



Análisis de los factores laborales que se encuentran asociados al estrés laboral y su incidencia en la calidad de vida de los policías que laboran en el área administrativa de la Policía metropolitana de Villavicencio durante el primer semestre de 2022.

Autores del Trabajo de Grado:
Jhamilton Adolfo Arias Ruiz

Director del Trabajo de Grado:
Claudia Milena Ospina López

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
Facultad Sociedad, Cultura Y Creatividad
Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad
Programa Profesional Gestión de la Seguridad y la Salud Laboral.
Junio, 2022



Agradezco con todo mi amor a mi familia y a todas las personas que me ayudaron a seguir mi carrera, y que no me diera por vencido. Agradezco a Dios que me lleva por el buen camino, me protege y me guía para cumplir mis objetivos.





Tabla de contenido

Resumen (Abstract)	9
Palabra clave: Policía Metropolitana, estrés, bienestar laboral, salud y seguridad en el trabajo.	9
Introducción	10
Título del Proyecto	11
Situación Problema	11
Justificación	13
Objetivos General y Específicos	15
Objetivo General	15
Objetivos Específicos	15
Marco Referencial	15
Marco Teórico	15
Estado del Arte	19
Investigaciones Internacionales	19
Investigaciones Nacionales	21
Investigaciones Locales	22
Marco Legal	26
Diseño Metodológico	28
Diseño de la Investigación	28
Población Objeto	30
Técnica	30
Matriz de Consistencia	31
Operacionalización de variables	32
Instrumento	33
Validación del Instrumento	35
Muestra	36
Presupuesto	36
Cronograma	36



Divulgación	38
Resultados	39
Discusión	63
Programas y acciones de bienestar laboral recomendados para la división	66
Conclusiones	68
Recomendaciones	70
Referencias	72





Lista de Tablas

Tabla 1. Plan de trabajo Bienestar Policial	66
Tabla 2. Programación de actividades específicas.	68





Lista de Figuras

Ilustración 1. Género	43
Ilustración 2. Edad	43
Ilustración 3. Estado Civil	44
Ilustración 4. Resultados de "la gente no comprende la misión y las metas de la organización"	44
Ilustración 5. Resultados de "la forma de rendir informes entre superiores y subordinados me hace sentir incómodo"	45
Ilustración 6. Resultados de "No estoy en condiciones de controlar las acciones de mi área de trabajo"	46
Ilustración 7. Resultados de "El equipo para llevar el trabajo a cabo a tiempo es limitado"	47
Ilustración 8. Resultados de "Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes"	47
Ilustración 9. Resultados de "mi supervisor no me respeta"	48
Ilustración 10. Resultados de "no soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha"	49
Ilustración 11. Resultados de "mi equipo no respalda mis metas profesionales"	49
Ilustración 12. Resultados de "mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización".	50
Ilustración 13. Resultados de "la estrategia de la organización no es bien comprendida"	50
Ilustración 14. Resultados de "las políticas iniciadas impiden el buen desempeño"	51
Ilustración 15. Resultados de "una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo"	52
Ilustración 16. Resultados de "mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal"	52
Ilustración 17. Resultados de "no se dispone de conocimiento técnico para ser competitivo"	53
Ilustración 18. Resultados de "no se tiene derecho a un espacio privado de trabajo"	54
Ilustración 19. Resultados de "la estructura formal tiene demasiado papeleo"	54
Ilustración 20. Resultados de "mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo"	55
Ilustración 21. Resultados de "mi equipo se encuentra desorganizado".	56
Ilustración 22. Resultados de "mi equipo no me brinda protección"	56
Ilustración 23. Resultados de "la organización carece de dirección y objetivo"	57
Ilustración 24. Resultados de "mi equipo me presiona demasiado"	57
Ilustración 25. Resultados de "me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo"	58
Ilustración 26. Resultados de "mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario"	58
Ilustración 27. Resultados de "la cadena de mando no se respeta"	59
Ilustración 28. Resultados de "no se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia"	60
Ilustración 29. Imposibilidad de conciliar el sueño.	60
Ilustración 30. Jaquecas y dolores de cabeza.	61
Ilustración 31. Indigestiones o molestias gastrointestinales.	62
Ilustración 32. Sensación de cansancio extremo o agotamiento.	62



Ilustración 33. Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual.	63
Ilustración 34. Disminución del interés sexual.	63
Ilustración 35. Respiración entrecortada o sensación de ahogo.	64
Ilustración 36. Disminución de apetito.	64
Ilustración 37. Temblores musculares (tics nerviosos o parpadeos).	65
Ilustración 38. Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.	65
Ilustración 39. Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.	66
Ilustración 40. Tendencias a sudar o palpitaciones.	66





Resumen (Abstract)

Very rarely is there any talk about the labor welfare of the uniformed members of the national police, since, as a social conception, communities have become accustomed to the fact that they are trained to respond to any conflict situation and that apparently, this type of actions do not affect their quality of life. Nothing could be further from the truth, since they are ordinary human beings, and stressful situations also cause them anxiety, physical and mental illnesses, and others, which end up affecting not only their quality of life, but also their work environment and the lives of their families. Therefore, the objective of this research is to identify the determining factors in the quality of life of the member and the degree of well-being perceived by the members of the administrative area of the Metropolitan Police of Villavicencio. For this purpose, an investigation was designed in which two stress and quality of life tests were applied to 30 officers of the institution, through which it became evident that the work environment affects their normal performance of their duties, and, in addition, they have begun to present physical conditions associated with stress. Therefore, it is recommended that the institution implement work wellness programs to improve the quality of life of its uniformed employees.

Palabra clave: Metropolitan Police, stress, occupational wellness, occupational health and safety.





Introducción

Se habla y se estudia poco sobre la protección y el cuidado de la policía en el trabajo. En general, las personas los consideran máquinas invencibles y se les exige una entrega sorprendente para evitar el delito. Se obstruye la dimensión profesional y personal del integrante de la policía, ignorando su agotamiento y su constante riesgo por perder la vida, al igual que sus deseos y aspiraciones personales, así como sus preocupaciones familiares.

A este respecto, conviene recordar los argumentos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2010), que destaca la relevancia de los ambientes laborales saludables por su importancia sobre la salud física y mental de los trabajadores, así como en su bienestar general (p.12). Esta situación conduce a una mayor productividad en las organizaciones de servicios, ya que los trabajadores sanos rinden más; por otra parte, el impacto económico sobre los empleados que supone soportar los costes por enfermedades y accidentes laborales es menos significativo o se minimiza cuando se presta atención a la salud y el bienestar de los trabajadores, recurriendo a programas preventivos o proporcionando entornos de trabajo seguros.

Por lo anterior, la importancia de la presente investigación es demostrar la cómo el entorno y las funciones pueden afectar la calidad de vida de los policías, y la importancia de brindar de apoyo, seguridad, satisfacción y motivación a los policías. En otras palabras, es necesario examinar si el departamento de policía responde a las necesidades y obligaciones de sus miembros, lo que incluirá su composición, funciones, planes, programas y estado de cumplimiento, entre otras cosas; particularmente en lo que respecta a la salud y seguridad laboral.





Título del Proyecto

Análisis de los factores laborales que se encuentran asociados al estrés laboral y su incidencia en la calidad de vida de los policías que laboran en el área administrativa de la Policía metropolitana de Villavicencio durante el primer semestre de 2022.

Situación Problema

Las enfermedades laborales y los accidentes de trabajo son factores que interfieren en el normal desarrollo de las actividades de la policía, afectando de manera negativa la productividad, y el normal desempeño de sus labores tanto administrativas como operativas. Por esto, es por lo que la policía metropolitana de Villavicencio realiza continuamente enormes esfuerzos con la finalidad de garantizar un ambiente de trabajo seguro, agradable y digno para sus funcionarios, a partir de los cuales se puedan obtener resultados óptimos, dando cumplimiento a sus deberes sin afectar gravemente su salud e integridad con ocasión de sus actividades laborales diarias.

El principal recurso del Departamento de Policía Metropolitana es el talento humano, por lo que es una de las consideraciones más importantes de la institución. Para cuidar estas condiciones, el departamento cuenta con un sistema de seguridad y salud en el trabajo que se rige por normas nacionales. En este sentido, el objetivo de la organización es adoptar prácticas preventivas y de autocontrol que reduzcan la probabilidad de eventos que puedan comprometer la integridad de los policías. Por lo anterior, se requiere que la institución realice actividades dirigidas a prevenir y promover estrategias e iniciativas destinadas a reducir los riesgos laborales.

Esta es una entidad que cuenta con altos niveles de riesgo de manera principal los riesgos físicos y públicos derivados de ambientes en donde se encuentran altos niveles de ruido, contaminación, vías de la ciudad, etc., y situaciones de agresión en donde se ven no solo expuestos a consecuencias físicas sino también psicosociales. A pesar de que la policía cuenta



con un régimen especial que no le obliga a implementar el sistema de SG-SST para sus integrantes, la institución la aplica con la finalidad de prevenir y atender los efectos que puedan ocurrir como consecuencia de su trabajo.

En pocas ocasiones se escucha o se conoce acerca del cuidado del policía en el ámbito laboral, además, en el imaginario colectivo, se supone que, por su entrenamiento y capacidades, deben soportar todo el estrés, agravios, amenazas y peligros con la finalidad de combatir el crimen y el conflicto. Por lo que se pierde la dimensión del desempeño laboral del personal de policía, llegando a ignorar su cansancio, el estrés, sus preocupaciones familiares y sociales, sus deseos y aspiraciones familiares.

En materia de bienestar laboral, conviene resaltar la importancia que tiene el entorno laboral sobre los empleados y su salud tanto física como mental, ante esto la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2010), “indica que el grado de bienestar de los empleados en su ambiente laboral influye también en la productividad y el desempeño de estos en sus labores cotidianas” (p.15), dado que trabajadores que son saludables tienen un mejor desempeño en sus actividades, y por otro lado, cuando un empleado presenta continuamente enfermedades o accidentes laborales, estos tienen un impacto económico en la gestión administrativa, por lo tanto, es significativo cuando desde la gestión administrativa de las organizaciones o instituciones se presenta un interés por la salud y el bienestar de sus empleados, dado que en este sentido, los programas de salud ocupacional, reducen o minimizan los impactos negativos sobre la salud de los funcionarios, entre tanto, en las organizaciones donde no se tiene en cuenta los programas preventivos en salud física y mental, suelen tener desempeños de sus empleados menos eficientes.



En cuanto al oficio del policía activo, se identifica que, debido a la naturaleza de sus funciones, estos se ven enfrentados constantemente a altas situaciones de estrés, por lo que un mal manejo de estos acontecimientos puede acrecentar las enfermedades laborales, accidentes, ausentismo laboral, solicitudes de cambio de puesto de trabajo, aumento de quejas, deficiente clima laboral, empeoramiento de las relaciones interpersonales y con la comunidad.

Por lo anterior, es indiscutible que la labor del policía comprende factores que ocasionan ambientes cargados de estrés y riesgo social, lo que deriva en el riesgo de padecer enfermedades mentales, y de allí radica la importancia de observar el nivel de bienestar del empleado e identificar los riesgos relacionados con la calidad de vida, para determinar estrategias que permitan mitigar los riesgos de padecer enfermedades mentales que pongan en riesgo su integridad.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores laborales que se encuentran asociados al estrés laboral y su incidencia en la calidad de vida del uniformado y el grado de bienestar percibidos por los uniformados del área administrativa de la Policía Metropolitana de Villavicencio?

Justificación

La calidad de vida del personal uniformado de la Policía Nacional se puede ver afectada en diferentes formas, debido a las condiciones propias de la actividad, teniendo en cuenta que esta población se expone comúnmente a la actividad armada, a las riñas, confrontaciones con las comunidades, entre otras actividades que pueden poner en riesgo su vida y su integridad (Aguilar, D., 2020). Lo anterior, quiere decir que prevalecen los factores de estrés que no se presentan en otras ocupaciones, es decir, que su vida se ve amenazada en la cotidianidad, un factor en la labor del uniformado es el porte de armas, por lo que, para esto, y para desempeñar



en general sus actividades, estos se han sometido a entrenamientos prolongados y exigentes que ponen en riesgo su calidad de vida. También debe tenerse en cuenta que la ubicación laboral influye en el aspecto en el que estos pueden pasar largos periodos de tiempo alejados de sus familiares, lo cual puede influir en su bienestar, y la estructura jerárquica propia de la profesión aumenta la brecha para expresar apoyo y solidaridad entre su población (Cedeño, S. Giraldo, Y., Villegas, A., Constanza, A., Rodríguez, C. (2018). Este tipo de condiciones propias de su labor trae consigo consecuencias sobre la calidad de vida del personal de policía y con la aparición de patologías que pueden ser más intensas o fuertes que en el resto de la población o los civiles, como el suicidio, consumo de sustancias, estrés postraumático, ausentismo laboral y juego patológico entre otros. Además, en muchas ocasiones se desatienden las necesidades psicosociales de los uniformados, derivando en sintomatologías clínicas psicóticas y de comportamiento graves que comprometen la integridad tanto de los uniformados como de sus familias y la comunidad en general (Universidad Internacional SEK, s.f).

Por ello, es importante determinar el nivel de bienestar subjetivo que experimentan los uniformados de la Policía Nacional. Este nivel de bienestar subjetivo es definido por Ryan y Deci (2001) como la evaluación de los aspectos emocionales, afectivos y cognitivos, que incluye la valoración del funcionamiento óptimo de cada persona. El grado en que los miembros de la Policía Nacional consideran su bienestar psicológico en las áreas de bienestar subjetivo, ocupacional y material, es también importante de conocer dados los continuos problemas psicosociales que afectan tanto a los miembros uniformados de la Policía Nacional como a sus familias.

Es necesario retomar los estudios científicos internacionales sobre el bienestar del personal policial a la luz de los hallazgos anteriores de esta investigación. El primer estudio



destacable es el de Siancas y Uriarte (2015), que buscó conocer la relación entre los estilos para combatir el estrés y el bienestar psicológico en policías de tránsito de Chiclayo. Dicho estudio llegó a la conclusión de que, si se elevan los niveles de afrontamiento relacionados con el estrés en las personas, los policías, se produce un aumento del bienestar psicológico. Estos resultados ponen de manifiesto la necesidad de que los policías desarrollen cursos de manejo del estrés que les ayuden a fortalecer sus reacciones ante las presiones de su trabajo. También, en un estudio realizado por Morales y Valderrama (2012) en España, los estresores organizacionales y operacionales en el trabajo, la exposición a desastres, la percepción del trauma asociado al desastre, los defectos de personalidad, los mecanismos de afrontamiento del estrés, la depresión y tener una enfermedad física son algunos de los factores pronósticos asociados a la calidad de vida de los policías. Por ello, es fundamental tener en cuenta los principios de calidad de vida subjetiva, ya que la mayoría de los estudios se centran en este concepto.

Esto hace evidente la necesidad de realizar estudios de este tipo con el personal policial colombiano para resaltar la importancia de las percepciones subjetivas del personal policial sobre su bienestar en todas las esferas del desarrollo humano, como la personal, la profesional, la económica y la sentimental. Es importante destacar que este estudio es el primero de su tipo que se realiza en Colombia con estas características y teniendo en cuenta estas variables (Benavides, C., 2020).

Frente a lo anterior, se resalta la importancia de abordar en el marco del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo, comprender la percepción de bienestar de los empleados uniformados, así como los factores que inciden en su calidad de vida, con la finalidad de establecer programas de promoción y prevención de su calidad de vida, para mejorar su calidad de vida y su bienestar laboral, familiar y social. Por esto, en el presente trabajo se busca identificar aquellos factores



que afectan la calidad de vida, y la percepción del bienestar de los empleados en el área administrativa de la Policía Metropolitana de Villavicencio, para realizar recomendaciones a sus programas de prevención y promoción de la salud física y mental, y por ende mejorar la calidad de vida de los uniformados de esta área.

