



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
ESCUELA DE PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA VIRTUAL
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
GESTIÓN DEL TALENTO Y LAS ORGANIZACIONES

INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS
POLICÍAS DE VIGILANCIA ESTACIÓN NORTE DE LA METROPOLITANA DE
BUCARAMANGA.
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN OPCIÓN DE GRADO MODALIDAD VIRTUAL

PRESENTA:

HAILEEN MARGIE ESCOBAR CHAPARRO. COD 100122142

HAMILTON LIZNARDO GUALTEROS GARCÍA. COD 100103296

RICARDO JAVIER MONTAÑEZ AMAYA. COD 100101300

URIEL GARCÍA ALARCÓN. COD 100120750

SUPERVISOR:

LEYDI LILIANA LEAL DIAZ. MGS.

BOGOTÁ, SEPTIEMBRE 2021.

Tabla de contenido

ii

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.	2
Descripción del contexto general del tema.	2
Planteamiento del problema.....	4
Pregunta de investigación.	5
Objetivo general.....	5
Objetivos específicos.	5
Justificación.	5
Capítulo 2. Marco de referencia.....	6
Marco teórico.	7
Marco Empírico.	8
Capítulo 3. Metodología.	9
Tipo y diseño de investigación.	10
Participantes.	11
Instrumentos de recolección de datos.	11
Estrategia del análisis de datos.	12
Consideraciones éticas.	12
Capítulo 4. Resultados.	13
Discusión.....	26
Conclusiones.	27
Limitaciones.....	28
Recomendaciones.	29
Referencias bibliográficas.....	30
Anexos.	31

Lista de tablas

Tabla 1. Estrés laboral.....	17
Tabla 2. Esfuerzo retribución.....	18
Tabla 3. Estresores laborales.....	20
Tabla 4. Relación familia trabajo.....	21
Tabla 5. Calidad de vida laboral.....	22
Tabla 6. Resultados por variables.....	24

Figura 1. Gráfico de barras resultados estudio bienestar en la Policía Nacional región caribe 3

Figura 2. Gráfico circular Resultado género..... 14

Figura 3. Gráfico circular Resultado rango de edad.....15

Figura 4. Gráfico circular Resultado estrato socioeconómico al que pertenecen los encuestados15

Figura 5. Gráfico circular Resultado nivel académico de los encuestados..... 16

Figura 6. Gráfico circular Resultado estado civil.....17

Figura 7. Gráfico de barras resultado comparativo de las preguntas que estudian la variable estrés laboral.....17

Figura 8. Gráfico de barras Resultado comparativo de las preguntas que estudian la variable esfuerzo retribución.....18

Figura 9. Gráfico de barras Resultado comparativo de las preguntas que estudian la variable estresores laborales.....19

Figura 10. Gráfico de barras Resultado comparativo de las preguntas que estudian la variable relación familia/ trabajo..... 22

Figura 11. Gráfico de barras Resultado comparativo de las preguntas que estudian la variable calidad de vida laboral.....23

Figura 12. Gráfico de barras Resultado comparativo entre las variables que estudian la influencia del estrés laboral en la calidad de vida24

Resumen.

En el presente proyecto se desea realizar un estudio sobre cómo afecta el estrés laboral en la calidad de vida laboral de los policías de la estación norte en la metropolitana de Bucaramanga. En el ambiente laboral se presentan elementos que afectan la salud mental, trayendo como consecuencia consecuencias negativas en la salud y calidad de vida laboral del colaborador, afecta áreas de interacción, las cuales son: familiares, sociales y laborales, en esta última área se presenta baja productividad en su trabajo afectando la empresa donde labora. La finalidad del proyecto es identificar el influjo del estrés en la calidad de vida de los policías de vigilancia de la estación norte de la metropolitana de Bucaramanga. El tipo de análisis que se escogió para el presente estudio es de tipo cuantitativo. En cuanto a la delineación del estudio el método seleccionado es no experimental de tipo transeccional correlacional/causal. Para realizar el análisis y aplicación del método se aplicará la herramienta Escala de Likert a 45 participantes. En los resultados se observa déficit en el factor esfuerzo y retribución laboral igualmente se evidencia una disminución en el factor calidad de vida y estrés laborales. Se identifica que los factores motivo de estudio están déficit y son una necesidad para la institución, se observa cómo se relaciona el estrés laboral con la disminución en la calidad de vida.

Palabras clave: estrés laboral, bienestar, calidad de vida laboral, retribución laboral.

Capítulo1.

Introducción.

En el presente proyecto se desea realizar una investigación sobre cómo afecta el estrés laboral en la calidad de vida laboral de los policías de la estación norte en la metropolitana de Bucaramanga.

Según La Organización Mundial de la Salud (2020) en el ambiente laboral se presentan elementos los cuales influyen en la salud mental, y como consecuencia traen efectos negativos en la salud del colaborador, en sus áreas de interacción, es decir a nivel familiar, social y laboral, en esta última área se observa una baja productividad en su trabajo afectando la empresa donde labora. Esto se atribuye a una errónea interacción entre el trabajo que desarrolla, el medio que los circunda, las competencias, capacidades del personal, y a los instrumentos que se facilitan para desarrollar su labor.

Descripción del contexto general del tema.

La Policía Nacional está encargada de proteger a las personas y garantizar sus derechos para que en Colombia se pueda convivir en paz. Debido a la alta inseguridad por la que atraviesa el país los integrantes de la fuerza pública están sometidos a un constante estrés laboral.

Para el Ministerio de Salud y Protección Social, las características del trabajo desempeñado por la policía y la responsabilidad que le asignan se mueven en un contexto de riesgo psicosocial al exponer sus vidas, lo que marca una diferencia con respecto a cualquier otra profesión u oficio donde se dan diferentes estrategias para prevenir riesgos y garantizar el buen desarrollo cotidiano de su quehacer, sintiéndose seguros de no estar frente a riesgos psicosociales o físicos que impidan el buen desarrollo de sus actividades, la policía está en constante peligro, pese a la protección con que cuentan, se ponen en riesgo protegiendo la comunidad, aunque esto les cueste la vida. (Moreno et al., 2021)

“Múltiples condiciones producto del estrés y de la labor policial afectan de manera negativa la motivación y la actitud del uniformado en el momento de interactuar y atender un requerimiento de algún ciudadano o de la comunidad.

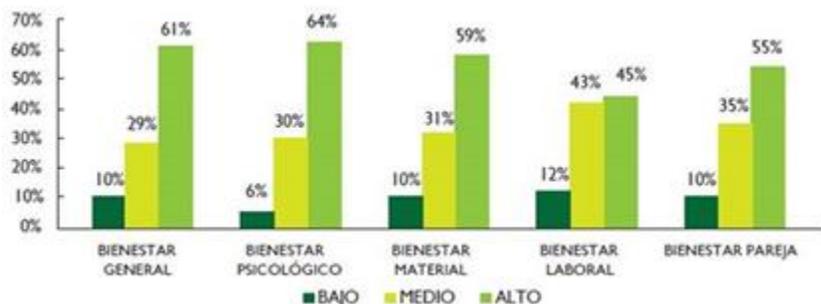
Entender su importancia aumenta sus comportamientos asertivos y mejora su disposición para el servicio” (Sánchez et al., 2001).

Según estudios realizados por el Ministerio de Protección Social de Colombia, acerca del estrés laboral en los miembros de la policía, específicamente los combatientes, se aplicó una prueba piloto y luego de esta, se encontró que 65% de los encuestados tiene una alta carga emocional debido a las jornadas laborales y a la exigencia relacionada con sus funciones.

Así mismo en el año 2020, en la costa Caribe colombiana se realizó un estudio por parte de la policía de esta región, donde se aplicó la Escala de Bienestar Psicológico (EBP). El cual dio como resultado luego del análisis, que el mayor porcentaje lo tiene el Bienestar Psicológico Subjetivo con un 64 %, los siguen la Escala General de Bienestar con 61 % y Bienestar Material con 59 %; la Escala de Bienestar obtuvo el menor puntaje en el rango de alto con un 45 %. Debido a estos resultados, se hizo necesario diseñar un protocolo, de tal manera que se brinde a los profesionales de salud mental metodologías y herramientas para que aborden y mejoren el bienestar psicológico de los miembros de la Policía Nacional objeto estudio de esta investigación. (Policía Nacional de Colombia2020). En la gráfica 1 se puede evidenciar los resultados del estudio.