Objetivos General y Específicos

Objetivo General

Identificar los factores laborales que se encuentran asociados al estrés laboral y su incidencia en la calidad de vida del uniformado y el grado de bienestar percibidos por los uniformados del área administrativa de la Policía Metropolitana de Villavicencio.

Objetivos Específicos

- Identificar los factores determinantes en la calidad de vida de los uniformados pertenecientes a las áreas administrativas de la policía metropolitana de Villavicencio, por medio de una revisión bibliográfica y análisis de la información recolectada.
- Analizar por medio de una encuesta de prevalencia, el grado de bienestar en las subescalas de bienestar material, bienestar laboral y bienestar psicológico subjetivo, en los uniformados del área administrativa de la Policía Metropolitana de Villavicencio.
- Establecer una relación entre el índice de bienestar y factores demográficos como edad, sexo, grado policial, con la finalidad de elaborar una recomendación a la institución para promover y prevenir problemas de salud emocional y física en los uniformados.





Marco Referencial

Marco Teórico

El marco teórico del presente trabajo se sustenta alrededor de aspectos como la gestión de las organizaciones, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la gerencia del talento humano, el manejo del estrés y el bienestar laborales; estos anteriores aspectos, son relevantes, en la medida en la que el talento humano en una Institución como la Policía Nacional, es un factor determinante para lograr el éxito en todos los aspectos de la organización. En dicho sentido, uno de los principios rectores de la Policía es el humanismo, el cual se entiende como unas mejores condiciones de vida y bienestar para sus empleados, el cual busca ser consolidado mediante los procesos y el Modelo de Gestión del Talento Humano y la Cultura Organizacional.

Como Institución, la Policía Nacional ha propendido para la implementación de tácticas, estrategias y modelos, con el fin de que su gestión sea más efectiva, para lo cual, se ha propuesto realizar la implementación de un Sistema de Gestión Integral, dado que este, es un modelo gerencial que permite realizar una gestión buscando la satisfacción de la comunidad con el servicio y a su vez, el desarrollo de su personal (Policía Nacional, 2015, p.24). En igual medida, los modelos de gestión del talento humano y la cultura de la institución, direccionan el talento humano, como un proceso en torno a desarrollar en la institución, ambiente que favorezcan la calidad de vida de su personal, así como la calidad de vida laboral y familiar (Oficina de Comunicaciones Estratégicas, 2018, p.3).

De acuerdo con Mahecha, A., Rodríguez, H., Bermúdez, L, Rondón, Y. y Alarcón, D. (2018), se debe considerar que la Ley 352 de 1997 reestructuró el Sistema de Salud y Seguridad Social para las Fuerzas Militares (FFMM) y además, por medio de la Ley 872 de 2003, se creó el



Sistema de Calidad para el poder público (p.45), a partir de estas se establecieron los Grupos de Gestión del Riesgo Ocupacional y la dependencia del área de gestión de servicios en salud, encargadas de planear y diseñar los diferentes programas de salud para las unidades policiales.

Ahora bien, conviene mencionar que un SG-SST, se considera como el conjunto de normas y actividades que se programan con la finalidad de velar por el bienestar y la seguridad de los empleados, previniendo enfermedades y accidentes laborales. Uno de los aspectos más importantes en la Seguridad y Salud en el Trabajo es la mejor continua, la cual se basa en el ciclo de Deming o más conocido como el Ciclo PHVA, que significa, Planear, Hacer, Verificar y Actuar, el cual busca que mediante este ciclo pueda darse un mejoramiento continuo, este modelo, se considera además como una importante herramienta estratégica y competitiva para aumentar la eficiencia administrativa (Cedeño, S. Giraldo, Y., Villegas, A., Constanza, A., Rodríguez, C., 2018, p.34). Además, para lograr la calidad en el SG-SST, y por Ley, debe darse el cumplimiento a requisitos o estándares mínimos, los cuales son considerados garantía de calidad, dichos estándares mínimos, de acuerdo con el Ministerio del Trabajo (2017), son denominados como requisitos o normas que deben cumplirse de manera obligatoria por los empleadores, para dar cumplimiento a las condiciones básicas de capacidades tecnológicas, científicas, financieras, administrativas y técnicas indispensables para dar cumplimiento al SG-SST (p.19).

También se encuentra que, de acuerdo con Lizarazo & Fajardo (2010), la implementación de un Sistema de SG-SST es obligación en materia de riesgos laborales que deben cumplir las empresas colombianas (p.12), es por esto, por lo que, de acuerdo con la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional (2019), de acuerdo a los riesgos que sean identificados en el panorama de los factores de riesgo, se diseñan programas para la institución que permitan reducir los riesgos y





controlarlos, en las unidades de policía así como intervenirlos de acuerdo con las unidades de sanidad en todo el ámbito nacional.

Por otro lado, el concepto de calidad de vida se ha debatido durante mucho tiempo, con diversas interpretaciones y temas que incluyen la felicidad, el bienestar, la posesión de recursos y el placer. Por decirlo de otro modo, su conceptualización se ha visto influida por aspectos del funcionamiento humano como el empleo, la vivienda y los aspectos ocupacionales. Los constantes cambios en la sociedad, la política y la economía han impulsado la transformación y evolución del concepto conocido como Calidad de Vida. En términos generales la calidad de vida se refiere a la integridad física y emocional de las personas en diferentes ámbitos de su vida como la personal, laboral y social.

La Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, y según indica la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019), es observable el hecho de que el trabajo de los policías está cargado de situaciones de estrés, y en muchas de las ocasiones los agentes perciben exceso de trabajo administrativo, que, además, los distrae de sus actividades, incluso el sistema de trabajo por turnos, extenuantes jornadas laborales, unido a la incertidumbre sobre lo que puede acontecer en sus trabajos, contribuye en gran medida a aumentar los niveles de estrés. También se encuentra que las situaciones que pueden terminar en violencia son bastante estresantes, y en ocasiones la escasa dotación de los agentes complica la prestación de apoyo, lo que es un indicador sobrecarga de trabajo notable (p.18).

De acuerdo con Ruiz (2002), en ocasiones el personal que pertenece a los grupos de emergencias, entre ellos la policía, pasa inadvertido como un posible que se afecta por situaciones que le causan estrés laboral, entre otras, al estereotipo en el que se les encasilla, de que son personas fuertes y preparadas para afrontar cualquier tipo de evento sin importar el



estrés; el temor de las instituciones a reconocer que la profesión de los uniformados también tiene consecuencias para la salud mental de sus empleados, e incluso, en muchas ocasiones la falta de reconocerse a sí mismos como personas vulnerables a problemas de salud mental y a los impactos emocionales de su profesión. Los miembros de las fuerzas armadas, no se les brinda la capacidad para tratar los problemas subjetivos que son originados por sus labores, o bien que sean generados por fuera de su ejercicio profesional pero que aun así pueden afectarles.

El papel del patrullero, de acuerdo con la sabiduría convencional, está relacionado con el mantenimiento de las relaciones interpersonales en entornos pacíficos; para ello, el patrullero debe tener al menos un conjunto de habilidades y cualificaciones que le permitan tratar los problemas que amenazan la paz y la seguridad de la zona en la que se encuentra. Las herramientas para esta misión deben ser la tolerancia, el diálogo, la equidad, la solidaridad, la prevención y la capacidad de gestionar los conflictos de la comunidad, porque al hacerlo se fomentan relaciones emocionalmente fuertes, solidarias, seguras y tolerantes que contribuyen al mantenimiento de la justicia social y, en definitiva, de una cultura de paz (Aguilar, D., 2020, p.34).

Estado del Arte

Para la construcción del presente apartado, se tienen en cuenta algunas investigaciones realizadas a nivel internacional, nacional y local, relacionadas con la calidad de vida y estrés laboral en las Fuerzas Militares o la Policía Nacional.

Investigaciones Internacionales

En cuanto a los estudios internacionales, se encuentran investigaciones en Ecuador, relacionadas con el tema de interés, de acuerdo con, Obando, L., (2017), se indica que la Policía fue la primera institución en el país, que implementó un software integral de salud ocupacional,



que les permite controlar de manera objetiva los riesgos laborales de los funcionarios de la institución, sobre todo propone la generación de estrategias para evitar que se produzcan enfermedades profesionales asociadas a los riesgos psicosociales presentados en el trabajo (34). Además, según la Universidad Internacional de Valencia (2018) las organizaciones policiales diariamente enfrentan riesgos en el ejercicio de sus funciones, por tal motivo tuvieron que implementarse normas de salud y seguridad que antes no estaban contempladas (p.18), por lo que, el reto actualmente está en que la aplicación sea la deseada para lograr una integración de la prevención de los riesgos laborales en estas instituciones, específicamente en el plano de los riesgos de enfermedades laborales asociadas al estrés, por exposición prolongada a factores psicosociales laborales; acerca de las consecuencias laborales por estrés, las cuales pueden estar ocasionadas por cambios en los hábitos saludables, alteraciones en el sistema inmune, alteraciones cognitivas (pensamientos) que puedan afectar la conducta y las emociones, adicciones, trastornos de alimentación; y por alteraciones fisiológicas que se mantienen en el tiempo a causa de la exposición prolongada al estrés, las cuales pueden ser problemas cardiovasculares, digestivos, dolores de cabeza tensionales, riesgo de infecciones y hasta enfermedades inmunológicas como el cáncer (Cano, A., 2015, p.21). Además, se contempla también otra categoría de enfermedades ocasionadas a partir del estrés como comportamientos erráticos como lo son temores irracionales, fobias, y ansiedad.

Además, estudios demuestran que el estrés está asociado también a factores psicosociales en el trabajo y por ende al bienestar laboral, así pues, de acuerdo con una investigación realizada por la Universitat Ramon Lull (2011), el bienestar en el trabajo se ha convertido en un tema de gran prioridad para las organizaciones, dado que el bienestar individual trae consecuencias tanto positivas como negativas para las empresas e instituciones, conforme el personal se sienta en su



ambiente laboral (p.5). El bienestar laboral se centra en temas como salud psicológica positiva y felicidad; sin embargo, los autores, además, mencionan que el bienestar laboral no se trata únicamente de la ausencia de enfermedades de los empleados, por el contrario, este se refiere a los resultados positivos en salud como satisfacción laboral, compromiso de los empleados y compromiso laboral. En su investigación, además, se abordan formas de intervención para reducir el estrés y fomentar el bienestar laboral, como lo son definir horarios de trabajo flexibles, brindar apoyo social y retroalimentación, establecer métodos justos para distribuir las recompensas, rediseñar el ambiente laboral, fomentar la administración participativa, rediseñar las tareas, combatir los problemas con el apoyo, abrir nuevas líneas de comunicación, entre otros.

Investigaciones Nacionales

A nivel nacional se ha encontrado que, acerca de la estructuración de los documentos del SG-SST y su armonización con el Sistema de Gestión Integral de la Policía Nacional y cuyo objetivo principal está en el establecimiento de la estructura de los documentos del SG-SST para que estos estén armonizados con el Sistema de Gestión Integral, en la que finalmente, se identificaron algunas acciones de mejora necesarias para documentar el sistema, en donde se incluye la actualización de 21 documentos y la eliminación de 23 los cuales no aportaban información relevante al sistema de acuerdo con el Sistema de Gestión Integral (Valencia, C., Orjuela, J., y Hincapié, S., 2020, p.8).

En una investigación con la Policía de Tunja, en donde se buscaba desarrollar proyectos de mejora en el área de talento humano de la policía nacional de cara a la ejecución del SG-SST a través de estrategias que permitan mejorar la calidad de vida de sus empleados, en la cual se pudo concluir que el SG-SST le permite brindar a las organizaciones e instituciones mayor





motivación y un mejor ambiente laboral, a sus funcionarios (Roncancio, C., Garavito, E., Ortega, M., Cardozo, N., y Londoño, Y., 2018, p.14).

Ahora bien, de acuerdo con el trabajo de investigación en la población de carabineros de Buenos Aires Cauca en el año 2019, se pudo concluir que a pesar de las dificultades para evaluar a la población seleccionada debido a sus características sociales (Moscoso, K., García, W., y Echeverry, U., 2019, p.6), se logró establecer el sistema SG-SST con la finalidad de reducir los accidentes laborales en esta población, aplicando los estándares mínimos establecidos en la ley, no obstante, los investigadores instan o motivan a realizar investigaciones adicionales en esta población para validar que se esté aplicando el sistema planteado.

Además, Mahecha, A., (2018), en su evaluación de la implementación del SG-SST de la policía de Tunja, se pudo concluir que esta dependencia de la institución se encuentra comprometida y lidera las acciones del SG-SST destinando el capital humano y los recursos necesarios para su implementación por medio de un proceso lógico, por etapas que busca la mejora continua (p.19).

Finalmente, en una investigación realizada en Bogotá, el objetivo de dicha investigación se centraba en evaluar el programa de salud ocupacional de la Policía Nacional en la Dirección Administrativa y Financiera, con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo y salud de sus empleados, se logró concluir la investigación realizada aportó un instrumento de medición efectivo para realizar el seguimiento a los diferentes factores que pueden afectar la salud de los funcionarios, y además se identificó que el ausentismo en la unidad es muy reducido, por lo que los programas de mejoramiento se enfocan en la prevención de enfermedades (Rincón, S., 2014, p.12).



Investigaciones Locales

En un estudio realizado en Villavicencio, en el cual se buscaba realizar la caracterización de las excusas del personal uniformado de la Policía Nacional por causas de accidentes de trabajo o enfermedad laboral, se concluyó que en el marco del SG-SST se deben establecer planes de acción que permitan disminuir la generación de excusas, estableciendo un control por parte médico que permita validar las excusas por medio de diagnósticos confiables, para que se puedan abordar de manera eficaz los índices de ausentismo laboral, disminuyendo o controlando los riesgos de acuerdo con las necesidades de los funcionarios (Guarín, S., 2019, p.56).

La calidad de vida del policía uniformado se ve afectada de diversas maneras por las condiciones de su trabajo, que se ven agravadas por otras situaciones estresantes que, si bien son comunes a la persona media y sin servicio armado, tienen un significado o efecto único cuando se ven desde una perspectiva global e interactiva (Arredondo L. G., 1998, p.39).

- Hay factores de estrés que no están presentes en otras ocupaciones, y el uniformado realiza una vigilancia esencial en la que su integridad física y su propia vida están amenazadas a diario.
 - Los factores de estrés son compartidos con otras ocupaciones, pero tienen un impacto distinto, ya sea por la acumulación de estrés en alguno de los uniformados, o porque, ese mismo factor toma mayor importancia y tiene un impacto mucho más fuerte en la calidad.
 - Uno de los aspectos más importantes del trabajo del uniformado es el porte y el uso de armas, lo que requiere una amplia formación, así como la adquisición y consolidación de un significado único para el individuo, no sólo en cuanto a los riesgos asociados al porte de armas, sino también en cuanto a la representación psicológica y mental.
-
-



- Para los uniformados, el tiempo y sus límites no son percibidos, no se sigue un horario concreto, y el número de horas trabajadas, así como las horas de inicio y fin de un turno, pueden modificarse fácilmente a diario, manteniendo una disponibilidad constante que puede suponer la interrupción del descanso, las vacaciones u otras tareas asignadas, en cualquier momento.
- Las opciones de ubicación del trabajo son amplias, lo que obliga a cumplir con la designación de una ubicación a cualquier parte del país y sin importar las condiciones de seguridad, estructura física, acceso a componentes de bienestar o distancia familiar.
- Exposición a situaciones de conflicto sociopolítico como consecuencia de su trabajo en zonas con alto riesgo de conflicto armado.
- La estructura jerárquica determina un incremento de los límites establecidos entre los grados, lo que aumenta la distancia interpersonal, las expresiones de apoyo y las expresiones de solidaridad.

Los factores anteriormente mencionados tienen consecuencias en la calidad de vida de los uniformados, con la aparición y la periodicidad de aparición de las enfermedades que son diferentes de lo que se encuentra en la población general, en ciertos casos de manera notable, entre ellas:

- Suicidio: A primera vista, parece haber una relación causa-efecto entre las dificultades en las relaciones románticas y el comportamiento suicida, que algunos denominan "problemas pasionales". Sin embargo, una mirada más atenta y la consideración de otros hallazgos nos lleva a concluir que la conducta suicida en los uniformados no es una causa única, sino el resultado de una combinación de factores, algunos de los cuales son desconocidos (Universitat Ramón Lull, 2018, p.22).





- Consumo de Alcohol: Este se observa con gran frecuencia en los uniformados de la Policía Nacional, como lo demuestra un estudio realizado por la División de Sanidad de la Policía Nacional en colaboración con la Universidad Nacional de Colombia para identificar factores de riesgo en la población policial, en el que se encontró que cerca del 70% de la población consume alcohol en alguna cantidad. El consumo de alcohol no sólo representa una condición psiquiátrica, sino que acompaña la violencia intrafamiliar de tal manera que la gran mayoría de los incidentes de violencia familiar por parte de los uniformados se enmarcan en esta categoría (Universitat Ramón Lull, 2018, p.23).
- Consumo de sustancias: Los casos que han sido identificados o conocidos por los servicios corresponden, en general, a grados o categorías en los que no existe mayor riesgo en términos de vigilancia a largo plazo, es decir, Auxiliares Regulares o Auxiliares Bachilleres, permaneciendo el resto de los grados en silencio (Universitat Ramón Lull, 2018, p,23).
- Juego Patológico: Se ha observado por parte de los profesionales de la salud que existe una alta prevalencia de esta conducta, que se manifiesta en diferentes grados de severidad, llegando a comprometer significativamente la economía personal y familiar, y en la mayoría de las ocasiones no se busca ayuda profesional para esta patología.
- Ausentismo Laboral: Las condiciones del conflicto armado del país influyen en la presencia de síntomas que son causados por eventos de alto estrés como encuentros armados, secuestro, atentados, etc., estos síntomas se manifiestan con diferentes grados de impacto en la función del uniformado, que van desde la presencia de síntomas limitados que causan daño hasta la presencia de síntomas severos.





En otras investigaciones se ha determinado también que el estrés genera aparte de enfermedades mentales, afecciones físicas, además, en la práctica médica desde hace años se ha constatado que pueden presentarse enfermedades físicas, producto del estrés, ocasionadas debido a las fuertes cargas a las que se expone el ser humano actualmente; incluso, las patologías que se presentan por estrés pueden clasificarse en dos grupos, las cuales pueden ser patologías por estrés agudo y crónico (Sánchez, M., 2010, p.27). En las enfermedades por estrés agudo se pueden percibir, ulcera por estrés, estados de shock, neurosis postraumática, entre otras., y en las patologías por estrés crónico se pueden encontrar gastritis, ansiedad, colitis nerviosa, migraña, depresión, trastornos sexuales, infartos, trombosis cerebral, psicosis severas, conductas antisociales, disfunción laboral, entre otras; estas enfermedades se presentan de una forma crónica, debido a que tener una exposición mayor a situaciones de estrés generalmente termina afectando los órganos aparte de alteraciones psicológicas más fuertes.

Marco Legal

Para construir el Marco Legal, conviene iniciar con la Ley a través de la cual se estableció la reestructuración del Sistema de Salud y se establecieron otras disposiciones relacionadas con la Seguridad Social para los empleados de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional (Ley 352,1997). Entre tanto, en el año 2003 se estableció el Sistema de Gestión de la Calidad para la Rama ejecutiva del poder público y otras entidades prestadoras de servicios, a partir de la cual se establecieron los requisitos para la estructuración de un sistema de calidad integral para todas las dependencias de la rama ejecutiva, incluido la implementación de un SG-SST para todos los departamentos (Ley 872,2003). También se considera la reestructuración del sistema de salud de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, en donde se definieron las autoridades y los organismos encargados de la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional, la



cual es la encargada de velar por que se cumplan los estándares mínimos del SG-SST, se destinen los recursos económicos y físicos, de realizar la evaluación de los riesgos y de diseñar y promover las estrategias para reducir, controlar y eliminar dichos riesgos (Decreto 1795 de 2000), el anterior decreto, se encuentra regulado mediante la Resolución (Resolución 02051,2007), la cual, finalmente, en el año 2009 se definió las bases para la estructura orgánica y las funciones de dicha Dirección de Sanidad (Resolución 03523, 2009).

Tabla 1.

Normograma

Norma	Título-Descripción de la norma
Decreto 1295 de 1994	Por medio de este Decreto se determinan los aspectos principales a partir de los cuales se administran y se organizan el sistema general de riesgos profesionales en instituciones de carácter público y privado, y es donde se definen las normas y los procedimientos que se destinan a prevenir las enfermedades y los accidentes laborales en los empleados (Decreto 1295, 1994).
Ley 1010 de 2006	A través de esta Ley se definieron los aspectos necesarios para determinar las medidas y procedimientos para prevenir y sancionar las acciones que generan acoso laboral en las instituciones de carácter público y privado en el país (Ley 1010, 2006).
Resolución 1016 de 1989	Por medio de esta resolución se definieron y se reglamentaron los aspectos necesarios para que se formulen y se efectúen los planes y programas de salud ocupacional en las empresas o instituciones de carácter público y privado en el país (Resolución 1016, 1989).
Resolución 2646 de 2008	Por medio de esta resolución se reglamentan, se definen disposiciones y se establecen responsabilidades para realizar el proceso de identificación, evaluación y tratamiento de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, a través de los cuales se puede identificar el origen de enfermedades o accidentes laborales (Resolución 2646, 2008).
Resolución 652 de 2012	A través de esta resolución se definen los parámetros para conformar los comités de convivencia laboral en las empresas sean públicas o privadas, además, se regula su funcionamiento (Resolución 652, 2012).
Ley 1616 de 2013	Con esta Ley se garantiza el derecho a la salud mental en toda la población colombiana, desde niños hasta los adultos mayores, así como las medidas necesarias para su atención integral (Ley 1616, 2013).



Decreto 1477 de 2014	<p>Por medio de este decreto se definió la tabla de enfermedades laborales, a través de la cual se identifican estas, y permite facilitar el diseño de programas de prevención y atención por medio de las empresas y entidades prestadoras de salud (Decreto 1477, 2014).</p> <p>El presente decreto reglamente el sector laboral, y además tiene por objeto que en las empresas publicas y privadas se elaboren obligatoriamente las políticas de SG-SST, se identifiquen los peligros, se realicen informes de salud, se establezcan programas destinados a prevenir enfermedades y accidentes, etc., su ámbito de aplicación es de carácter público y privado (Decreto 1072, 2015).</p>
Decreto 1072 de 2015	<p>Por medio de dicha resolución el Ministerio del Trabajo indicó la adopción de la batería de instrumentos por medio de la cual se realiza la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, así como las guías de intervención y prevención de enfermedades psicosociales en empresas públicas y privadas (Resolución 2404, 2019).</p> <p>El objetivo de dicha resolución es el de proteger a los empleados de los riesgos psicosociales que pueden surgir en diversas organizaciones y empresas en el contexto colombiano, además con dicha resolución se reglamentan las disposiciones y se definieron las responsabilidades para identificar, intervenir y promover acciones para prevenir los factores de riesgo psicosocial en las empresa públicas o privadas (Resolución 2646, 2008).</p>
Resolución 2404 del 2019	<p>El objetivo de dicha resolución es el de proteger a los empleados de los riesgos psicosociales que pueden surgir en diversas organizaciones y empresas en el contexto colombiano, además con dicha resolución se reglamentan las disposiciones y se definieron las responsabilidades para identificar, intervenir y promover acciones para prevenir los factores de riesgo psicosocial en las empresa públicas o privadas (Resolución 2646, 2008).</p>
Resolución 2646 de 2008	

Nota. La presente tabla muestra las normas relacionadas con la investigación. Fuente:

Elaboración Propia.

Diseño Metodológico

Diseño de la Investigación

Para plantear el presente trabajo de investigación se opta por el método de investigación cuantitativo, en donde, según Salgado, A. (2007), los métodos utilizados para la investigación cuantitativa encierran las técnicas para conseguir la información y que son convenientes para conocer y aprender acerca del comportamiento de diferentes fenómenos susceptibles de análisis (p.19), de esta manera, de acuerdo con Sampieri (2008), la investigación cuantitativa se centra en la comprensión de fenómenos que se exploran desde una perspectiva en donde los participantes se encuentran en un ambiente natural, en este tipo de investigación se busca examinar la forma



en la que los individuos perciben y experimentan las circunstancias que lo rodean buscando profundizar en sus puntos de vista e interpretaciones y significados (p.45). Para la recopilación de información a partir de fuentes primarias, en la metodología cuantitativa se dispone de la observación, la entrevista y los grupos focales; para la presente investigación se tendrá en cuenta las dos primeras técnicas, sobre las que se profundizará en el siguiente apartado.

Método y enfoque

Para el diseño de la investigación se tendrá en cuenta el método deductivo de la investigación, dado que este se enfoca en la solución de problemas cotidianos con el objetivo de mejorar prácticas concretas haciendo uso de la estadística, el propósito central de este diseño es el de aportar información que guíe la toma de decisiones para los procesos, además, de acuerdo con Salgado, A. (2007), los pilares que cimentan los diseños de la investigación: 1) los participantes que viven el problema están mejor capacitados para dar respuesta desde su entorno, 2) la conducta de los participantes está influenciada por su entorno, 3) la metodología cuantitativa es la mejor para este tipo de estudios (p.14).

Para la recolección y análisis de datos, de acuerdo con Sampieri (2008), en la investigación cuantitativa, la recolección de datos es primordial, dado que su propósito no está solamente en medir variables y realizar inferencias estadísticas, sino que lo que se busca es obtener datos que se convertirán en información por parte de las personas, y que al tratarse de seres humanos los datos que son relevantes son creencias, emociones, conceptos, pensamientos, experiencias, entre otras., y se recolectan con la finalidad de analizarlos, comprenderlos y responder a las preguntas de investigación definidas y así aportar a la generación de conocimiento (p.47).



Para el análisis de datos, los autores Taylor y Bogdan (1990), proponen un enfoque no experimental, dado que no se intervendrá directamente, por lo que se realizará un análisis de la investigación basado en tres momentos, que se enfocan en comprender a profundidad las personas que se estudian (p.45). Las fases son, la fase de descubrimiento donde se buscan los temas analizando la mayor cantidad de datos posibles; la fase de codificación en la cual se reúne y se categorizan los datos; por último, la fase de análisis de los datos, que consiste en interpretar los datos del contexto en el que fueron recogidos. En esta última se vinculan tres subprocesos que son la reducción de datos (resumen), la presentación de datos en diagramas, tablas, etc., y la elaboración de conclusiones.

Fases de la investigación

Las fases para desarrollar la investigación serán:

Fase conceptual: en la cual se definió que se iba a investigar, que en este caso son los factores laborales asociados al estrés laboral y cómo estos inciden en la calidad de vida de los policías del área administrativa de la policía de Villavicencio, y se definió la base teórica en donde se consultó por los factores que ocasionan estrés en profesionales de la seguridad como lo son la policía, además de aspectos como la salud mental, la calidad de vida, los programas de bienestar laborales, y las afecciones físicas y emocionales desencadenadas por el estrés.

Población Objeto

La población objeto de la presente investigación corresponde al personal uniformado y también al no uniformado; el uniformado se divide en categorías como oficiales, suboficiales, nivel ejecutivo, los auxiliares de policía y agentes. El personal de la Policía Metropolitana corresponde a un equipo interdisciplinario de profesionales con profesiones en Medicina, Psicología, Ingeniería Industrial, Salud Ocupacional y Terapia Ocupacional. La población objeto



de estudio son hombres y mujeres entre los 18 a los 45 años, pertenecientes a estratos 2,3,4,5 y 6, provenientes de diferentes departamentos como lo son Antioquia, Bolívar, Norte de Santander, Atlántico, Valle del Cauca, Cundinamarca y Boyacá; su estado civil es variado, algunos son casados, solteros, divorciados e incluso viudos, padres o madres de familia, y también algunos son cabeza de familia, o encargados de sus padres y familiares. Estas variables afectan o influyen en la investigación, dado que por medio de esta se busca como influyen los aspectos laborales en el estrés y su calidad de vida, por lo que, cuando llegan a presentar afecciones relacionadas con el estrés a causa del trabajo, estas pueden afectar sus relaciones socioafectivas, su salud e incluso su vida, y viceversa, dado que problemas familiares pueden afectar su desempeño laboral o aumentar los riesgos de padecer estrés y otras enfermedades derivadas por la acumulación de problemas de salud mental.

Muestra

Para la presente investigación se seleccionará una muestra por el método de muestreo no probabilístico por conveniencia, de acuerdo con la facilidad de acceso a la información y a la disponibilidad de los funcionarios de la institución, por lo que se selecciona una muestra de treinta (30) empleados pertenecientes a labores administrativas en la Estación, la cual es representativa.

Para los criterios de inclusión, se tienen en cuenta que sea personal perteneciente a la Policía Metropolitana de Villavicencio, que sea hombre o mujer, pertenecientes a estratos 1 al 6, no se tiene en cuenta limite o años de prestación de servicio, con edades entre los 18 a los 50 años, ciudadanos colombianos, y que se encuentren activos en el servicio.





Los criterios de exclusión son que no desee participar en la investigación, es decir, que no se encuentre de acuerdo, y que no se encuentre presente en la estación al momento de realizar la encuesta.

Técnica

Las técnicas de recolección de la información utilizadas para la investigación son la observación y la entrevista a profundidad, la observación servirá para estudiar la muestra en sus actividades de grupo, y la entrevista a profundidad es la técnica que permitirá obtener información a partir de preguntas, en forma personal, directa y verbal, y las preguntas pueden ser abiertas o cerradas (Salgado, A., 2007, p.15).

Matriz de Consistencia

Tabla 2.

Matriz de consistencia.

	<i>Fase</i>	<i>Metodología</i>	<i>Resultado</i>
1.	Rastreo Documental	Se realizó consulta y búsqueda de información documental, en artículos, libros, trabajos de grado, monografías, diferentes fuentes bibliográficas relacionadas con el tema de investigación, las cuales permitieron elaborar el marco teórico, legal y los antecedentes.	Ficha bibliográfica para consolidación del estado del arte, marco teórico y marco legal.
2.	Modelos existentes para la evaluación del estrés laboral, según diferentes autores.	Consulta bibliográfica de los modelos de evaluación del estrés laboral de acuerdo con autores como la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), según	Análisis de la entrevista la cual permite obtener información sobre el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.