Figura 1

Resultados estudio Bienestar en la Policía Nacional región caribe.



Nota: La figura muestra el índice de bienestar psicológico por escalas en los uniformados de la Policía Nacional en la región Caribe. Fuente: Policía Nacional de Colombia (2020).

Este estudio, sirve de punto de referencia para el presente trabajo debido a que es una problemática que no solo se evidencia en determinada región de Colombia, sino a nivel nacional. Los miembros de la policía por su oficio se ven sometidos a altos niveles de estrés y esto afecta no sólo su desempeño laboral sino también personal y familiar. El estrés

laboral en el que se encuentran los miembros de la policía de vigilancia estación norte de la Mebuc, es alto y este afecta de manera directa la vida personal y familiar de los policías que laboran allí.

Planteamiento del problema

El aspecto laboral es importante para la vida de las personas, pero es allí donde en muchos casos se exponen a riesgos que pueden afectar su salud y llegar a ocasionar la muerte, este tipo de trabajos hace que los colaboradores que trabajan en estas compañías se encuentren bajo altos niveles de estrés laboral. Existen peligros a nivel laboral, al realizar el trabajo y estos peligros pueden producir afectaciones importantes en el ser humano a nivel físico, psicológico y emocional. Por lo tanto, es importante prevenir y crear estrategias que permitan mejorar su naturaleza bio- psicosocial. (Caballero y Nieto, 2015)

Una persona sometida a estrés laboral no da buenos resultados en su trabajo, debido a que su vida personal y familiar se está viendo afectada debido los niveles de ansiedad que le produce. En el aspecto laboral se presenta un bajo rendimiento por el pánico e inseguridad que se enfrentan; en la vida personal puede llegar al suicidio y en el aspecto familiar se presenta maltrato intrafamiliar. Cuando se habla de estrés laboral se sabe que este factor conlleva a una exposición psicosocial, produciendo efectos a nivel de comportamiento, cognitivo y emocional, al interior de la empresa. Es probable, que existan 3 maneras de relacionarse los factores de exposición: peligros psicosociales, factores de estrés y riesgos psicosociales. Como se puede observar la similitud o proximidad entre estos términos, pero referentes al nivel histórico y conceptual son diferentes. (Moreno et al., 2021)

Una de las entidades en la que los trabajadores viven en constante exposición de su vida, es en la policía debido a que están enfrentados a diferentes peligros para proteger a la ciudadanía. Los policías se enfrentan a diario con la muerte y esto trae como consecuencia el estrés no solamente en su desempeño laboral, sino que influye de manera negativa a nivel personal y en su casa. Debido a lo anterior se hace necesario que se determine el predominio del estrés laboral en la calidad de vida y bienestar laboral en los Policías de vigilancia estación norte de la metropolitana de Bucaramanga. (Policía Nacional de Colombia 2020).

Pregunta de investigación.

¿Cómo influye el estrés laboral en la calidad de vida de los policías de vigilancia, estación norte de la metropolitana de Bucaramanga?

Objetivo general.

Identificar la influencia del estrés en la calidad de vida de los policías de vigilancia de la estación norte de la metropolitana de Bucaramanga.

Objetivos específicos.

Identificar los factores generadores del estrés.

Diseñar un instrumento que mida los factores generadores del estrés.

Analizar los factores generadores de estrés asociados al trabajo, que impactan en las relaciones interpersonales de los policías de vigilancia de la estación norte de la metropolitana de Bucaramanga Mebuc.

Justificación.

Existen vocablos utilizados que demuestran la tendencia mundial sobre cómo el estrés laboral afecta la calidad de vida laboral de los colaboradores, los más frecuentes son la vinculación del colaborador, estrés, apatía y aflicción en el lugar de trabajo. Esto sucede como consecuencia de las incesantes transformaciones a nivel social y la transformación que existe en la relación entre el trabajador y el trabajo. Estos indicios se corresponden con el declive de la determinación, desilusión y aumento en la conducta alterada. No obstante, por medio de proyectos o programas de recursos humanos, estas señales se logran suprimir o reducir. (Osorio y Cárdenas, 2017)

A través de la Psicología organizacional es posible realizar estudios sobre las conductas, competencias y percepciones de los colaboradores, para así originar una participación con ideas de hechos y confort que faciliten hacer frente a las huellas

negativas del estrés laboral. En las empresas se debe generar estrategias que con lleven a aliviar la calidad de vida del operario, en cuanto al adecuado manejo del estrés laboral puesto que al no hacerse esto repercutiría de forma negativa a nivel psicológico, emocional, familiar y empresarial. (Gómez Vélez, 2016)

El bienestar psicológico del trabajador se comprende como una disposición estable al realizarse un juzgamiento de su calidad de vida laboral, siendo este un indicador positivo en cuanto a la relación del colaborador con el medio y consigo mismo. Abarcando ítems afectivos y de valores lo cuales se proyectan a futuro en la vida a nivel personal y laboral de los colaboradores. (Oramas Viera, 2013)

Por lo tanto, este proyecto se desarrolla con el fin de establecer y conocer sobre la conexión entre estrés laboral y calidad de vida en un grupo específico de la población en este caso policías de vigilancia Mebuc.

Capítulo2

Marco de referencia.

Según la Organización Mundial de la Salud (2014), el estrés laboral se considera la respuesta que tiene el ser humano frente a los requerimientos y demandas a nivel laboral, las cuales en ocasiones no encajan con la capacidad y conocimiento del trabajador, lo que hace que cada día sea un reto negativo su actividad laboral, esto conlleva a que se desarrollen efectos negativos a nivel psicológico, físico y emocional en los colaboradores.

Para Caballero-Lozada y Nieto-Gómez (2015). Existen generadores del estrés los cuales se dominan **Estresores Laborales** que se definen como sucesos que rememoran sentimientos negativos entre el colaborador y su ambiente laboral. Estas emociones también producen un efecto en el **Desempeño Laboral** según el autor Bohórquez (2017) El Desempeño Laboral se puede definir como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. El cual requiere ser evaluado.

Según Fierro (2014) la evaluación del desempeño es una directriz que se adopta en el manejo del talento humano y su objetivo es poder identificar situaciones problema en su área laboral, con el fin de generar mejoría y eficacia dentro de la empresa y para esto se debe generar una estrecha comunicación entre los superiores y los colaboradores que están bajo su mando.

Igualmente, se debe hablar sobre otro factor importante en el desempeño no solo laboral si no como ser humano y es el **Bienestar laboral** de acuerdo con Caballero y Nieto (2015), se desea indagar como este factor influye en el progreso del individuo integralmente al interior de una entidad. Y se cuantifica con el nivel de satisfacción en la labor. Igualmente, **La calidad de vida laboral** es la sensación subjetiva que tienen el trabajador dependiendo de la proporción de oportunidades que le brinde la empresa, las cuales se reflejan a nivel económico, social, laboral, familiar las cuales se engranan con el desarrollo pleno del trabajador. Patlán Pérez (2019)

Marco teórico.

Para el estudio del estrés laboral se tienen en cuenta modelos, como lo es el modelo Demanda – Control el cual fue dado a conocer en 1979 por Robert Karasek y que a pesar de los años es un modelo aún vigente en el siglo XXI y que se utiliza para el análisis del ítem ya mencionado. Cuando en el modelo se habla de demanda se alude a factores que lo provocan las cuales son demandas, presiones psicológicas, horario laboral extendido y con sobrecarga. Cuando se refiere al control se enfatiza en la capacidad para tomar decisiones en su área laboral, como hace el personal para manejar la autoridad, la respuesta frente a tareas asignadas y su competencia psicológica. (Bakker y Demerouti, 2013)

En la actualidad también rige otro modelo y es el denominado Demandas y Recursos Laborales (DRL), este modelo crea un criterio nuevo en el ámbito organizacional, debido a que se puede estudiar el entorno físico, psicológico y social. En este modelo la demanda se refiere en gran parte a como es la relación del colaborador con el cliente y además de esto exige un alto nivel de conocimiento y preparación intelectual. Los recursos laborales se registran a nivel organizativo y social estos recursos tienen como fin disminuir las peticiones que se generan en el trabajo y que van de la mano con

el desarrollo de programas motivacionales, de capacitación y ganancias tanto económicas como personales. Este modelo a dirigido a un manejo integral del trabajador y que se verá reflejado en la productividad de la organización. (Bakker y Demerouti, 2013).