	<p>Brengelmann (1986), Cano Vindel y Miguel-Tobal (1992), Kompier y Levi (1995).</p>	<p>Formato con los cuestionamientos diseñado en Google Forms, para aplicar a la muestra seleccionada.</p>
	<p>Se realiza un análisis a los instrumentos anteriormente mencionados, con la finalidad de seleccionar y aplicar un instrumento que ya se encuentra validado de manera científica, pero se selecciona solamente uno que se adapte a las necesidades de la institución.</p>	
<p>3. Aplicación del instrumento de recolección de la información, formulario de preguntas sobre el estrés laboral y la calidad de vida.</p>	<p>La técnica que se aplicará en la presente investigación es de tipo cuantitativo, y que responde a cuestionamientos sobre el estrés laboral y la calidad de vida de los uniformados del área administrativa de la Policía Metropolitana de Villavicencio.</p>	<p>Resultados cuantitativos del instrumento aplicado a la muestra seleccionada, y análisis de los hallazgos en las diferentes categorías evaluadas.</p>
<p>4. Recomendaciones frente a los contenidos.</p>	<p>A partir del análisis de los resultados obtenidos en las fases anteriores, se establecen las recomendaciones para mejorar el bienestar y la calidad de vida de los empleados administrativos de la Policía Metropolitana de Villavicencio.</p>	<p>Sugerencias al programa basados en los resultados obtenidos.</p>

Nota. La presente tabla muestra las fases de la investigación. Fuente: Elaboración Propia.

Operacionalización de variables

Tabla 3.

Operacionalización de las variables

<i>Fase</i>	<i>Variable</i>	<i>Indicador</i>
-------------	-----------------	------------------

Rastreo Documental	Accesibilidad a la información	Mayor o menor posibilidad del acceso a la información
Modelos existentes para la evaluación del estrés laboral, según diferentes autores.	Aprovechamiento de los recursos científicos para la aplicación del instrumento.	Aprovechamiento de los recursos científicos para la aplicación del instrumento de recolección de la información.
Aplicación del instrumento de recolección de la información, formulario de preguntas sobre el estrés laboral y la calidad de vida.	Accesibilidad a la recolección de la información, disponibilidad de la muestra seleccionada para aplicar el instrumento.	Mayor o menor posibilidad de acceder a la información acerca del estrés laboral y calidad de vida de manera voluntaria y certera.
Recomendaciones frente a los contenidos	Condiciones físicas, psicosociales del trabajo, relaciones familiares e interpersonales.	Estrés percibido, percepción de apoyo familiar y social, percepción de apoyo de las amistades y compañeros de trabajo, nivel de sintomatología.

Nota. La presente tabla muestra cómo se operan las variables de la investigación. Fuente:

Realización Propia.

Instrumento

Los instrumentos de recolección de la información seleccionados son en primer lugar el cuestionario sobre el estrés laboral definido por la OIT y la OMS (2010), en donde se analizan las variables contextuales como el clima organizacional, la estructura organizacional, el territorio organizacional, la tecnología, la falta de cohesión, el respaldo del grupo, y la influencia del líder (p.1); y para la evaluación de las variables individuales se selecciona el test de estrés laboral que permite conocer el grado en el que los trabajadores padecen síntomas asociados al estrés.

El instrumento de recolección de la información se encuentra diseñado de la siguiente forma:

- Las primeras preguntas corresponden a la información sociodemográfica de la población a encuestar.



- Se realiza un cuestionario con preguntas relacionadas con los factores intralaborales, pertenecientes a los dominios de demandas de trabajo, liderazgo y relaciones sociales y recompensas.
- Para la evaluación del estrés se cuenta con preguntas que cuestionan al encuestado por situaciones o síntomas de estrés en el trabajo.
- Y, además, se indaga si el trabajo afecta la salud mental de la persona encuestada.

Se realiza la selección de este instrumento debido a que es el que mejor se ajusta a las necesidades y al contexto que se está evaluando en el presente trabajo, además, estos dos instrumentos permiten conocer tanto el ambiente laboral, como las afecciones físicas y emocionales de los trabajadores, y de esta manera, identificar de manera general, el bienestar laboral de los empleados de la institución.

Tabla 4.

Instrumento de recolección de la información.

Indique con una x los siguientes literales					
Género	F	M			
Edad	18 a 25	26 a 35	36 a 45	46 a 55	Más de 55
Estado Civil	Soltero	Casado	Divorciado	Viudo	

Seleccione una de las siguientes opciones de respuesta para cada item.





Item	Pregunta	Opciones de respuesta				
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.					
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.					
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.					
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.					
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.					
6	Mi supervisor no me respeta					
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.					
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.					
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.					
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.					
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.					
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.					



13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.					
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.					
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.					
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.					
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.					
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.					
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.					
20	La organización carece de dirección y objetivo.					
21	Mi equipo me presiona demasiado					
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo					
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.					
24	La cadena de mando no se respeta.					
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.					

Test de Estrés Laboral

1	2	3	4	5	6
Nunca	Casi Nunca	Pocas Veces	Algunas veces	Relativamente frecuente	Muy frecuente



Item	Pregunta
1	Imposibilidad de conciliar el sueño
2	Jaquecas y dolores de cabeza.
3	Indigestiones o molestias gastrointestinales.
4	Sensación de cansancio extremo o agotamiento.
5	Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual.
6	Disminución del interés sexual.
7	Respiración entrecortada o sensación de ahogo.
8	Disminución del apetito
9	Temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos).
10	Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.
11	Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.
12	Tendencias a sudar o palpitaciones

Nota. Las anteriores tablas muestran el instrumento aplicado a la muestra. Fuente: (OIT y OMS, 2010, p.1), (Instituto Mexicano del Seguro Social, s.f).

Validación del Instrumento

El instrumento aplicado a la muestra, es un instrumento que ya cuenta con validación científica, que ha sido publicado y aplicado en diferentes contextos, no obstante, para aplicar este a la totalidad de la muestra, inicialmente se realizó una prueba piloto, con dos participantes, de tal manera que se observara si se comprendían todas las preguntas y si eran claras las opciones de respuesta, y como resultado de esto se encontró que las preguntas eran claras al igual que sus opciones de respuesta y que además, el instrumento era fácil de responder dado que se aplicó a través de un formulario de Google Forms, por lo que los participantes podían realizarlo a través del celular, estableciendo conexión a datos o red wifi, la cual se encuentra disponible en los teléfonos celulares de los participantes. Por tal motivo, se procedió con la aplicación de los instrumentos a toda la muestra.



Consentimiento Informado

En cumplimiento con la Ley 1581 de 2012 en donde se plasma el derecho al Habeas Data, se solicita cordialmente de la autorización para recopilar y analizar los datos que se reunirán a través de la encuesta test de estrés laboral. Los datos suministrados voluntariamente en esta encuesta serán utilizados solamente para fines de la investigación. La encuesta es anónima y la información compartida por no se socializará en otro entorno diferente al académico. Todos los datos serán tratados con confidencialidad, no serán accesibles a terceros ni para finalidades diferentes a las que se han autorizado. De acuerdo con lo anterior, ¿Está dispuesto a realizar de manera voluntaria la encuesta? SI _____ NO _____

Presupuesto

Tabla 5.

Presupuesto para la realización del trabajo de grado.

Criterio	Presupuesto	
	Recurso	Costo
Tiempo Invertido	Propio	\$ 2.454.000
Transporte	Propio	\$ 650.000
Papelería	Propio	\$ 20.000
Alimentación	Propio	\$ 655.000
Total		\$ 3.779.000

Nota. La tabla muestra el presupuesto requerido para la investigación. Fuente: Elaboración

Propia.

Cronograma

Tabla 6.

Cronograma de actividades.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES
DESARROLLO TRABAJO DE GRADO

OBJETIVO	ACTIVIDAD	FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
		S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4
Identificar los factores determinantes en la calidad de vida del uniformado y el grado de bienestar percibidos por los uniformados del área administrativa de la Policía Metropolitana de Villavicencio.	Realizar inspección a las necesidades de los funcionarios de la policía metropolitana con lo referente a salud y seguridad en el trabajo.																
	Definición de objetivos del trabajo de investigación.																
	Rastreo Documental																
Identificar los factores determinantes en la calidad de vida de los uniformados pertenecientes a las áreas administrativas de la policía metropolitana de Villavicencio, por medio de una revisión bibliográfica y análisis de la información recolectada.	Identificación de falencias																
	Identificación de los riesgos psicosociales																
	Análisis de los riesgos psicosociales identificados y su incidencia en el nivel de calidad de vida																

<p>Aplicar una encuesta de prevalencia del grado de bienestar en las subescalas de bienestar material, bienestar laboral y bienestar psicológico subjetivo en la población objetivo.</p>	<p>Selección y aplicación del instrumento de recolección de la información</p>																
<p>Establecer una relación entre el índice de bienestar y factores demográficos como edad, sexo, grado policial, con la finalidad de elaborar una recomendación a la institución para promover y prevenir problemas de salud emocional y física en los uniformados.</p>	<p>Recomendaciones realizadas a partir de los resultados obtenidos.</p>																

Nota. La tabla muestra el cronograma desarrollado para la investigación. Fuente: Elaboración

Propia.

Divulgación

La divulgación del proyecto de investigación será realizada en el repositorio de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, y también a través de la socialización del





proyecto de investigación ante el jurado evaluador, y en la institución Policía Metropolitana de Villavicencio a través de una capacitación que permita la divulgación de los resultados encontrados y de las recomendaciones elaboradas en el desarrollo del trabajo de grado.

Resultados

Para identificar los factores determinantes en la calidad de vida de los uniformados del área administrativa de la policía metropolitana de Villavicencio se realizó una revisión bibliográfica, a partir de la cual se construyó el marco teórico, estado del arte y marco legal, en donde se evidencian diferentes aspectos como el inherente riesgo de su labor, en especial en un país en guerra como lo es Colombia, y además los diferentes factores de riesgo que afectan su calidad de vida, como lo son características inherentes a la persona como sus relaciones familiares, personales, la distancia y el tiempo que deben permanecer alejados de sus seres queridos, entre otros, que los puede llevar al consumo de sustancias como el alcohol o drogas, tener ideaciones suicidas, entre otros.

Posteriormente, se aplicaron dos instrumentos de recolección de la información, que corresponden a dos encuestas relacionadas con el estrés laboral definido por la OIT y la OMS, en donde se analizan las variables contextuales como el clima organizacional, la estructura organizacional, el territorio organizacional, la tecnología, el respaldo del grupo, la influencia del líder y la falta de cohesión; para la evaluación de las variables individuales se selecciona el test de estrés laboral que permite conocer el grado en el que los trabajadores padecen síntomas asociados al estrés. Ambos instrumentos ya se encuentran validados por profesionales y han sido ampliamente utilizados en diferentes investigaciones. Los dos test fueron aplicados a 30





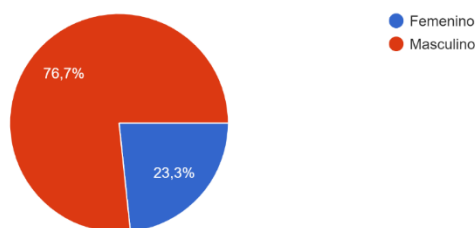
integrantes de la policía metropolitana, pertenecientes a las áreas administrativas de la misma, y los resultados arrojados son los siguientes.

Del cuestionario de estrés laboral aplicado a los uniformados, se encuentra que el 76% de los encuestados son hombres y el 23% mujeres. Lo cual representa la composición de la estructura administrativa que se encuentra actualmente en la policía metropolitana, y que posteriormente puede brindar conceptos relacionados con el género y la incidencia en el estrés laboral y la calidad de vida de quienes laboran en esta área.

Ilustración 1.

Género

Género
30 respuestas



Fuente: Elaboración Propia

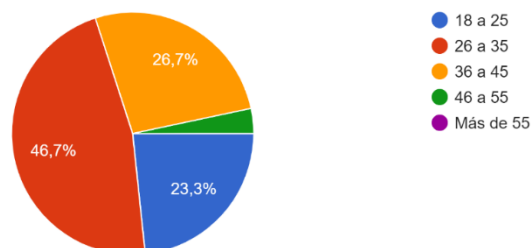
Con respecto a la edad, los resultados son variados, pero predomina el rango de edad de los 26 a los 35 años representado por un 46,7%, seguido del rango de 36 a 35 años con un 26,7% y el 23,3% de los encuestados tienen edades entre los 18 a los 25 años.

Ilustración 2.

Edad



Edad
30 respuestas



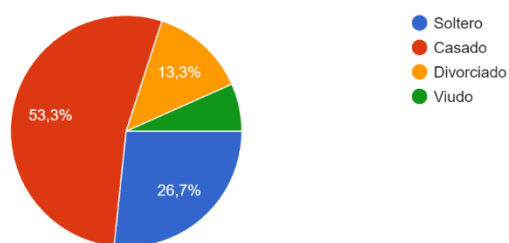
Fuente: Elaboración Propia.

Con respecto al estado civil se encuentra que de los 30 encuestados, el 53,3% son casados, el 26,7% son solteros, y el 13,3% divorciados, y en una menor proporción se encontró que algunos son viudos. Conocer estos aspectos es relevante para conocer si el uniformado, puede presentar alteraciones en sus relaciones intrafamiliares o personales.

Ilustración 3.

Estado Civil

Estado Civil
30 respuestas



Fuente: Elaboración Propia.

Ilustración 4.

Resultados de "la gente no comprende la misión y las metas de la organización"



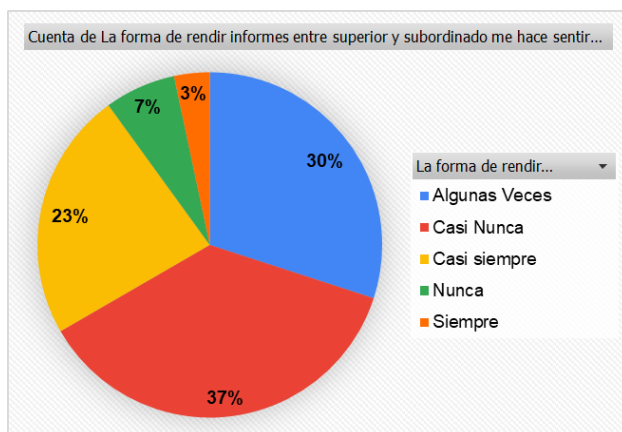


Fuente: Elaboración Propia.

Con respecto a las preguntas propias del test de estrés, y de acuerdo con la pregunta en mención, se encuentra como resultado que en un 57% los encuestados indican que algunas veces la gente no comprende la misión y las metas de la institución, y un 23% indican que casi nunca las comprende, mientras que un 17% consideran que casi siempre son comprendidas y un 3% indica que estos aspectos siempre son comprendidos; lo anterior, demuestra un aspecto predominante a que se suelen confundir las metas de la institución lo que puede influir en el clima laboral y los resultados del equipo.

Ilustración 5.

Resultados de "la forma de rendir informes entre superiores y subordinados me hace sentir incómodo"

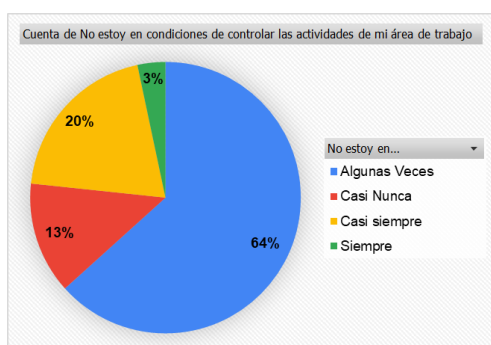


Fuente: Elaboración Propia.

En este aspecto, se encontró que en un 37% indican que casi nunca se sienten incómodos a la hora de rendir informes ante superiores o subordinados, mientras que un 30% indican que algunas veces se sienten incómodos, y un 23% indican que casi siempre; lo que puede deberse o relacionarse con la relación laboral, el carácter o la personalidad de quienes deben rendir cuentas.

Ilustración 6.

Resultados de "No estoy en condiciones de controlar las acciones de mi área de trabajo"



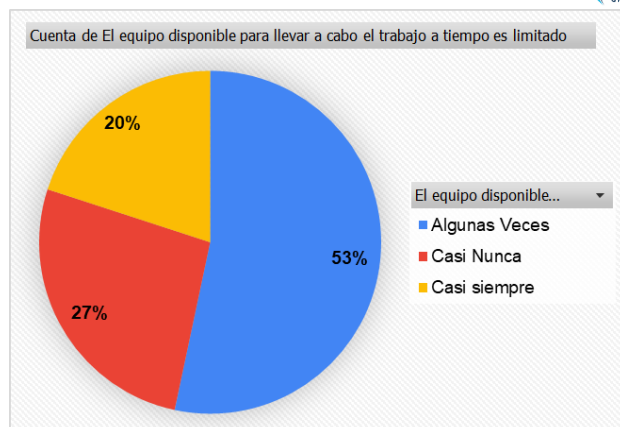
Fuente: Elaboración Propia.

El 64% revela que algunas veces no se siente en condiciones de controlar las actividades de su área de trabajo, el 13% indica que casi nunca las controla y el 20% recalca que casi siempre controla sus actividades, esto puede deberse a la naturaleza misma de su labor y de las funciones que desempeñe cada uno en su área.

Ilustración 7.

Resultados de "El equipo para llevar el trabajo a cabo a tiempo es limitado"



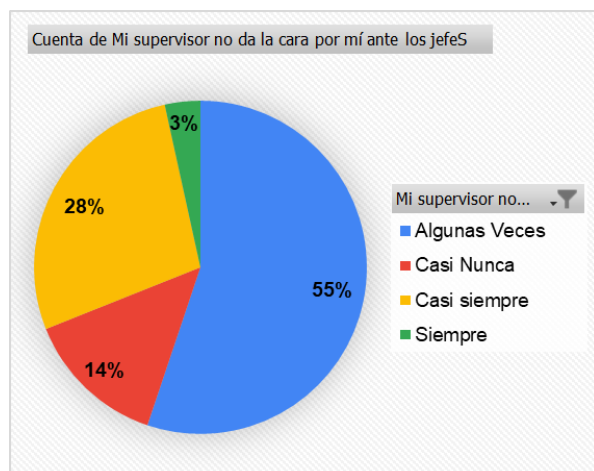


Fuente: Elaboración Propia.

El 53% indica que algunas veces el equipo para llevar el trabajo a cabo es limitado, el 20% indica que casi siempre es limitado, y el 27% indica que casi nunca es limitado. Los resultados de esta pregunta se ven un poco dispersos con respecto a las opiniones, aunque predomina la respuesta que algunas veces, lo que podría deberse a sus funciones o a los resultados que se les exigen en el día a día.

Ilustración 8.

Resultados de "Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes"

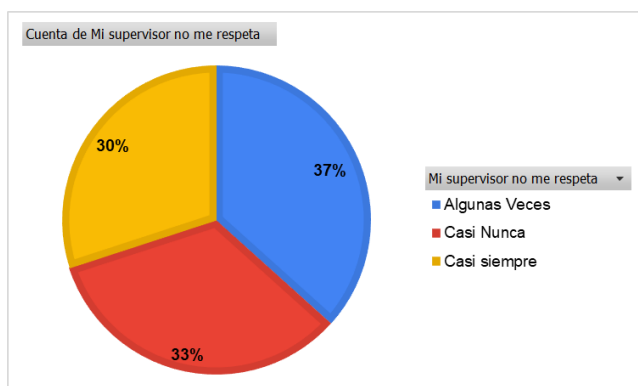


Fuente: Elaboración Propia.

De acuerdo con el anterior cuestionamiento, el 55% indica que algunas veces el supervisor no da la cara por la persona ante los jefes, el 14% indica que casi nunca, el 28% indica que casi siempre, y el 3% indica que siempre, lo que indica una relación estrecha entre algunos miembros del equipo con sus jefes y en otros casos podría presentarse más distante. Aspecto que puede resultar interesante revisar a fondo dado que da indicios del ambiente laboral de la división.

Ilustración 9.

Resultados de "mi supervisor no me respeta"



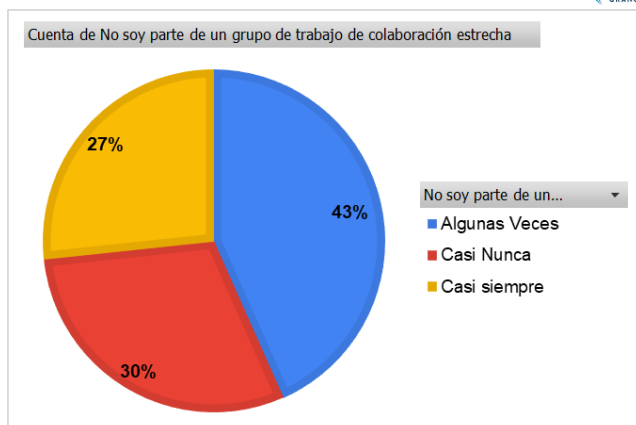
Fuente: Elaboración Propia.

En el anterior cuestionamiento se refuerza el análisis anterior, dado que el 33% indica que su supervisor casi nunca lo respeta, el 30% indica que casi siempre y el 37% indica que algunas veces. Aspecto que puede resultar interesante revisar a fondo dado que da indicios del ambiente laboral de la división.

Ilustración 10.

Resultados de "no soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha"



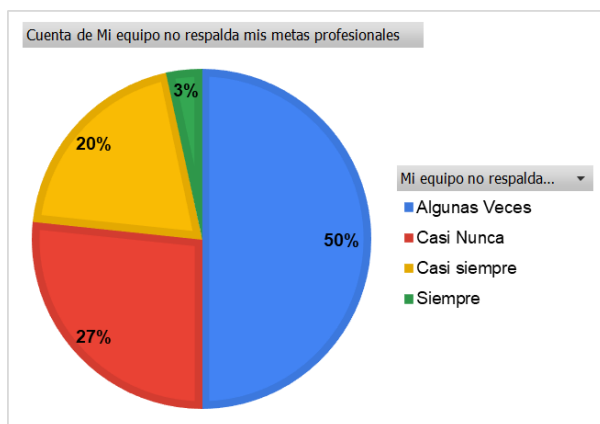


Fuente: Elaboración Propia.

El 43% indica que algunas veces no se siente parte de un grupo de trabajo donde hay colaboración estrecha, el 30% casi nunca se siente parte y el 27% casi siempre se siente parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha, lo anterior puede ser indicio del ambiente laboral de la división.

Ilustración 11.

Resultados de “mi equipo no respalda mis metas profesionales”



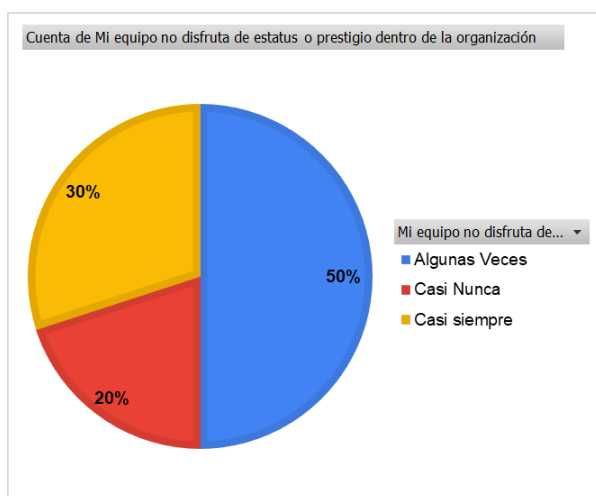
Fuente: Elaboración Propia.

El 50% indica que algunas veces su equipo respalda las metas profesionales, entre tanto el 27% indica que casi nunca se siente respaldado, el 20% casi siempre y el 3% siempre se siente

respaldado. Aspecto que puede resultar interesante revisar a fondo dado que da indicios del ambiente laboral de la división.

Ilustración 12.

Resultados de "mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización".



Fuente: Elaboración Propia.

El 50% de los encuestados indica que algunas veces su equipo disfruta de estatus o prestigio en la institución, el 20% indica que casi nunca y el 30% indica que casi siempre, los resultados demuestran una percepción parcialmente dividida, que puede deberse a las funciones que realizan, dado que son administrativas.

Ilustración 13.

Resultados de "la estrategia de la organización no es bien comprendida"



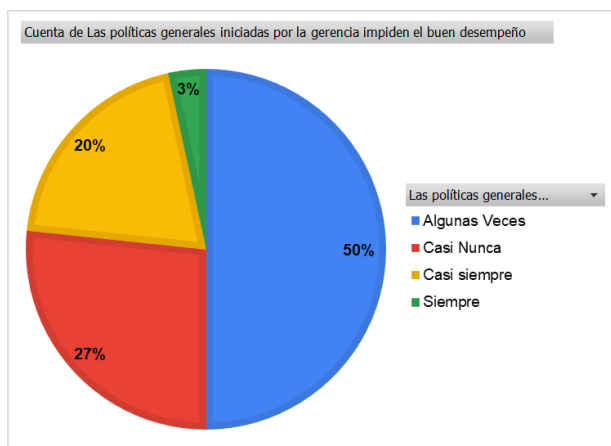


Fuente: Elaboración Propia.

El 46% indica que algunas veces la estrategia de la institución no es bien comprendida, el 27% indica que casi nunca pasa este hecho, mientras que el otro 27% indica que casi siempre sucede que no se comprende la estrategia de la organización. Lo que puede suponer una interrupción en la cadena de comunicación de las estrategias con el grupo de trabajo.

Ilustración 14.

Resultados de "las políticas iniciadas impiden el buen desempeño"

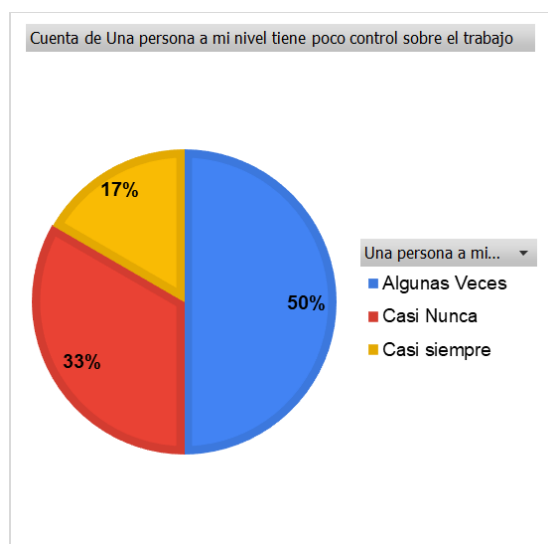


Fuente: Elaboración Propia.

El 50% indica que algunas veces las políticas impiden el buen desempeño, mientras que el 20% indica que casi siempre y el 3% indica que siempre, lo que puede indicar una falla en la estrategia o en la comunicación de la estrategia para poder cumplir los objetivos del equipo de trabajo.

Ilustración 15.

Resultados de "una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo"



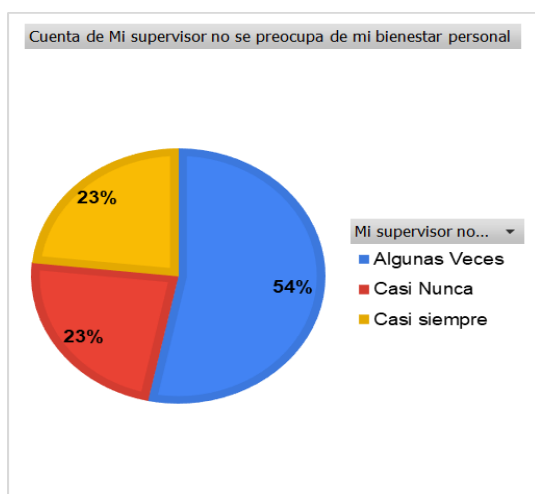
Fuente: Elaboración Propia.

Con respecto a esto el 50% indican que algunas veces sucede esto, mientras que un 33% indica que casi nunca y un 17% indica que casi siempre. Lo que puede indicar deficiencias en las actividades de los profesionales, con orígenes relacionados con su motivación en el trabajo.

Ilustración 16.

Resultados de "mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal"



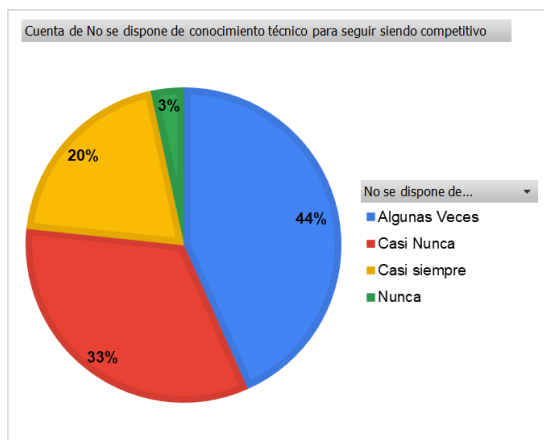


Fuente: Elaboración Propia.

El 54% indica que algunas veces su supervisor o superior se preocupa por su bienestar personal, el 23% indica que casi siempre y el 23% indica que casi nunca. Lo que indica una posible relación más estrecha entre algunos miembros del equipo, lo que puede perjudicar el clima laboral, y el bienestar en general del equipo.

Ilustración 17.

Resultados de "no se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo"



Fuente: Elaboración Propia.

El 44% indica que algunas veces no se dispone de este conocimiento, el 20% indica que casi nunca se dispone del conocimiento, por lo que se evidencia una falencia en este aspecto que

puede dificultar las labores de los empleados y en general la efectividad del grupo, por lo que puede ser interesante evaluar qué aspectos de este tema están influyendo en los resultados del equipo.

Ilustración 18.

Resultados de "no se tiene derecho a un espacio privado de trabajo"



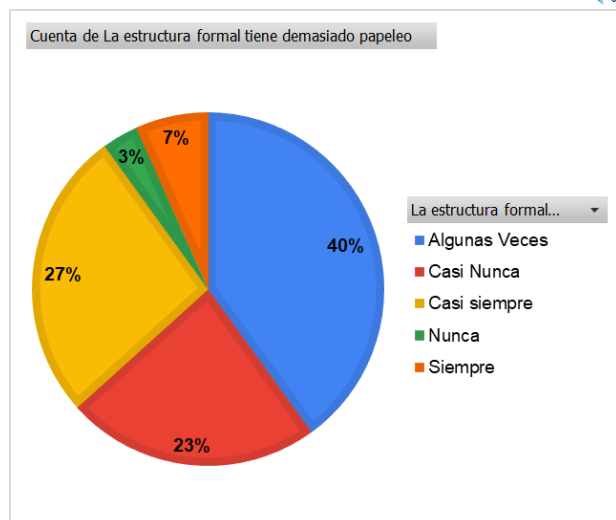
Fuente: Elaboración Propia.

El 56% indica que algunas veces no se tiene este espacio, debido a la configuración de las instalaciones, además un 17% indica que casi nunca. Sin embargo, un 27% indican que casi siempre o siempre cuentan con el espacio, de lo que se puede inferir que la configuración de las oficinas o de las áreas afectan el espacio privado de trabajo.

Ilustración 19.

Resultados de "la estructura formal tiene demasiado papeleo"



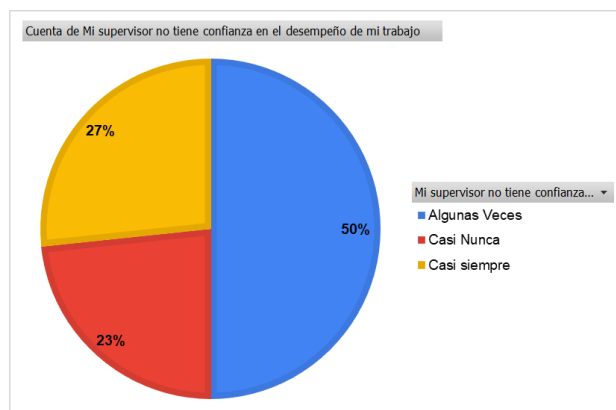


Fuente: Elaboración Propia.