Según Karasek y Theorell (1990) las empresas deben proporcionar recursos a sus colaboradores con el propósito de que ellos puedan adoptar las decisiones adecuadas con las metas para realizar el trabajo. Cuando se habla de control laboral es en miras de prevención en salud laboral. En cuanto a la parte psicológica los pedidos en este aspecto aunado con el control establecen factores de peligro a nivel psicológico y social relacionados con el trabajo los cuáles son: labores que demandan alta tensión, labores activas, labores de tensión baja, de limitada tensión y labores pacientes.

Marco Empírico.

El primer estudio al que se hace referencia fue desarrollado en Brasil en el estado de Pernambuco, el estudio se desarrolló en al año 2003, la población que se utilizó fueron 50 enfermeros quienes trabajaban en el Servicio Móvil de Urgencias, el objetivo principal es el de estudiar los puntos que se asocian al estrés laboral. El tipo de análisis fue cuantitativo descriptivo y utilizaron como herramientas el inventario para cuantificar las señales del estrés (LSSI). El estudio arrojó que el (75,4%) de colaboradores padecía síntomas de estrés y el 10,0% exhibía señales de afectación psicológica asociadas a factores tales como laboral en espacios inapropiados para el desarrollo de las tareas, espacios poco salubres, no tener libertad profesional, agotamiento a nivel emocional con la labor ejecutada. (Sánchez et al., 2015)

A nivel Colombia se hizo la revisión de dos estudios, el primer estudio se realizó en la ciudad de Cali, se tomaron quinientos noventa y cinco trabajadores de empresas que prestan servicio al sector salud, en total fueron 4 empresas. El método fue descriptivo transversal. Se detectó que se presenta un elevado estrés, que conlleva a sintomatología que se manifiesta a nivel físico como afecciones musculares a nivel nucal y de espalda, esto a su vez se ve representado psicológicamente presentando decaimiento mental, impedimento para concentrarse y fracaso. Según esta investigación esto se da por el elevado peso laboral, el nivel de requerimiento de los enfermos y algo muy importante es que hay un factor estresor el cual es la toma de una iniciativa frente a una pesadumbre vital. (Sarsosa-Prowesk y Charria-Ortiz, 2018)

El segundo trabajo es un artículo de revisión realizado en Colombia año 2019 cuyo objetivo es el de realizar un estudio de las herramientas que se utilizan para medir lo respectivo al estrés laboral, las cuales sirven para diagnóstico, exploración y valoración de este. Se analizó el estrés como incentivo, replicación, convenio y correlación. La medición de este se hace a nivel personal y general. Los instrumentos que se revisaron son de los años 2006 y 2016. La conclusión de este artículo de revisión es que el estrés es un factor negativo al momento de producirse efectos a nivel de la organización y repercute en ausentismo, sobrecosto, rotación de personal y eventualidades. (Patlán Pérez, 2019).

Igualmente, al norte de Sur África se elaboró un estudio, el cual tiene como finalidad estudiar la correspondencia de placer en la labor y el estrés ocupacional se aplicó un tipo de muestreo estratificado a miembros de la policía donde el 42% de los participantes eran hombres, 58% mujeres en una edad promedio de 35,76 años, se aplicaron instrumentos como cuestionario de satisfacción personal de Minnesota, Inventario de estrés policial, Maslach burnout Inventory (MBI). El resultado de la aplicación de estos estudios proporcionó un apoyo en cuatro esferas relacionadas con el bienestar laboral: estrés laboral, satisfacción laboral, burnout y compromiso. El estrés ocupacional fue estadísticamente significativo en el estudio realizado y se relacionó con el cansancio laboral, se detectó que se relaciona con un personal reacio para llevar a cabo sus labores y se determinó que esta reacción se genera como un mecanismo adaptativo al estrés generado por una alta carga laboral. Sin embargo, el estrés laboral en este estudio no presentó una estadística elevada relacionada con la satisfacción laboral. Se determinó que el resultado de este estudio confirma la relación de las cuatro esferas relacionadas con el bienestar laboral, pero además de esto demostró que el estrés laboral es el primer factor que genera malestar en el trabajo. Llevando a la ansiedad tensión y miedo en los trabajadores. (Rothmann S, 2007)

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

El tipo de análisis que se escogió para el siguiente trabajo de investigación es de tipo cuantitativo, ya que este método es muy eficaz en cuanto a la validez, debido a que se toma una muestra ejemplar de la población. Se destaca porque se puede realizar mediciones de fenómenos, es un método deductivo orientado al proceso y al resultado de los datos los cuales son sólidos. (Pita, S y Pertegaz, S,2002).

Según López y Sandoval (2016) la característica más relevante de la investigación cuantitativa es que continua el proceso de una manera ordenada y de forma estricta. Por lo tanto, opera de forma deductiva y permite una observación objetiva permitiendo que sea uno de los métodos de investigación más utilizados dando la permisividad de tener control sobre los fenómenos establecidos y predecir futuros sucesos. Por lo tanto, para el presente proyecto el método de análisis cuantitativo va de acuerdo con el objetivo general planteado, el cual pretende identificar la contribución del estrés laboral en la calidad de vida de los policías que pertenecen al grupo de vigilancia de la ciudad de Bucaramanga. Para realizar el análisis y aplicación del método cuantitativo se aplicará la herramienta Escala de Likert ya que permite tener un enfoque preciso de las personas seleccionadas para la encuesta.

De acuerdo con Monje, (2011) existen dos fases principales en el proceso de investigación cuantitativa y los cuales se aplican en el presente proyecto, así que se inició con la formulación de la hipótesis lo cual permite establecer los objetivos y tener definido el problema de investigación, el cual para el presente proyecto es como el estrés laboral afecta la calidad de vida de los policías de vigilancia de la Mebuc. El paso para seguir es la elaboración del marco referencial este se realiza recopilando información a través de literatura obtenida de fuentes de información confiable. Se describe la teoría que fundamenta la problemática a estudiar y se recopila investigaciones sobre el tema objeto de estudio. La segunda fase en el proceso de investigación es la observación y recolección de datos se selecciona la herramienta la cual es la Escala Likert, se realiza la observación y se interpretan los resultados por medio del programa Excel, finalmente se

presentan se hace la presentación de los mismo, seguido de la fase de difusión donde se expondrán las observaciones.

En cuanto a la delineación del estudio el método seleccionado es no experimental de tipo transeccional correlacional/causal. Esta traza la correspondencia entre dos o más variables en un determinado punto, en un grupo determinado de trabajadores. Todo esto en función de la causa y el efecto. (Hernández y Mendoza, 2010).

Participantes.

La muestra se realizará con 45 policías de vigilancia quienes laboran en la estación norte de la metropolitana de Bucaramanga, 5 mujeres y 40 hombres, el 95% tiene un tiempo laboral mínimo en la institución de 12 años y máximo de 20 años realizando labores de vigilancia con una contratación a término indefinido perteneciendo a régimen especial, ganando dos salarios mínimos. El 100% de la población sujeta a estudio tiene nivel escolar como técnico profesional en servicio de policía y el 5% tiene título profesional en diferentes profesiones. La edad de la población muestra está entre 25 a 40 años, en cuanto el estado civil el 95% de los colaboradores son casados, 5% solteros. Se ubican en un estrato social 1-2-3, el 80% tiene vivienda propia, la población se encuentra ubicada en la Metropolitana de Bucaramanga – Santander, que abarca Bucaramanga, Floridablanca, Girón, Piedecuesta y Lebrija. Por lo tanto 90% de la población vive en Bucaramanga, 5% en Floridablanca, 3% en Girón 2% en Piedecuesta.

El muestreo seleccionado es muestra no probabilística, intencional donde la muestra está disponible en la totalidad del tiempo del desarrollo de la investigación, se selecciona una muestra representativa y está dirigida a una población específica con determinadas características en este caso policías de vigilancia quienes laboran en la Mebuc estación norte. (Scharager y Reyes, 2001)

Instrumentos de recolección de datos.

Para medir la influencia del estrés laboral, en la calidad de vida de los policías de vigilancia estación norte de la metropolitana de Bucaramanga se atribuyó como

instrumento la escala Likert diseñada por el grupo de investigación, compuesta por 25 ítems que evalúan cinco factores que influyen en la calidad de vida laboral, los encuestados elegían las opciones dadas, el nivel de acuerdo o desacuerdo en relación a los ítems referentes con: clima laboral, incentivación en el desempeño de la funciones de trabajo y personales, remuneración salarial, emocional, social, educativa, así como sintomatología referente al estrés, sobrecarga de funciones del cargo, horarios y demás exigencias labores. Se precisaron los datos sociodemográficos de los colaboradores, tales como género, edad, estrato social y estado civil. La encuesta fue aplicada mediante la plataforma Google Forms la cual tiene como título “Estrés laboral y calidad de vida laboral de los policías de vigilancia estación norte de la metropolitana de Bucaramanga” llevada a cabo por 45 funcionarios, con un tiempo de aplicación de 10 minutos para su desarrollo. (Matas, A.2018)

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfsk_V90YzT-i8E6RvenQReIrI5gokpG0NvVgf7n9MdDsQ9Lg/viewform?usp=sf_link

Estrategia del análisis de datos.

Se realizó la observación del informe generado al aplicar la herramienta que se empleó, para esto se valió del programa Excel que es una hoja contable elaborada por Microsoft (Ver anexo A), la cual permite agrupar, sumar y estudiar el informe registrado por los entrevistados, crear gráficos que proporcionen el adecuado análisis de la información lograda para exponer resultados y conclusiones. (Carvajal y Maita, 2008)

Consideraciones éticas.

Aspectos éticos La presente investigación, salvaguarda principalmente el principio de evaluación técnica y confidencialidad, contemplado en la Ley 1090 DE 2006 por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Buscando implementar estrategias de desarrollo por competencias, a través de la implementación de un proceso de intervención de evaluación de desempeño, Con el fin de poner en conocimiento los decretos relacionados, se cita a continuación cada artículo aplicado. (Ver anexo B)

Título II. Disposiciones generales

Artículo 5. Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad. (Ley 1090 de 2006).

Artículo 8. Evaluación de técnicas. En el desarrollo, publicación y utilización de los instrumentos de evaluación, los psicólogos se esforzarán por promover el bienestar y los mejores intereses del cliente. Evitarán el uso indebido de los resultados de la evaluación. Respetarán el derecho de los usuarios de conocer los resultados, las interpretaciones hechas y las bases de sus conclusiones y recomendaciones. Se esforzarán por mantener la seguridad de las pruebas y de otras técnicas de evaluación dentro de los límites de los mandatos legales. Harán lo posible para garantizar por parte de otros el uso debido de las técnicas de evaluación. (Ley 1090 de 2006).

Capítulo 4.

Resultados.

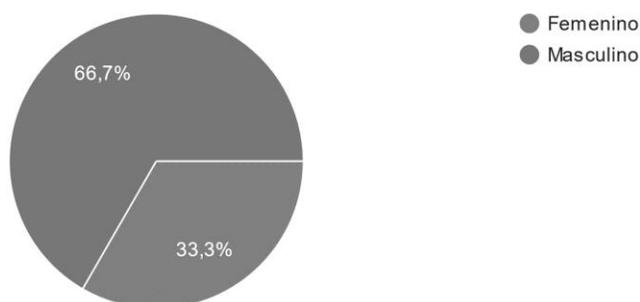
Inicialmente se presentan los resultados sociodemográficos por porcentajes, los cuales hacen parte inicial de la herramienta. Posteriormente se realiza la representación gráfica de cada pregunta que se realizó por variable y finalmente se realiza una gráfica comparando los resultados por variables las cuales son cinco, esto se hace sacando el promedio de cada pregunta respondida por los 45 encuestados. (Ver anexo C)

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS.

Figura 2

Resultado género

¿Cuál su género?
45 respuestas

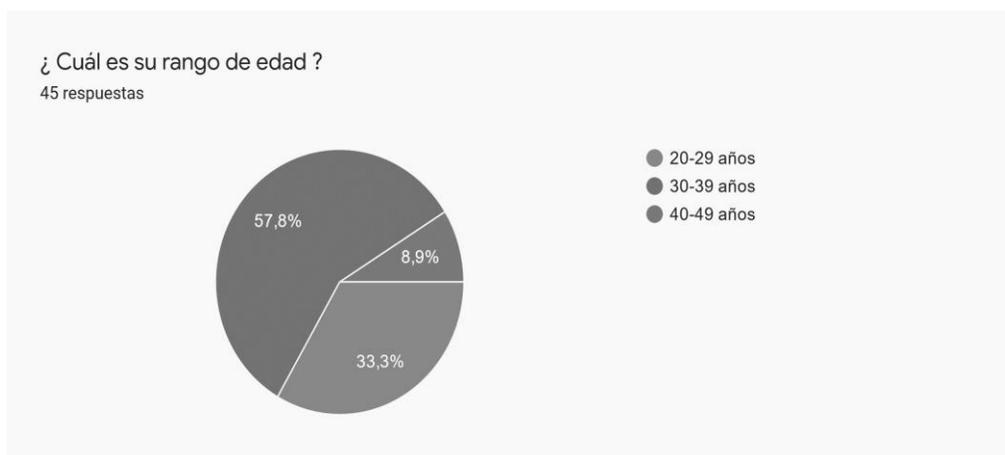


Nota: Identificación de género policías de vigilancia estación norte de la metropolitana de Bucaramanga. Bucaramanga, 2021. Fuente: Google Forms

Se evidencia en la gráfica que la mayoría de encuestados pertenecen al género masculino con una representación del 68,7% frente a un 33,3% que corresponde al género femenino.

Figura 3

Resultado rango de edad



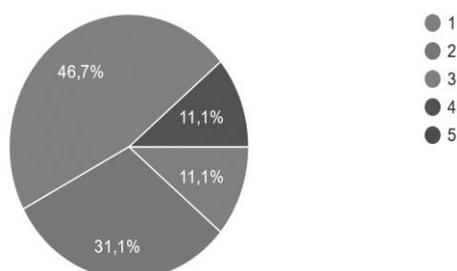
Nota: Identificación rango de edad policías de vigilancia estación norte de la metropolitana de Bucaramanga. Bucaramanga, 2021. Fuente: Google Forms

El rango de edad que predomina en los encuestados es de 30 a 39 años (57,8%), seguido de un rango entre 20 a 29 años (33,3%) y con un porcentaje más bajo se presenta una edad de 40-49 años (8,9%).

Figura 4

Resultado estrato socioeconómico al que pertenecen los encuestados

¿Cuál es su estrato socioeconómico al que pertenece?
45 respuestas

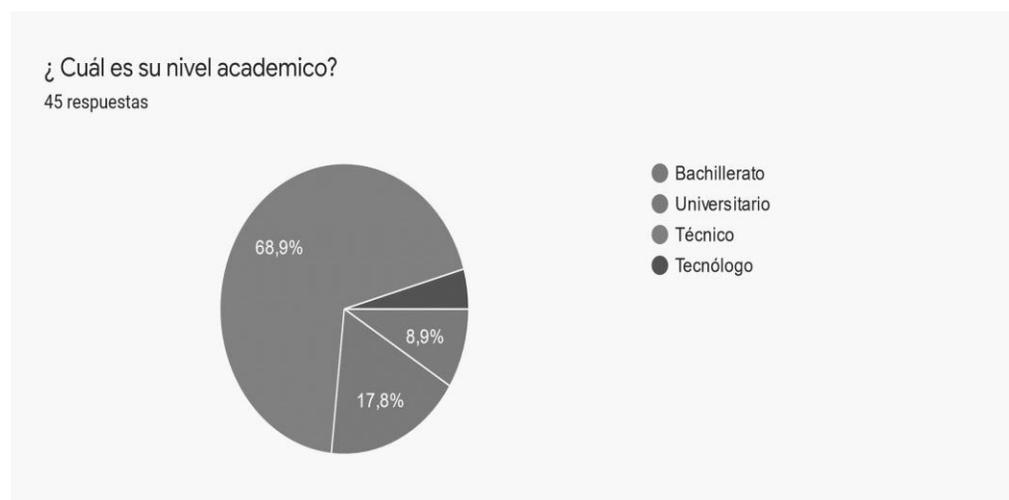


Nota: Estrato socioeconómico al que pertenecen los policías de vigilancia estación norte de la metropolitana de Bucaramanga. Bucaramanga, 2021. Fuente: Google Forms

Los encuestados en su mayoría pertenecen al estrato socioeconómico 3 con un porcentaje de 46,7%, el siguiente estrato que predomina es el estrato 2 con un porcentaje de 31,1%, se evidencia que hay igual de porcentaje entre el estrato 1 y 4 con un porcentaje en los dos de 11,1%.