El 40% indican que algunas veces la estructura formar tiene demasiado papeleo, y el 34% indica que casi siempre o siempre tiene demasiado papeleo, lo que tiene que ver con la naturaleza de su oficio, pero que en ocasiones puede entorpecer las labores de quienes se desempeñan en estas áreas.

Ilustración 20.

Resultados de "mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo"



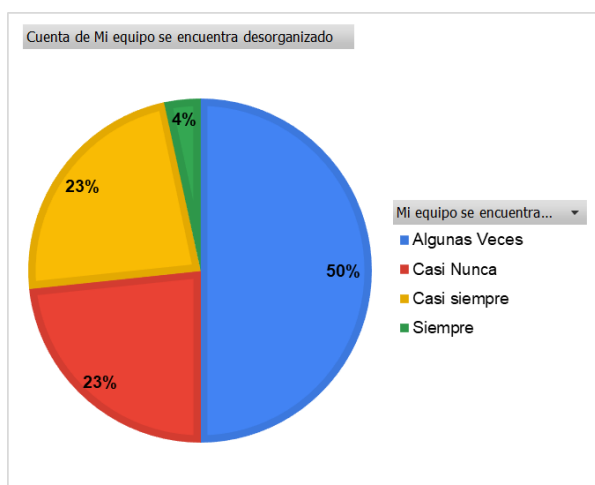
Fuente: Elaboración Propia.

En cuanto a la confianza del supervisor por el desempeño de su trabajo, se encuentra que el 50% siente que la tiene algunas veces, el 23% casi nunca y el 27% casi siempre. Aspecto que

puede resultar interesante revisar a fondo dado que da indicios del ambiente laboral de la división.

Ilustración 21.

Resultados de "mi equipo se encuentra desorganizado".

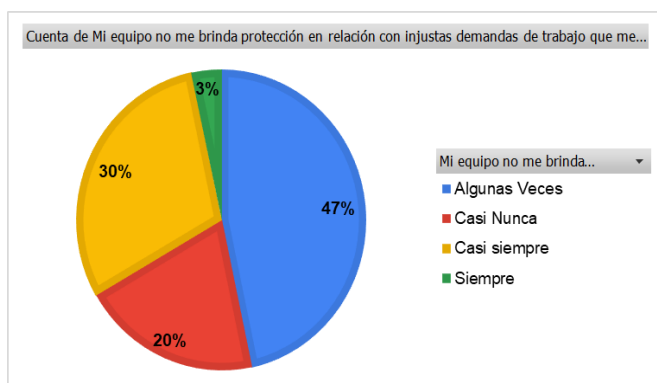


Fuente: Elaboración Propia.

Con respecto a la organización del equipo, el 50% indica que este se encuentra algunas veces desorganizado, el 23% indica que casi nunca, el 23% indica que casi siempre y el 3% indica que siempre. Aspecto que puede resultar interesante revisar a fondo dado que da indicios del ambiente laboral de la división.

Ilustración 22.

Resultados de "mi equipo no me brinda protección"

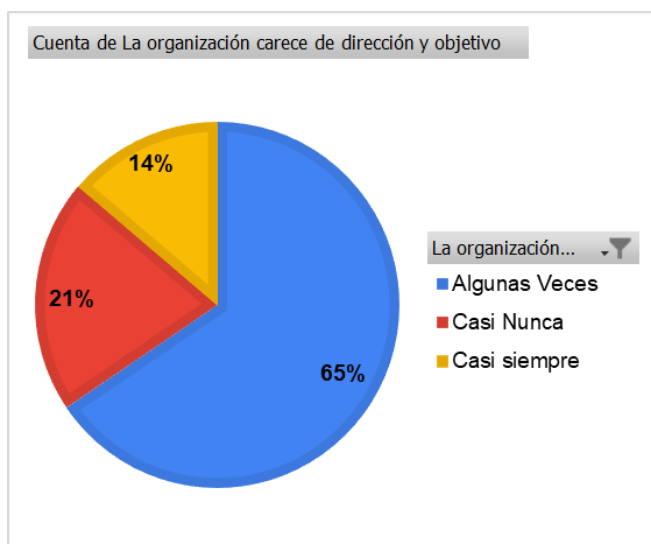


Fuente: Elaboración Propia.

En este aspecto el 47% indica que algunas veces su equipo no le brinda protección, y el 20% indica que casi nunca le brindan protección. Entre tanto, el 33% indica que casi siempre o siempre sienten que su equipo les brinda la protección necesaria.

Ilustración 23.

Resultados de "la organización carece de dirección y objetivo"



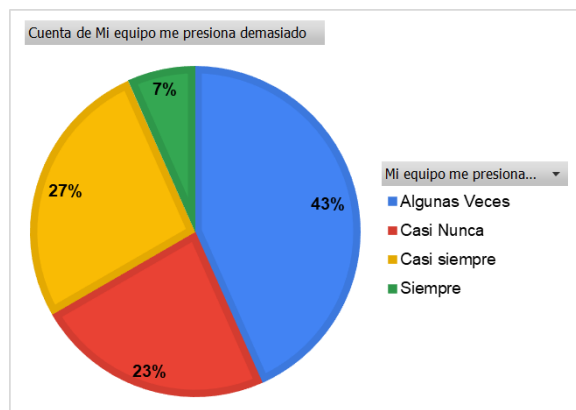
Fuente: Elaboración Propia.

El 65% menciona que algunas veces el equipo carece de dirección y objetivo, y el 14% indica que casi siempre tiene carencias en este aspecto. Entre tanto, un 21% indica que casi nunca se evidencia esta problemática. Aspecto que puede resultar interesante revisar a fondo dado que da indicios del ambiente laboral de la división.

Ilustración 24.

Resultados de "mi equipo me presiona demasiado"



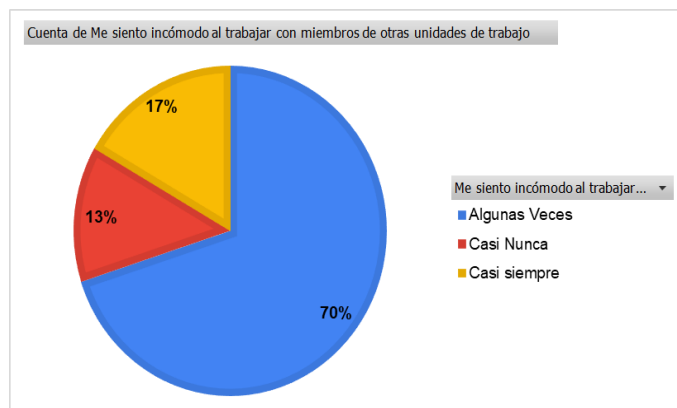


Fuente: Elaboración Propia.

El 43% menciona que algunas veces su equipo lo presiona demasiado, y un 30% indica que casi siempre o siempre se sienten presionados por el equipo. Aspecto que puede resultar interesante revisar a fondo dado que da indicios del ambiente laboral de la división.

Ilustración 25.

Resultados de "me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo"

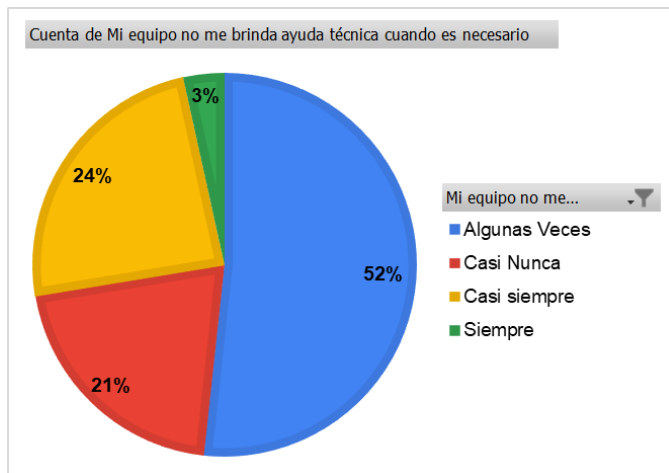


Fuente: Elaboración Propia.

El 70% menciona que se siente incómodo al trabajar con miembros de otras unidades y el 17% indica que casi siempre. Lo que puede indicar aspectos de la personalidad del uniformado o del relacionamiento entre áreas.

Ilustración 26.

Resultados de "mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario"

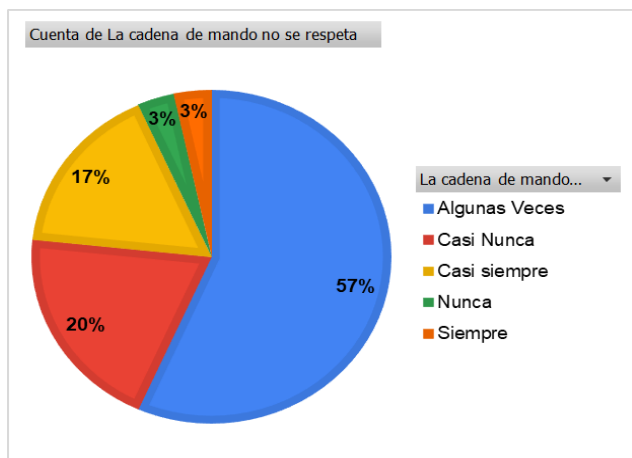


Fuente: Elaboración Propia.

El 52% menciona que algunas veces su equipo no le brinda la ayuda que requiere cuando es necesario, y el 21% menciona que casi nunca recibe ayuda. Aspecto que puede resultar interesante revisar a fondo dado que da indicios del ambiente laboral de la división.

Ilustración 27.

Resultados de "la cadena de mando no se respeta"



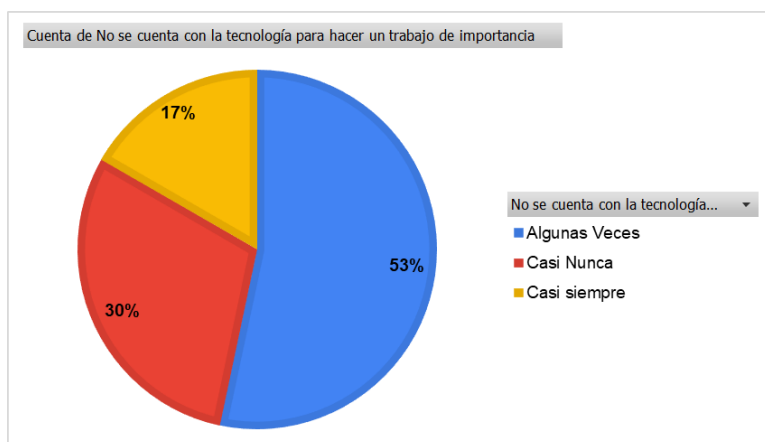
Fuente: Elaboración Propia.



Un 57% menciona que algunas veces la cadena de mando no se respeta, lo que puede afectar el ambiente laboral. Otros indican que casi nunca se respeta la cadena de mando (20%), lo que puede significar una ruptura en las relaciones jerárquicas en la división.

Ilustración 28.

Resultados de "no se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia"



Fuente: Elaboración Propia.

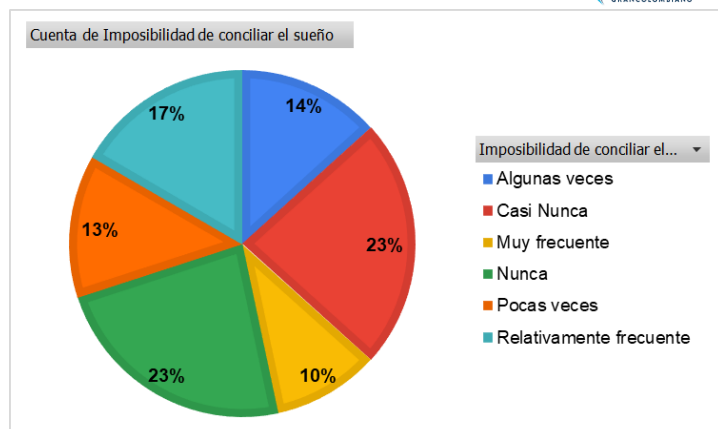
Finalmente, el 53% indica que algunas veces no se cuenta con la tecnología para hacer trabajo de importancia, mientras que el 30% indica que casi nunca se cuenta con esta, lo que puede restarles eficacia a los resultados del equipo de trabajo.

Ahora bien, en el test de estrés laboral realizado, importante para evidenciar en los factores ya no del grupo de trabajo, sino las percepciones personales y la sintomatología presentada por estrés a causa de situaciones laborales, se pueden apreciar los siguientes resultados.

Ilustración 29.

Imposibilidad de conciliar el sueño.



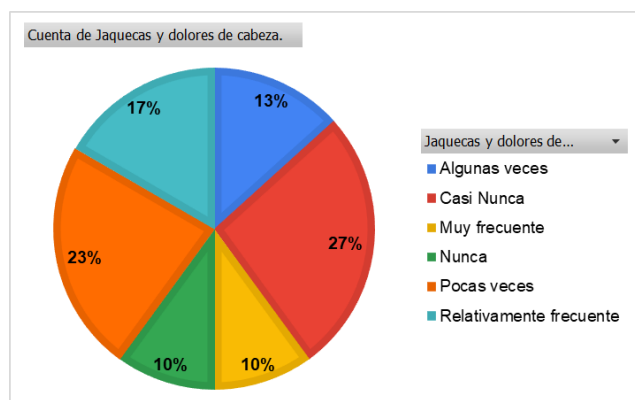


Fuente: Elaboración Propia.

El 14% indica que algunas veces tiene dificultad para conciliar el sueño, mientras que un 23% indica que esto no le sucede casi nunca, un 17% indica que le sucede relativamente frecuente, un 13% indica que pocas veces ha presentado esta sintomatología, un 23% indica que nunca ha sufrido de esta dificultad, y un 10% indica que esto le pasa de manera muy frecuente. Por lo que una parte importante del equipo ha empezado a presentar dificultades asociadas al estrés como lo es la dificultad para conciliar el sueño.

Ilustración 30.

Jaquecas y dolores de cabeza.

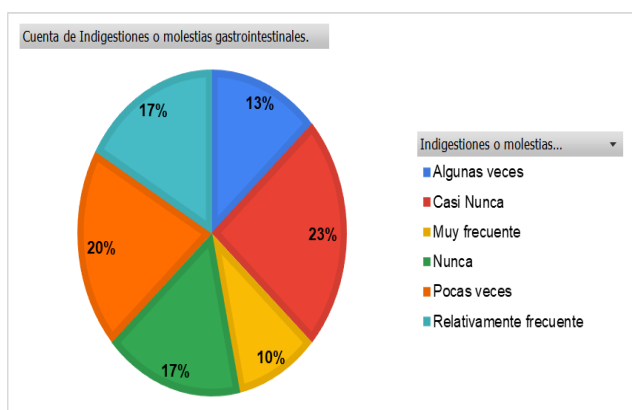


Fuente: Elaboración Propia.

Con respecto a las jaquecas o dolores de cabeza, un 13% menciona que algunas veces le ha pasado, un 10% lo vivencia de manera muy frecuente, un 27% casi nunca y un 23% pocas veces, un 10% nunca ha presentado estas afecciones y un 17% las ha experimentado de manera relativamente frecuente. Por lo que una parte importante del equipo ha empezado a presentar dificultades asociadas al estrés como lo es la dificultad para conciliar el sueño.

Ilustración 31.

Indigestiones o molestias gastrointestinales.

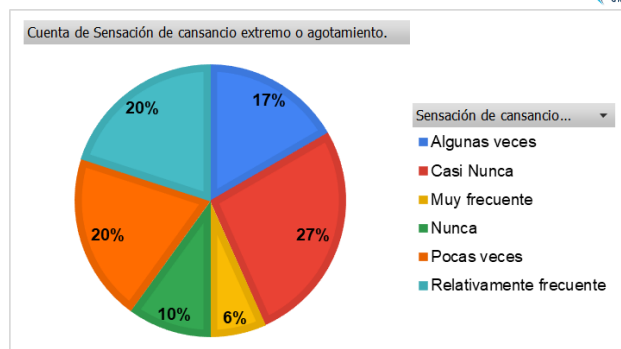


Fuente: Elaboración Propia.

En cuanto a la sintomatología gastrointestinal, se encuentra que un 13% la ha presentado algunas veces, un 23% casi nunca, un 10% de manera muy frecuente, un 17% nunca las ha experimentado, un 20% pocas veces y un 17% de manera relativamente frecuente. Por lo que una parte importante del equipo ha empezado a presentar dificultades asociadas al estrés como lo es la dificultad para conciliar el sueño.

Ilustración 32.

Sensación de cansancio extremo o agotamiento.

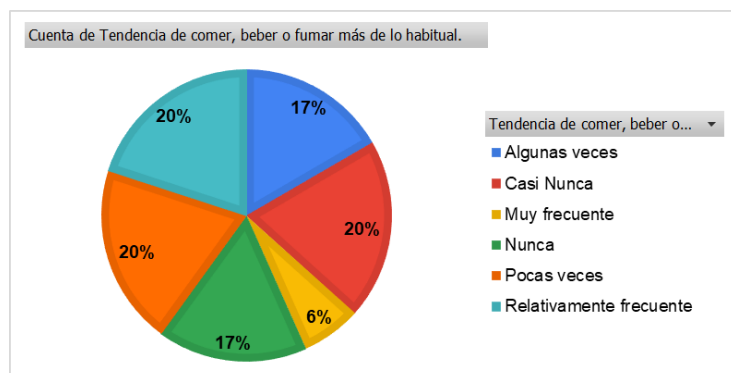


Fuente: Elaboración Propia.

Con respecto a las sensaciones de cansancio extremo, se encuentra que un 17% lo ha sentido algunas veces, un 27% casi nunca, un 6% muy frecuentemente, un 10% nunca, un 20% pocas veces, y un 20% relativamente frecuente. Por lo que una parte importante del equipo ha empezado a presentar dificultades asociadas al estrés como lo es la dificultad para conciliar el sueño.

Ilustración 33.

Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual.



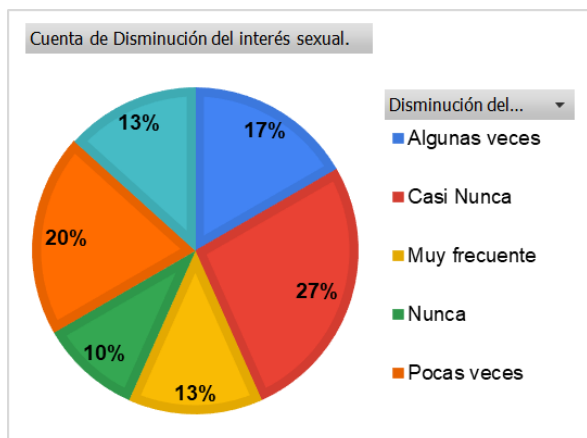
Fuente: Elaboración Propia.

La tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual se presenta algunas veces en un 17% de los encuestados, casi nunca un 20%, un 6% de manera frecuente, un 17% nunca, un 20% pocas veces y un 20% relativamente frecuente. Por lo que una parte importante del equipo ha

empezado a presentar dificultades asociadas al estrés como lo es la dificultad para conciliar el sueño.

Ilustración 34.

Disminución del interés sexual.



Fuente: Elaboración Propia.

La disminución del interés sexual se ha presentado algunas veces en un 17% de los encuestados, un 27% casi nunca, un 13% muy frecuentemente, un 10% nunca, un 20% pocas veces. Por lo que una parte importante del equipo ha empezado a presentar dificultades asociadas al estrés como lo es la dificultad para conciliar el sueño.

Ilustración 35.

Respiración entrecortada o sensación de ahogo.

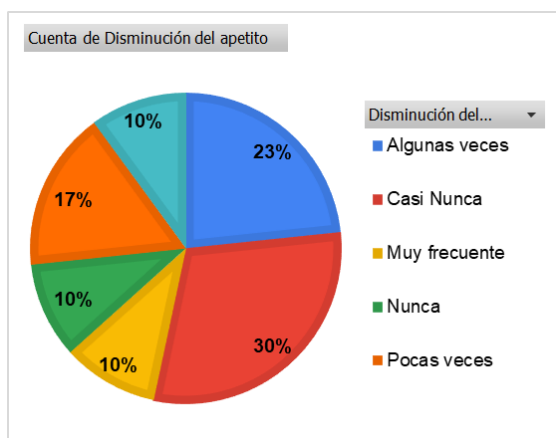


Fuente: Elaboración Propia.

La sensación de ahogo se ha presentado en un 16% algunas veces entre los encuestados, un 20% casi nunca, un 10% muy frecuentemente, un 20% nunca, un 17% pocas veces y un 17% relativamente frecuente. Por lo que una parte importante del equipo ha empezado a presentar dificultades asociadas al estrés como lo es la dificultad para conciliar el sueño.

Ilustración 36.

Disminución de apetito.



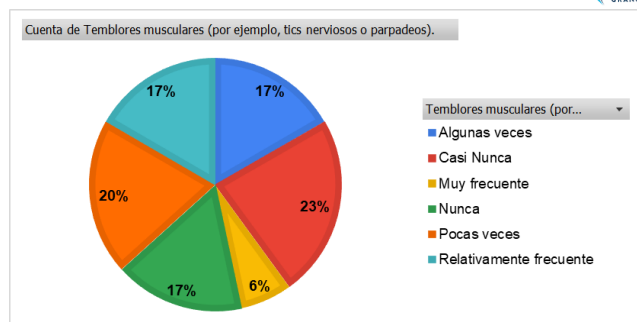
Fuente: Elaboración Propia.

La disminución del apetito se ha presentado algunas veces en los encuestados un 23%, un 30% casi nunca, un 10% de manera muy frecuente, un 10% nunca lo ha presentado, un 13% pocas veces y un 10% relativamente frecuente. Por lo que una parte importante del equipo ha empezado a presentar dificultades asociadas al estrés como lo es la dificultad para conciliar el sueño.

Ilustración 37.

Temblores musculares (tics nerviosos o parpadeos).



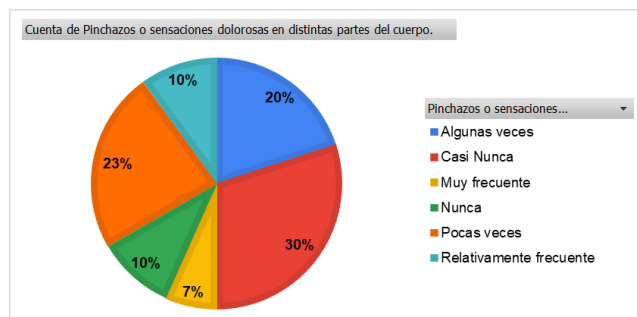


Fuente: Elaboración Propia.

Los tics nerviosos se han presentado un 17% algunas veces, casi nunca un 23%, muy frecuente un 6%, un 17% nunca los ha experimentado, un 20% pocas veces y un 17% relativamente frecuente. Por lo que una parte importante del equipo ha empezado a presentar dificultades asociadas al estrés como lo es la dificultad para conciliar el sueño.

Ilustración 38.

Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.



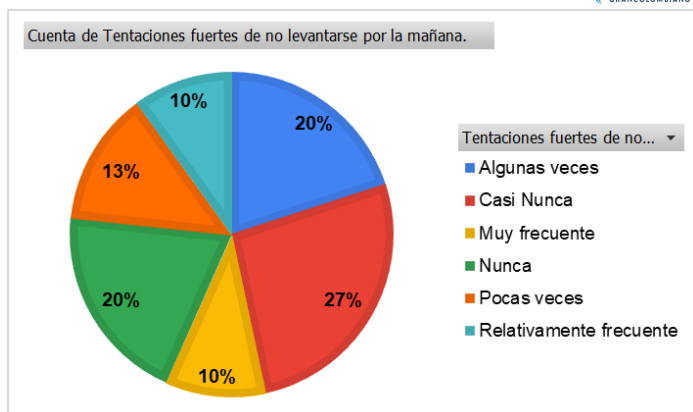
Fuente: Elaboración Propia.

Los pinchazos o sensaciones dolorosas un 30% casi nunca los ha experimentado, un 10% nunca, un 23% pocas veces, un 20% algunas veces, un 10% relativamente frecuente y un 7% muy frecuente. Por lo que una parte importante del equipo ha empezado a presentar dificultades asociadas al estrés como lo es la dificultad para conciliar el sueño.

Ilustración 39.

Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.



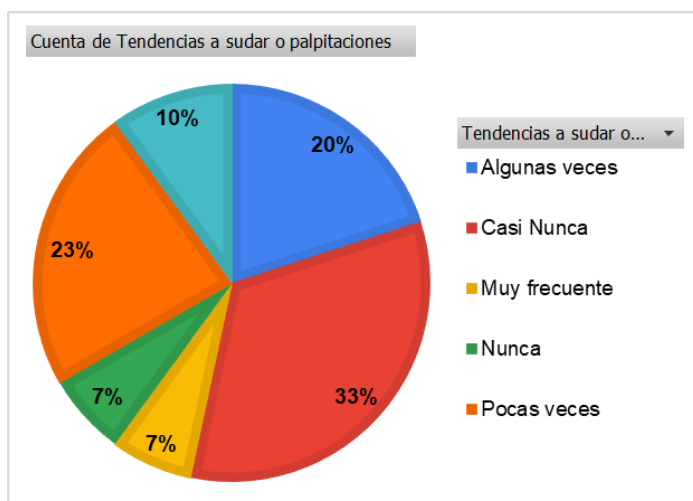


Fuente: Elaboración Propia.

Las tentaciones fuertes de no levantarse en la mañana se han presentado algunas veces en un 20% de los encuestados, casi nunca un 27%, un 10% de manera frecuente, un 20% nunca, un 13% pocas veces, un 10% relativamente frecuente. Por lo que una parte importante del equipo ha empezado a presentar dificultades asociadas al estrés como lo es la dificultad para conciliar el sueño.

Ilustración 40.

Tendencias a sudar o palpitaciones.



Fuente: Elaboración Propia.



La tendencia a sudar o palpitaciones, un 33% casi nunca lo ha experimentado, un 7% nunca, un 7% muy frecuente, un 23% pocas veces, un 10% relativamente frecuente y un 20% algunas veces. Por lo que una parte importante del equipo ha empezado a presentar dificultades asociadas al estrés como lo es la dificultad para conciliar el sueño.

En general se observa que una parte importante del equipo ha empezado a presentar dificultades asociadas al estrés, como los son todos los síntomas asociados, por lo cuales se ha indagado, lo que representa una preocupación latente por sus niveles de estrés y su calidad de vida en el trabajo.

Discusión

En particular, el bienestar psicológico subjetivo, definido como la evaluación de los aspectos emocionales, afectivos y cognitivos, recibió el mayor porcentaje entre las cuatro subescalas. Frente a esto, Aguilar, D. (2020) afirmó que “la relación entre los elementos de lo que comúnmente se denomina bienestar psicológico y la salud psicológica está aún por demostrar” (p. 6). Lo anterior es indicativo del estado actual en cuanto a la percepción de satisfacción y bienestar entre el personal policial en las distintas áreas evaluadas.

La mayoría de los medicamentos de este nivel inferior estaban relacionados con el bienestar laboral. En cambio, es importante señalar que la satisfacción en el lugar de trabajo es un componente importante de la felicidad general, por lo que la insatisfacción en el lugar de trabajo es una de las principales fuentes de estrés laboral. Las características del entorno laboral parecen ser la fuente del estrés laboral del individuo.

Esta amenaza puede estar causada por las excesivas exigencias del trabajo o por una asistencia inadecuada para satisfacer las necesidades del empleado, lo que podría traducirse en





un salario inadecuado, insatisfacción y falta de oportunidades de promoción, entre otras cosas (Benavides, C., 2020).

Conforme a los resultados obtenidos, tanto de la revisión bibliográfica como de los test de estrés, se halló que los principales factores que afectan la calidad de vida del uniformado son:

- Existen factores de estrés que no están presentes en otras ocupaciones, y el uniformado realiza una vigilancia esencial en la que su integridad física y la propia vida se ven amenazadas a diario.
- Comparten factores de estrés comunes con otras ocupaciones, pero tienen un impacto distinto, ya sea por el efecto acumulado de varios de ellos o porque el mismo factor suma mayor importancia y tiene un impacto mucho más fuerte en la calidad.
- Uno de los aspectos más importantes del trabajo del uniformado es la portación y el uso de armas, lo que requiere un amplio entrenamiento, así como la adquisición y consolidación de un significado único para el individuo, no sólo en cuanto a los riesgos asociados a la portación de armas, sino también en cuanto a la representación psicológica, física y mental.
- Los uniformados no siguen un horario específico, y el número de horas trabajadas, así como las horas de inicio y finalización de un turno, pueden modificarse fácilmente a diario, manteniendo una disponibilidad constante que puede significar la interrupción del descanso, las vacaciones u otras tareas asignadas, en cualquier momento.
- Las opciones de ubicación del trabajo son amplias, exigiendo el cumplimiento de la asignación bajo cualquier condición de seguridad, estructura de ubicación, acceso a programas de bienestar o también se afecta debido a la distancia familiar.





- Exposición a situaciones de conflicto sociopolítico como consecuencia de su trabajo en zonas con alto riesgo de conflicto armado.
- La actividad personal y la estructura jerárquica determinan una hipertrofia de los límites establecidos entre los grados, aumentando la distancia interpersonal, las manifestaciones de apoyo y, en algunos casos, las expresiones de solidaridad.

Las consecuencias en la calidad de vida del uniformado que traen consigo los riesgos anteriormente descritos son:

- ✓ Suicidio
- ✓ Consumo de alcohol
- ✓ Juego patológico
- ✓ Ausentismo laboral

Como análisis adicional de los resultados obtenidos con anterioridad, se puede decir que, en cuanto a las personas que trabajan como policías, los estudios demuestran que el tipo de actividades que realizan hacen que esta profesión sea extremadamente peligrosa. En este sentido, los policías son especialmente vulnerables al estrés, lo que se traduce en un aumento de los incidentes y accidentes, así como en un aumento de las solicitudes de cambio de ubicación de trabajo, en la necesidad de aumentar la supervisión, en un incremento de las quejas de las personas o ciudadanos y en un detrimento de las relaciones personales y laborales.

La profesión policial incluye una variedad de factores de estrés, que van desde el evidente riesgo social asociado a su función principal de seguridad pública hasta los riesgos asociados a la organización, el desarrollo profesional, las relaciones en el lugar de trabajo, la estructura y el entorno laboral. Si la percepción de una persona sobre su propio bienestar es negativa, la disposición y la motivación de los policías en sus funciones serán negativas. En





consecuencia, existe una relación directa entre las condiciones de trabajo de los policías y su capacidad para desempeñar sus funciones de seguridad pública.