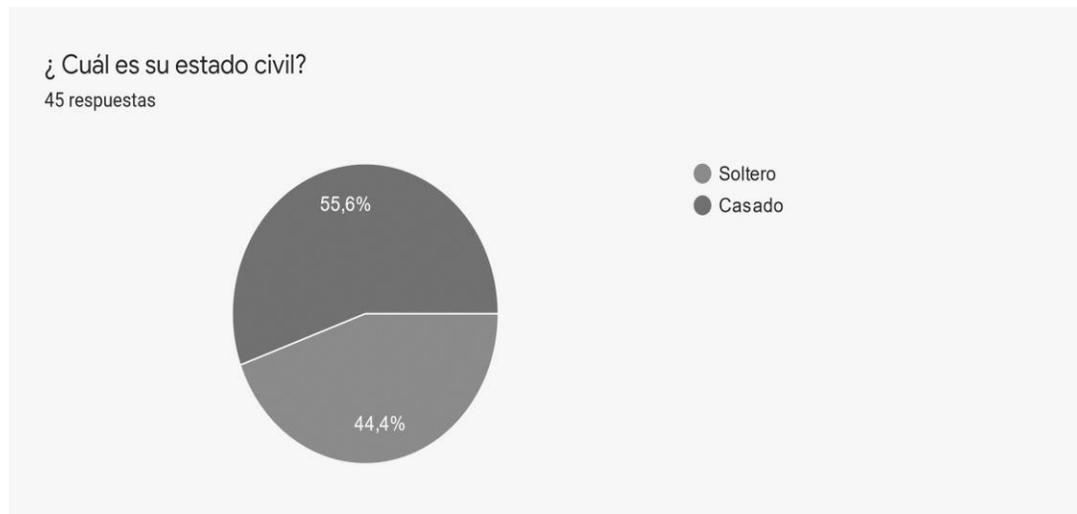
Figura 5

Resultado nivel académico de los encuestados



Nota: Nivel académico policías de vigilancia estación norte de la metropolitana de Bucaramanga. Bucaramanga, 2021. Fuente: Google Forms

El 68,9% de los participantes son técnicos, 17,8% tienen un nivel de educación universitario, 8,9% son bachilleres y en un 4,4% son tecnólogos.

Figura 6*Resultado estado civil*

Nota: Estado civil policías de vigilancia estación norte de la metropolitana de Bucaramanga. Bucaramanga, 2021. Fuente: Google Forms

Con respecto al estado civil se evidencia que la mayoría de los encuestados el 55,6% son casados y el 44,4% de los participantes son solteros.

RESULTADOS POR PREGUNTA DE CADA VARIABLE.**Tabla 1***Estrés Laboral.*

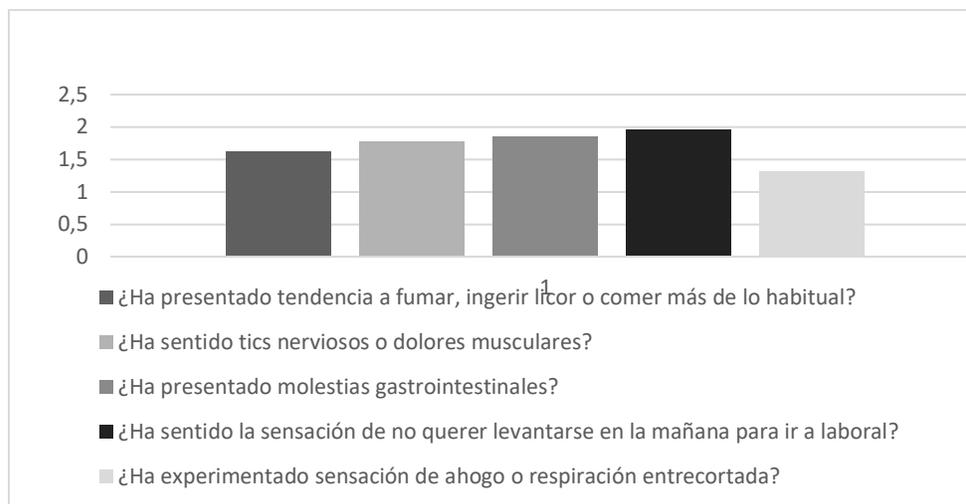
<u>Preguntas</u>	<u>Promedio</u>
¿Ha presentado tendencia a fumar, ingerir licor o comer más de lo habitual?	1,622222222
¿Ha sentido tics nerviosos o dolores musculares?	1,777777778
¿Ha presentado molestias gastrointestinales?	1,844444444
¿Ha sentido la sensación de no querer levantarse en la mañana para ir a laboral?	1,954545455

¿Ha experimentado sensación de ahogo o respiración entrecortada?

1,311111111

Figura 7

Resultado comparativo de las preguntas que estudian la variable estrés laboral



Nota: Elaboración propia

En la presente grafica se observa que los ítems relacionados con el estrés laboral se encuentran por debajo de 3 lo cual evidencia una necesidad en la institución, si se observan las cinco preguntas, la pregunta relacionada con el deseo de no querer levantarse para ir a laboral presenta un promedio de 1,954545455 siendo esta la más alta en promedio frente a la más baja que es si ha experimentado sensación de ahogo o respiración entrecortada la cual tiene un promedio de 1,311111111. Lo que indica que la mayoría de la población no presenta deseos de acudir a su trabajo.

Tabla 2

Esfuerzo Retribución.

Preguntas

Promedio

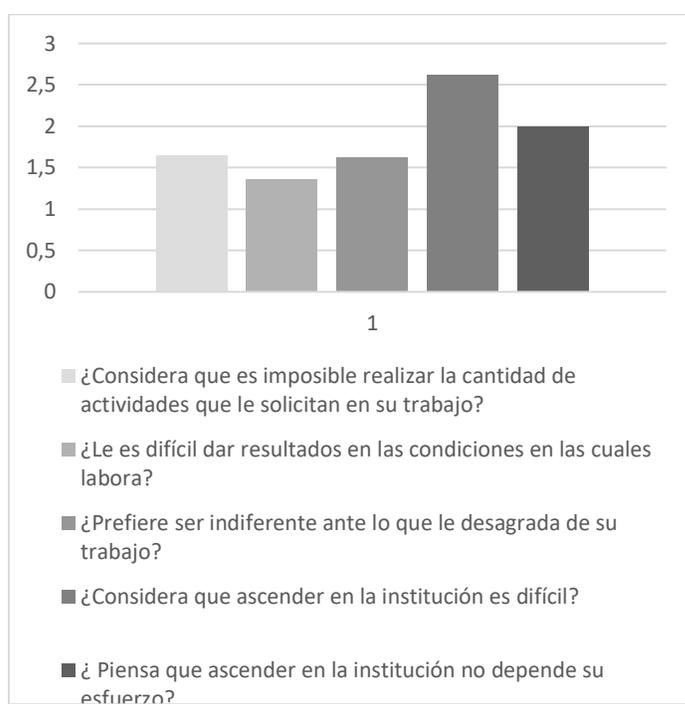
¿Considera que es imposible realizar la cantidad de actividades que le solicitan en su trabajo?

1,644444444

¿Le es difícil dar resultados en las condiciones en las cuales labora?	1,355555556
¿Prefiere ser indiferente ante lo que le desagrada de su trabajo?	1,622222222
¿Considera que ascender en la institución es difícil?	2,622222222
¿Piensa que ascender en la institución no depende su esfuerzo?	2

Figura 8

Resultado comparativo de las preguntas que estudian la variable esfuerzo retribución



Nota: Elaboración propia

Se evidencia que la mayoría de encuestados consideran que es difícil es ascender en la institución (2,622222222) y que ese ascenso no depende de su esfuerzo (2). Lo cual evidencia un desequilibrio entre esfuerzo / retribución generando que al colaborador le resulte imposible realizar la cantidad de actividades que le solicitan en su

trabajo (1,644444444), sea indiferente ante lo que le desagrade de su trabajo (1,622222222) y le sea difícil dar resultados en las condiciones en las cuales labora (1,355555556). Esta última pregunta presenta el menor promedio entre las cinco preguntas realizadas.