En general, no se describe una relación entre el índice de bienestar y los factores demográficos como el sexo, grado policial, o la edad, en la presente investigación, dado que los resultados obtenidos resultan ser homogéneos, en cuanto a la presencia de síntomas de estrés y disminución de la calidad de vida laboral debido a este, sin importar condiciones de edad, género, estado civil, etc., puesto que el equipo en general demuestra una insatisfacción generalizada debido a situaciones de estrés.

Programas y acciones de bienestar laboral recomendados para la división

De acuerdo con los resultados obtenidos con anterioridad, conviene proponer un plan de trabajo en donde se define objetivos, metas y acciones para mejorar el bienestar policial, el cual se diseña a continuación.

Tabla 7.

Plan de trabajo Bienestar Policial

Objetivo General	Objetivos Específicos	Metas	Linea de acción
Crear unas bases administrativas mínimas en los departamentos de policía para la gestión operativa y la prevención de riesgos mediante la asistencia técnica al personal en general.	Cobertura para las Brigadas de Emergencia y los comités de SG-SST, con asistencia técnica y jurídica, para su organización, capacitación y apoyo en su gestión. Implicación en la reducción de los riesgos laborales, a nivel personal, a través de la participación en	Prestar asistencia técnica en la gestión de la prevención de riesgos laborales. Dar cobertura en la instrucción de las normas de prevención de riesgos laborales como mínimo al personal suscrito.	Asistencia en el desarrollo de programas de gestión para la prevención de riesgos laborales. Cambio de conducta integral a través de la instrucción de aspectos de prevención de riesgos laborales.



procesos de la prevención de riesgos.

Generar bases de información para el personal sobre las necesidades de mantenimiento logístico y de infraestructuras, modernización de recursos y formación policial mediante inspecciones que evalúen los factores y procedimientos de riesgo laboral.

Simplificar la evaluación de los efectos de los riesgos laborales personales, permitiendo la recogida de indicadores que permitan la evaluación y seguimiento del proceso.

Mantener un registro físico de las inspecciones de los factores de riesgo locales y de los procedimientos operativos de cada instalación para consultarlo y planificar mejoras.

Hacer una lista de los riesgos laborales a los que se enfrentan los empleados.

Desarrollo de competencias personales como miembro de comités de seguridad y salud laboral en departamentos de policía.

Creación de un registro digital centralizado de riesgos laborales para las personas.

Nota. La presente tabla muestra la sugerencia de intervención para el programa de bienestar al policía.: Elaboración Propia.

También se desarrolla una programación de actividades específicas para la división de bienestar que pueden ser desarrolladas de manera paulatina para cumplir con los objetivos y metas del programa de bienestar al uniformado.

Tabla 8.

Programación de actividades específicas.

Línea Estratégica	Acción	Actividad	Indicadores	Meta programada	
Gestión del bienestar y	Aplicar un sistema	Implementar un programa	Sesiones de formación	Programada	Cantidad



desarrollo del recurso humano.	integrado de bienestar de los recursos humanos que permita mejorar la calidad de vida y aumentar los niveles de identificación, satisfacción y eficacia de los trabajadores de la institución.	de asistencia en seguridad laboral, identificación de riesgos psicosociales y estrategias de intervención.	sobre normas y técnicas de prevención de riesgos laborales.	Programada	Cantidad
			Asistencia técnica y organizativa a los Comités de Seguridad y Salud Laboral.	Programada	Cantidad
			Realización de inspecciones de identificación de factores de riesgo.	Programada	Cantidad
			Realización de investigaciones de accidentes laborales y enfermedades profesionales.	Programada	Cantidad

Nota. La presente tabla muestra la sugerencia de intervención para el programa de bienestar al policía.: Elaboración Propia.

Conclusiones

En general, se observa que una parte importante del equipo ha empezado a mostrar dificultades asociadas al estrés, como todos los síntomas asociados al mismo, por los que han sido investigados, lo que indica una preocupación persistente sobre sus niveles de estrés y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Los estudios demuestran que el tipo de actividades que realizan los policías hacen de ésta una profesión peligrosa, en la que se pueden sufrir de diferentes riesgos que afectan su bienestar, y que terminan generando afecciones graves como ideación suicida, adicción al alcohol, ludopatía, entre otros.



La profesión policial incluye una variedad de factores de estrés, que van desde el evidente riesgo social asociado a su función principal de seguridad pública hasta los riesgos asociados a la organización, el desarrollo profesional, las relaciones en el lugar de trabajo, la estructura y el entorno. Si la percepción de una persona sobre su propio bienestar no es positiva, la disposición y la motivación de los policías en el cumplimiento de sus funciones serán negativas. En consecuencia, existe una relación directa entre las condiciones de trabajo de la policía y su capacidad para desempeñar las funciones de seguridad pública.

Para maximizar los esfuerzos de la institución, se recomienda que las políticas y los planes de trabajo futuros se centren en la coordinación del trabajo entre los distintos departamentos, incluyendo posiblemente el asesoramiento profesional externo en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo.

Para garantizar la continuidad de los proyectos, planes y acciones de trabajo dentro de la institución, es fundamental contar con personal adecuado, capacitado y suficiente en las áreas de salud ocupacional para satisfacer las necesidades de la institución.

Para lograr un mejor resultado, y dada la importancia de su participación y liderazgo, es necesario desarrollar un programa de formación continua para ellos, haciendo hincapié en que son los principales responsables de velar por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, con la ayuda de los comités especializados, si han sido designados en alguna autoridad policial.

Los comités son órganos de consulta encargados de promover, investigar, verificar y vigilar aspectos específicos de la seguridad y la salud en el trabajo; como consecuencia de estas responsabilidades, se recomienda que los miembros de estos comités, de todos los departamentos





de policía, permanezcan en sus respectivos departamentos y no sean trasladados durante el periodo de tiempo.

Para impulsar la cultura de la seguridad y la salud en el trabajo, así como la prevención de riesgos laborales, es fundamental incorporar los contenidos de este material en el currículo básico de los aspirantes a policías, así como en el plan de formación profesional complementario, para que el profesional entienda que su actividad cuenta con programas de atención en salud física y mental, y que conozca los riesgos laborales, y entienda que hay formas de identificarlos reducirlos y tratarlos para mejorar el desempeño de su labor.

Recomendaciones

Formación teórica y práctica de los empleados sobre los riesgos de su trabajo específico. Para lograrlo, debe elaborarse un plan anual que incluya las oportunidades de formación en el momento de la contratación de los empleados, así como los cambios en las funciones del puesto de trabajo, la introducción de nuevas tecnologías y la aplicación de cambios en las instalaciones y equipos del lugar de trabajo.

Para cumplir con las obligaciones de identificación y control de los riesgos generales, es necesario crear un mapa de riesgos, que es un plano del lugar de trabajo con los lugares de riesgo y las condiciones de trabajo asociadas que se distribuye a los trabajadores sin que afecte a la evaluación del riesgo asociado a los puestos de trabajo individuales. Además, es importante tener en cuenta las características personales o el estado biológico del trabajador, como por ejemplo si es discapacitado, si está embarazada o en pleno parto o lactancia.





Las capacitaciones podrán impartirse a través de empresas de consultoría acreditadas; la formación tendrá lugar principalmente durante el horario de trabajo; y si tiene lugar fuera del horario de trabajo, se considerará trabajo excepcional.

Ejecutar programas complementarios sobre alcohol, drogas, infecciones de transmisión sexual, salud mental y reproducción. Es necesario implementar programas de educación y sensibilización para los empleados con el fin de prevenir el consumo de alcohol y drogas, evitando así las lesiones de los trabajadores y los cambios en la organización del lugar de trabajo. Igualmente, se incluirán actividades de formación dirigidas a las personas sobre los principios y procedimientos de prevención de las infecciones de transmisión sexual, incluido el VIH, así como la transmisión de principios básicos de salud mental y reproductiva.

Al igual que programas de prevención y sensibilización sobre la violencia contra las mujeres, las agresiones sexuales y otros riesgos psicosociales. Para contribuir al desarrollo de una nueva cultura organizativa centrada en la promoción de un entorno de trabajo saludable y al establecimiento de un mecanismo para la detección e investigación tempranas de dichos riesgos, los programas de sensibilización deben incluir actividades educativas en las que participe un experto en la materia.





Referencias

- Aguilar, D. (2020). Estudio De La Relación Entre La Calidad De Vida De Los Patrulleros De La Policía Nacional Que Laboran En El Modelo Nacional De Vigilancia Comunitaria Por Cuadrante De La Ciudad De Bogotá Y Su Capacidad Para Gestionar Conflictos. (Trabajo de Grado).
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/50985/estudio%20corelacional%20entre%20calidad%20de%20vida%20de%20los%20patrulleros%20de%20la%20Polic%C3%ADa%20y%20su%20capacidad%20para%20gestionar%20conflictos.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Benavides, C. (2020). *Análisis del bienestar psicológico en policías que laboran en la región Caribe de Colombia*. <http://www.scielo.org.co/pdf/logos/v12n3/2422-4200-logos-12-03-8.pdf>
- Cano, A. (2015). Consecuencias del estrés laboral. UCM.
<http://www.prevenga.org/prevenga/pdf/opinion/201509/consecuencias.pdf>
- Castillo, L. (2019). El modelo Deming (PHVA) como estrategia competitiva para realizar el potencial administrativo. (Trabajo de Grado). Universidad Militar Nueva Granada.
-
-



<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/34875/CastilloPineda%20Lad yEsmeralda2019.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cedeño, S. Giraldo, Y., Villegas, A., Constanza, A., Rodríguez, C. (2018). Modelo estratégico integral para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Agrícolas Unidas S.A. (Trabajo de Grado). UNAD.

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/24435>

Guarín, S., (2019). Caracterización de las excusas del servicio del personal uniformado que conforma la región No 7 de la Policía Nacional. (Trabajo de Especialización).

UNIMINUTO.

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10320/1/TE.RLA_Guar%C3%ADnSantiago-JojoaAndersson-T%C3%A9lezAngie-D%C3%A9azArley-otros_2020

Instituto Mexicano de Seguridad Social (s.f). Test de Estrés Laboral.

<https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/Test-Estres-Laboral.pdf>

Lizarazo, C., Berrio, S., Fajardo, J. M., & Quintana, L. A. (2010). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. Recuperado el noviembre de 2018, de www.researchgate.net: https://www.researchgate.net/publication/228637429_Breve_historia_de_la_salud_ocupacional_en_Colombia

Ministerio de Trabajo. (2017). Resolución 1111 de 2017 – Estándares Mínimos del SG-SST.

Recuperado el noviembre de 2018, de <https://safetya.co>:

<https://safetya.co/resolucion1111-de-2017-sg-sst/>

Moscoso, J., García, W., y Echeverry, U., (2019). Diseño del sistema general de seguridad y salud en el trabajo, para la unidad básica de carabineros de la policía nacional de Colombia ubicada en buenos aires/ cauca, basado en la reglamentación vigente. (Trabajo



de Grado). Universidad ECCI.

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2271/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Morales, C., & Valderrama, J. (2015). Calidad de vida en policías: avances y propuestas. *Papeles del Psicólogo*, 33(1), 60-67.

Policía Nacional Oficina de Planeación Oficina de Comunicaciones Estrategicas. (agosto de 2018). Modelo de Gestión del Talento Humano y Cultura Institucional. Recuperado el noviembre de 2018, de www.policia.gov.co:

<https://policia.gov.co/contenido/modelogestion-del-talento-humano-y-cultura-institucional>

Policía Nacional de Colombia. (2018). Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional - DITAH. Obtenido de <https://www.policia.gov.co>:

<https://www.policia.gov.co/direccion/talento-humano>

Policía Nacional Dirección de Sanidad (2018). Fase 1: Star Presente.

https://oas.policia.gov.co/sites/default/files/publicaciones-institucionales/sistema-de-gestion-seguridad_salud-trabajo.pdf

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166.

<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>

Rice, P. (1987). *Stress and health. Principles and practice for coping and wellness*. Brooks & Cole.

Roncancio, C. (2018). Modelo estratégico integral para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). UNAD.





<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/23974/%20mlortegam%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salgado, A. (2007). Investigación cuantitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Liberabit*. 13(13),

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272007000100009

Sánchez, J., (2010). Estrés Laboral. *Hdrogenésis*. 8(2), <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>

Universidad Internacional de Valencia. (2018). La prevención de riesgos laborales en la policía en España y Latinoamérica: una visión comparada.

<https://www.universidadviu.com/es/actualidad/informes-viu/la-prevencion-de-riesgos-laborales-en-la-policia-en-espana-y-latinoamerica>

Universidad Internacional SEK (s.f). Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS.

<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/2783/5/EVALUACI%C3%93N%20ESTR%C3%89S%20OIT.pdf>

Universitat Ram3n Lull (2011). Estr3s y bienestar en el Trabajo.

http://recursosbiblio.url.edu.gt/publicjlg/biblio_sin_paredes/fac_hum/psico_indust/psico_trabj/cap/11.pdf

Valencia, C., Orjuela, J., Hincapie, S. (2020). Estructuraci3n de los documentos del Sistema de gesti3n de la Seguridad y Salud en el Trabajo y su armonizaci3n con el Sistema de gesti3n Integral de la Polic3a Nacional. (Trabajo de Grado). UNIMINUTO.

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/10305/1/TE.RLA_ValenciaCarlos-OrjuelaJohn-HincapieSindy_2020





Anexo A. Glosario

Estrés Laboral: El estrés laboral está definido como las reacciones conductuales, físicas, emocionales que se originan en los empleados cuando sus responsabilidades profesionales superar sus conocimientos, habilidades y aptitudes para desarrollar sus actividades de manera óptima (OMS, 2010).

Salud Mental: La salud mental se define como el bienestar emocional, social y psicológico de las personas, además incluye las formas en las que una persona se relaciona con otra y en su toma de decisiones (OMS 2010).

Riesgos Psicosociales: Son las condiciones presentes en el trabajo que afectan el desarrollo de las actividades de un trabajador (Valencia, C., Orjuela, J., Hincapié, S., 2020).

Calidad de Vida: Este hace alusión de diferentes niveles de satisfacción de las personas que incluye ciertos aspectos individuales y grupales, se mide en función del bienestar percibido por una persona en diferentes aspectos o factores de su vida (Valencia, C., Orjuela, J., Hincapié, S., 2020).

Enfermedades Laborales: Es aquella enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo laborales en el medio en el que la persona desempeña sus actividades profesionales, las cuales pueden ser físicas o mentales (Minsalud, 2020).

Programas de prevención: Corresponde al conjunto de actividades de atención en servicios de salud el cual tiene como objetivo principal mantener y mejorar la salud de la población y en este caso de los empleados (Minsalud, 2020).

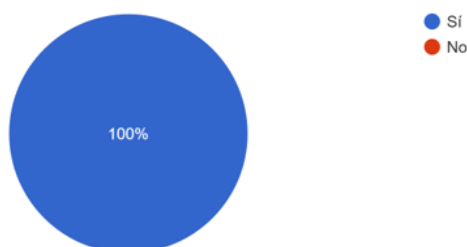
Anexo B. Resultados del consentimiento informado.





En cumplimiento con la Ley 1581 de 2012 en donde se plasma el derecho al Habeas Data, se solicita cordialmente de la autorización para recopilar y analizar los datos que se reunirán a través de la encuesta test de estrés laboral. Los datos suministrados voluntariamente en esta encuesta serán utilizados solamente para fines de la investigación. La encuesta es anónima y la información compartida por no se socializará en otro entorno diferente al académico. Todos los datos serán tratados con confidencialidad, no serán accesibles a terceros ni para finalidades diferentes a las que se han autorizado. De acuerdo con lo anterior, ¿Está dispuesto a realizar de manera voluntaria la encuesta? SI _____ NO_____

Ilustración 1. *Consentimiento informado.*



Fuente: Elaboración Propia.