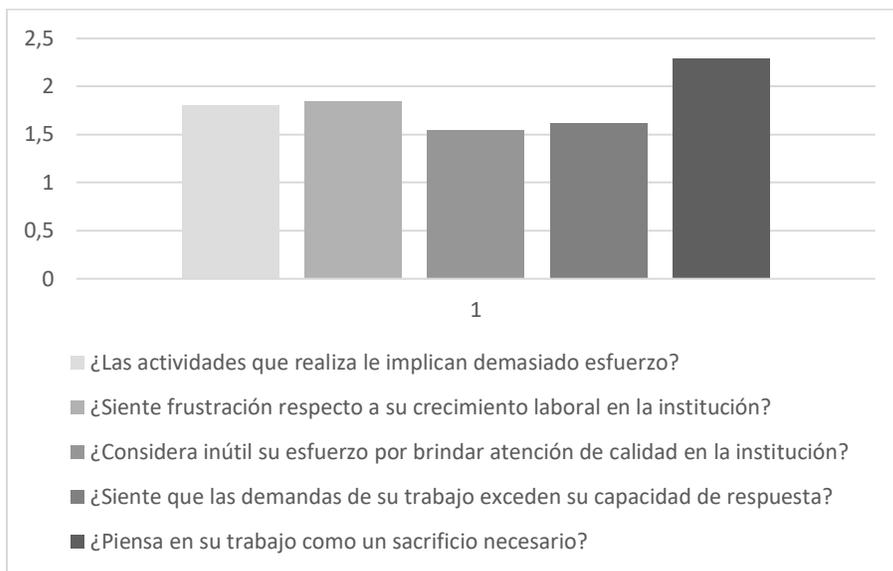
Tabla 3

Estresores Laborales.

<u>Preguntas</u>	<u>Promedio</u>
¿Las actividades que realiza le implican demasiado esfuerzo?	1,8
¿Siente frustración respecto a su crecimiento laboral en la institución?	1,840909091
¿Considera inútil su esfuerzo por brindar atención de calidad en la institución?	1,545454545
¿Siente que las demandas de su trabajo exceden su capacidad de respuesta?	1,613636364
¿Piensa en su trabajo como un sacrificio necesario?	2,295454545

Figura 9

Resultado comparativo de las preguntas que estudian la variable estresores laborales



Nota: Elaboración propia

En la gráfica se evidencia que el trabajo se considera como un sacrificio necesario con un promedio de 2,295454545, los encuestados sienten frustración respecto a su crecimiento laboral en la institución promedio 1,840909091, con un promedio similar Las actividades que realizan les implican demasiado esfuerzo promedio 1,8, Sienten que las demandas de su trabajo exceden su capacidad de respuesta 1,613636364, finalmente, Consideran inútil su esfuerzo por brindar atención de calidad en la institución promedio 1,545454545.

Tabla 4

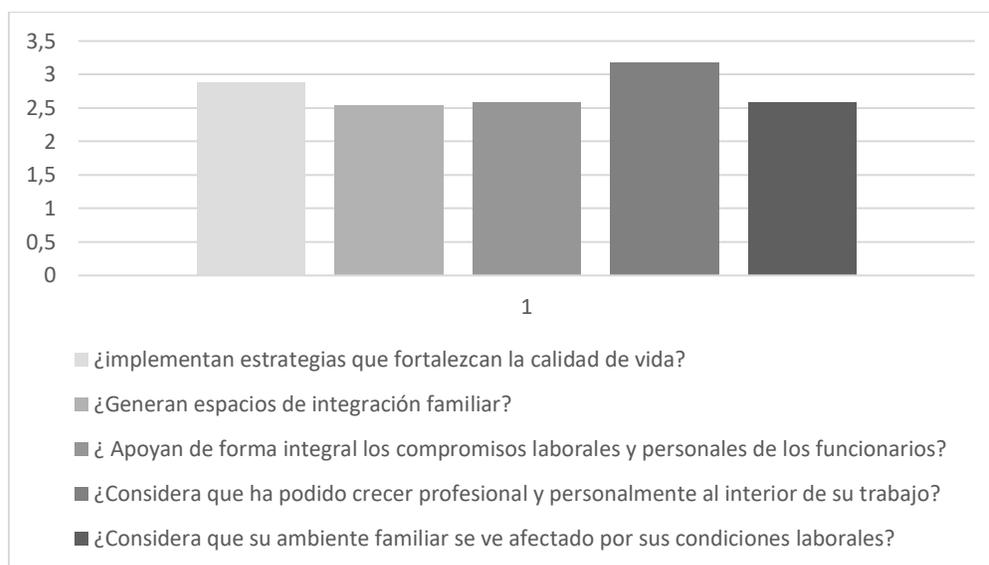
Relación Familia Trabajo.

<u>Preguntas</u>	<u>Promedio</u>
¿implementan estrategias que fortalezcan la calidad de vida?	2,886363636
¿Generan espacios de integración familiar?	2,545454545

¿Apoyan de forma integral los compromisos laborales y personales de los funcionarios?	2,590909091
¿Considera que ha podido crecer profesional y personalmente al interior de su trabajo?	3,181818182
¿Considera que su ambiente familiar se ve afectado por sus condiciones laborales?	2,590909091

Figura 10

Resultado comparativo de las preguntas que estudian la variable relación familia/trabajo



Nota: Elaboración propia

El promedio más alto en la gráfica se relaciona con el crecimiento profesional y personal al interior de la institución (3,181818182), llama la atención que hay igual promedio en las preguntas apoyan de forma integral los compromisos laborales y personales de los funcionarios y considera que su ambiente familiar se ve afectado por sus condiciones laborales (2,590909091). El sentir de los encuestados es que la institución implementa estrategias que fortalezcan la calidad de vida (2,886363636).

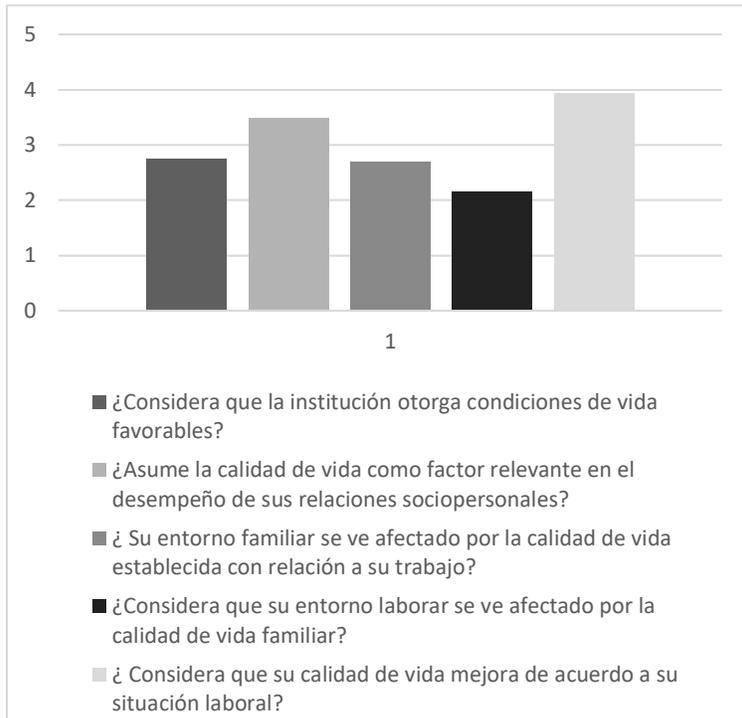
Tabla 5

Calidad de vida Laboral.

<u>Preguntas</u>	<u>Promedio</u>
¿Considera que la institución otorga condiciones de vida favorables?	2,75
¿Asume la calidad de vida como factor relevante en el desempeño de sus relaciones socio personales?	3,477272727
¿Su entorno familiar se ve afectado por la calidad de vida establecida con relación a su trabajo?	2,681818182
¿Considera que su entorno laboral se ve afectado por la calidad de vida familiar?	2,159090909
¿Considera que su calidad de vida mejora de acuerdo con su situación laboral?	3,931818182

Figura 11

Resultado comparativo de las preguntas que estudian la variable calidad de vida laboral



Nota: Elaboración propia

Con respecto al factor calidad de vida laboral hay dos preguntas que muestran un promedio por encima de 3, estas son: Considera que su calidad de vida mejora de acuerdo con su situación laboral 3,931818182 y Asume la calidad de vida como factor relevante en el desempeño de sus relaciones socio personales 3,477272727, como estas dos preguntas están por encima de tres no se consideran que estén en déficit. La pregunta referente a si su entorno laboral se ve afectado por la calidad de vida familiar presenta un promedio mínimo de 2,159090909, lo que indica que este factor no afecta al de forma significativa al personal encuestado.

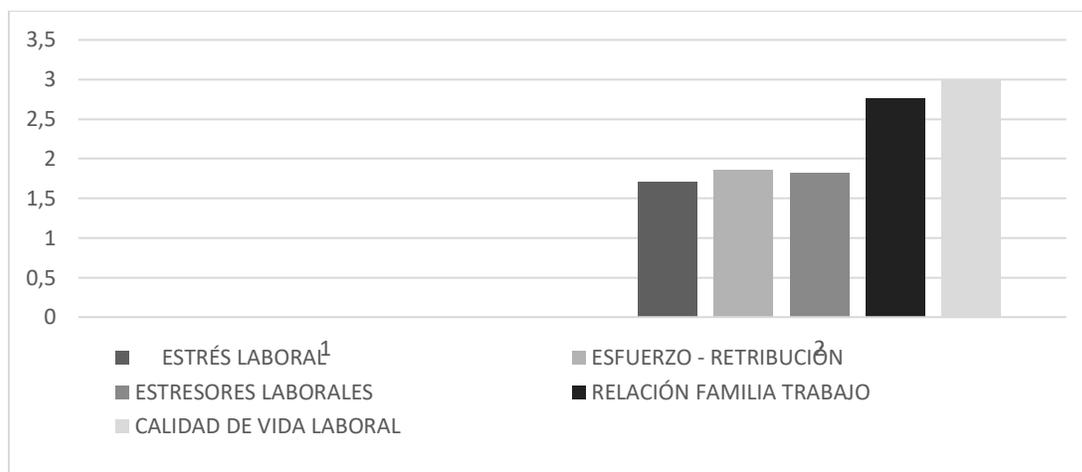
Tabla 6

Resultados por variables.

<u>Variables</u>	<u>Promedio</u>
Estrés laboral	1,702020202
Esfuerzo – retribución	1,848888889
Estresores laborales	1,819090909
Relación familia trabajo	2,759090909
calidad de vida laboral	3

Figura 12

Resultado comparativo entre las variables que estudian la influencia del estrés laboral en la calidad de vida



Nota: Elaboración propia

Al observar la gráfica de los resultados por variables existe un estrés laboral promedio (1,702020202) que se relaciona con estresores laborales (1,819090909) y con un bajo equilibrio entre esfuerzo retribución (1,848888889), y se evidencia que hay una afectación en la relación familia trabajo (2,759090909) pero que llamativamente y aunque no es muy alto el promedio la calidad de vida laboral no se ve afectada (3), no se encuentra un déficit, lo que hace pensar que aunque si hay un estrés laboral que repercute en áreas personales no lo hace a nivel laboral.

Discusión.

De acuerdo con los autores citados en el marco teórico como Bakker y Demerouti (2013), las principales características que generan estrés laboral son las exigencias, conflictos, presión psicológica, imposiciones de horarios extendidos y sobre carga laboral, así mismo la toma de decisiones sobre su trabajo, la autoridad y manejo de tiempo frente a la labor asignada.

Realizando un contraste entre lo dicho por estos autores los resultados obtenidos durante la aplicación del instrumento, encontramos que se relacionan, en la medida en que la presión psicológica y exigencias laborales son factores determinantes en el estrés laboral de los integrantes de la policía nacional.

Así mismo, dentro de los estudios que se revisaron se evidenció es que el factor de estrés laboral no es un factor que este déficit mientras que el desequilibrio entre esfuerzo y retribución el promedio si lo está. El estrés laboral es un factor que está en aumento dentro de los miembros de la policía debido a la presión psicológica a la que a diario están sometidos por el trabajo que realizan. Estos resultados contrastados con la investigación realizada en el año 2003 acerca de enfermeros del Servicio Móvil de Urgencias en Pernambuco evidencian síntomas psicológicos y una asociación significativa de estrés, podemos decir que la presión psicológica la que un mes y nieto de la policía es un factor determinante para que sufren de estrés laboral.

Los trabajos realizados en Colombia y citados en el marco empírico dan como resultado que el estrés laboral es un factor determinante para el buen rendimiento de los trabajadores dentro de las empresas. Lo que indican estos estudios es que las empresas no son ajenas a las consecuencias que las presiones psicológicas causan a los trabajadores, de ahí que se realicen investigación al respecto para determinar las causas del estrés como es el caso del trabajo realizado en Sur África para estudiar la relación entre el placer laboral y el estrés ocupacional, en este estudio se encontró una estadística significativa de

estrés laboral por sobrecarga en su trabajo, determinando una relación estrecha entre estrés laboral y el malestar presentado por los trabajadores debido al exceso de trabajo.

Es decir, se determinó que el resultado de este estudio confirma la relación de las cuatro esferas relacionadas con el bienestar laboral, pero además de esto demostró que el estrés laboral es el primer factor que genera malestar en el trabajo. (Rothmann, 2007)

Aunque estos estudios no son a miembros de la policía nos sirven de referente para la realización de esta investigación. En la aplicación del instrumento se encontró la relación que existe entre factores como estrés laboral comparado con trabajo y familia, se pudo observar que los dos factores son una necesidad para la institución y entre los dos la relación familia trabajo es la que más baja se encuentra.

El estrés laboral trae consecuencias a la persona en el aspecto laboral, social y familia. Otro de los hallazgos encontrados es en lo relacionado con la calidad de vida laboral y el estrés, en este aspecto encontramos que los dos no son una necesidad en la empresa sin embargo si se comparan los dos factores se manifiesta una disminución en la calidad de vida laboral. Una persona sometida a estrés laboral no realizará de la mejor manera las labores asignadas debido a que su estado de ánimo no es el mejor y, por tanto, va a insistir en desinterés por su trabajo.

Los referentes teóricos y los diferentes trabajos citados contrastan con los resultados obtenidos en esta investigación debido a que uno de los principales factores encontrados como generador de estrés laboral es la presión psicológica a que son sometidos los trabajadores, ya sea por sobrecarga laboral lo que causa en ellos desinterés y bajo rendimiento o el peligro que corren al realizar su trabajo. El estrés laboral afecta a los trabajadores, no sólo en su rendimiento laboral, sino en la toma de decisiones, manejo de las emociones, relaciones familiares. De esto se puede decir que la calidad de vida de los integrantes de la policía se ve afectada debido al estrés laboral que les produce el ejercicio de su trabajo por la presión psicológicas a las que a diario son sometidos.

Conclusiones.

A través del presente trabajo se pudo identificar la influencia que tiene el estrés en la calidad de vida de los policías de vigilancia de la estación norte de la metropolitana

de Bucaramanga, debido a que se realizó una investigación que dio como resultado que la presión psicológica a la que son sometidos los policías por el ejercicio de su trabajo causa estrés laboral, lo que impide no solo se realicen de buena manera su trabajo, sino que su vida en aspectos como la familia y toma de decisiones sobre situaciones importantes se vea afectado.

Dentro de los factores generadores de estrés se encuentra la demanda generando referencia a las exigencias, conflictos, presión psicológica, imposiciones de horarios extendidos y sobre cargas de labores. Cabe resaltar que en los integrantes de la policía el factor psicológico es el principal generador de estrés debido al peligro que representa realizar esta labor.

Se diseñó una escala Likert por medio de la cual se miden varios factores generadores de estrés, la cual dio como resultado que el estrés laboral es un factor que va en aumento, así mismo que factores como la familia y el trabajo son una necesidad, pero que el estrés laboral afecta la relación familiar; igualmente se encontró una disminución en la calidad de vida laboral debido al estrés al que son sometidos los integrantes de la policía. Al analizar los factores generadores de estrés asociados al trabajo, que impactan en las relaciones interpersonales de los policías de vigilancia de la estación norte de la metropolitana de Bucaramanga Mebuc, se encuentra la presión psicológica a la que a diario son sometidos por el peligro que representa su trabajo.

De acuerdo con la investigación realizada el estrés laboral es un problema que va en aumento a pesar de las diferentes medidas de seguridad y cuidado que tienen los trabajadores debido a que en muchos casos como el de los integrantes de la policía estas medidas no son suficientes para ayudar a estar seguros y no correr riesgos de perder su vida durante la actividad laboral que se realiza, lo cual ocasiona en ellos estrés laboral y disminución de su calidad de vida.

Limitaciones.

Una de las limitaciones a realizar esta investigación es que no existen suficientes trabajos de investigación acerca de la temática de estrés laboral en los integrantes de la

policía a nivel nacional, por lo que fue necesario apoyarse en estudios sobre estrés laboral en otro tipo de empresas.

Otra limitante que se presentó al momento de realizar la aplicación de la herramienta fue al realizarla de forma virtual, se dificultó un poco la aplicación pues no todos los participantes tenían acceso a internet o medios digitales a mano para responderla.

Una de las limitaciones que se presentaron es el poco tiempo para el desarrollo del proyecto de investigación, el cual fue de 3 meses, esto llevó a que en un momento se hicieran pasos con rapidez y sobre el tiempo. Pese a cumplir con el cronograma de investigación.

Recomendaciones.

Se recomiendan terapias para el manejo y disminución del estrés laboral, teniendo en cuenta que la profesión de policía lleva consigo el peligro de la vida de las personas que lo ejercen, dentro de los policías de vigilancia de la estación norte de la metropolitana de Bucaramanga, deben someterse a diferentes métodos de relajación para afrontar las tensiones generadas por su trabajo como una meditación y escuchar música suave.

Así mismo, como terapia de relajación pueden realizar otro tipo de actividades durante el tiempo libre como, por ejemplo, ir de paseo con su familia de tal manera que puedan ayudar y solucionar problemas que se hayan generado por causa del estrés.

Teniendo en cuenta que los integrantes de la policía escogen libremente esta profesión, siendo conscientes del peligro que ésta representa para sus vidas, estas terapias de relajación los ayudan a desarrollar el autocontrol emocional para afrontar las situaciones a las que se exponen realizando su trabajo para que puedan así mejorar su calidad de vida.

Referencias bibliográficas

- Bakker, A.& Demerouti, E. (2013). *La teoría de las demandas y los recursos laborales*.
Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones. 29 (3), 107-115
- Bernardo Moreno Jiménez, Carmen Baez Leon (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. de Universidad Autónoma de Madrid Sitio web: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>
- Bohorquez, C. (2007). *El desempeño laboral*. Bogotá, Colombia: Paidós.
- Cortes Angulo, Marcia Natalia Torres Fuentes, Nataly Lorena. (2018). El Estrés laboral: un factor de riesgo psicosocial que afecta a los combatientes. 2020, de Repositorio Institucional Universidad Piloto de Colombia Sitio web: <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/664>
- Caballero, M. & Nieto, L. (2015). *Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado colombiano*. Entramado. 11(1) 124-134.
- Carvajal, M & Maita, A. (2008). Aplicaciones estadísticas a través de los programas SSP y Excel. Universidad de Oriente núcleo de Sucre, Cumaná.
- Cortéz, José María. (2012). Seguridad e Higiene del Trabajo. 10ma. Edición. Madrid: Tebar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>
- Fierro, A. (2014). Estrés, afrontamiento y adaptación. Estrés y Salud. Valencia: Promolibro, 119-133
- Gomez, M. (2016). *Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia*. Revista Colombiana de Ciencias Sociales. 7 (1), 131-153.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, Productivity, and the reconstruction of Working Life*. USA: Basic Books.
- Hernandez, R. & Mendoza, C. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana.
- Lopez, N. Sandoval, I.,(1990). *Metodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa*. Universidad de Guadalajara.
- Matas, A. (2018). *Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión*. Revista electrónica de investigación educativa. 20 (1), 38-47.
- Ministerio de la Protección Social, Universidad Pontificia Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. (2010). Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Recuperado el 28 de febrero de 2017 de: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgopsicosocial-1.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social (2018, 7 de noviembre). Resolución 0004886, Política Nacional de Salud Mental.

- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Universidad Surcolombiana.
- Moreno Daza, Jonatan, Cárdenas Quijano, Catalina, Cárdenas Beltrán, Jesús María, Nieto Aldana, Juan Carlos, & Lopera Sánchez, Juan José. (2021). Impacto del entrenamiento en resiliencia y manejo del estrés: estudio de caso en la Policía Nacional de Colombia. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 13(1), 96-115. <https://doi.org/10.22335/rlct.v13i1.1323>
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*. Recuperado de: https://www.who.int/mental_health_the_workplace/es/.
- Oramas, A. (2013). *El bienestar psicológico, un indicador positivo de la salud mental*. Revista Cubana de Salud y Trabajo. 7 (12), 34-9.
- Osorio, J., Cardenas, L. (2017). *Estrés laboral: estudio de revisión*. Diversitas 13 (1), 81-90
- Patlán Pérez, Juana. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Salud, Barranquilla, 35, 1. Tomado de: https://www.cva.itesm.mx/biblioteca/pagina_con_formato_version_oct/aparevista.html
- Pita, S., Pértega, S. (2002). Métodos paramétricos para la comparación de dos medidas. Unidad de epidemiología Clínica y Bioestadística. Complejo Hospitalario Juan canalejo coruña vol 8: 37-41
- Policía Nacional de Colombia (2020). Análisis del bienestar psicológico en policías que laboran en la región Caribe de Colombia. *Logos Ciencia & Tecnología*, vol. 12, núm. 3, pp. 8-19 tomado de: <https://www.redalyc.org/journal/5177/517765273002/html/>
- Rothmann, S. (2007). Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing. *Programme in Industrial Psychology, North west University South Africa*. 34 (3), 11-16. <http://www.scielo.org.za/pdf/sajip/v34n3/02.pdf>
- Sánchez, J., Sanz, M., & Apellaniz, A. (2001). Policía y estrés laboral. Estresores organizativos como causa de morbilidad psiquiátrica. *Revista de la Sociedad Española de Salud Laboral en la Administración Pública*, 1 (4), 21-25.
- Sanchez, V., Loli, P & Sandoval, M.,(2015). *Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias- Instituto de Gestión de servicios de salud*. Revista de enfermería Herediana. 8 (2), 116-122.
- Sarsosa, K, Charria, V. (2017). *Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de cali, Colombia*. Pontificia Universidad Javeriana de Cali. 20 (1), 44-52.
- Scharager, J., Reyes, P. (2001). *Muestreo no probabilístico*. Pontificia Universidad Católica de Chile, Escuela de Psicología. 1(1-3)
- Trujillo, S. (2018). *Código Deontológico en Psicología*. Fundación Universitaria del

Anexos.

Anexo A. Matriz Excel de Google Forms.

https://poligran-my.sharepoint.com/:x/r/personal/urgarcia2_poligran_edu_co/Documents/Escritorio/MATRIZ%20GOOGLE%20FORMS.xlsx?d=w65241ddd05be426a9e3f15cd01b77114&csf=1&web=1&e=MTuktF

Anexo B. Consentimiento informado.



Consentimiento Informado.

Usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Policía Nacional de Colombia El objetivo general de el Plan de Mejora es Identificar la influencia del estrés laboral en la calidad de vida de los policías de vigilancia de la estación norte de la metropolitana de Bucaramanga. A cargo de los investigadores Haileen Escobar Chaparro, Hamilton Gualteros García, Ricardo Montañez, Uriel García Alarcón.

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

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

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 " Influencia del estrés laboral en la calidad de vida laboral de los policías de vigilancia estación norte de la metropolitana de Bucaramanga.", 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.

Anexo C. Promedio de resultado por variables tabla Excel.

https://poligran-my.sharepoint.com/:x/g/personal/urgarcia2_poligran_edu_co/EW8EKmGZLAhNkHR_JItEbC0BrPUXrY6kMzLg_R1BxEXAGA?e=10eaZl

Anexo D. Ficha reporte producto multimedia practicas sustentación

**FICHA REPORTE PRODUCTO MULTIMEDIA PRÁCTICAS
SUSTENTACIÓN**

Autores	<p>Nombres y apellidos estudiantes:</p> <p>HAILEEN MARGIE ESCOBAR CHAPARRO. COD 100122142</p> <p>HAMILTON LIZNARDO GUALTEROS GARCÍA. COD 1812410197</p> <p>RICARDO JAVIER MONTAÑEZ AMAYA. COD 1812410229</p> <p>URIEL GARCÍA ALARCÓN. COD 1812410094</p>
	Asesor: LEYDI LILIANA LEAL DIAZ
Objetivo del proyecto	Identificar la influencia del estrés en la calidad de vida de los policías de vigilancia de la estación norte de la metropolitana de Bucaramanga
Título del material	Influencia del estrés laboral en la calidad de vida laboral de los policías de vigilancia estación norte de la metropolitana de Bucaramanga.
Objetivo del material	Socializar el desarrollo y resultados del proyecto de práctica
Tipo de producto (podcast, video)	Vídeo
Enlace producto multimedia	https://bit.ly/3dJn7er