



Visítanos en:  
<https://journal.poligran.edu.co/index.php/poliantea>

## Niveles de Estrés y Motivación Laboral en los Patrulleros de la Policía Adscritos a la Seccional de Inteligencia Policial que no Aprobaron el Ascenso a Subintendentes

Levels of stress and work motivation in police patrolmen assigned to the Police Intelligence Section who did not pass the promotion to deputy superintendent

Leidy Yisette Córdoba Panchalo

Dahiana Lorena Bedoya Morales

Juan Fernando Caicedo Restrepo

Yomaira Milena Cadavid Ocampo

Institución Universitaria Politécnico  
Grancolombiano  
Psicología Medellín

### Resumen

El presente trabajo se realizó con el objetivo de identificar la posible relación entre el estrés y la motivación laboral, que enfrentan los patrulleros adscritos a la Seccional de Inteligencia Policial de la Metropolitana del Valle de Aburrá, quienes no han logrado superar el concurso para ascender al grado de subintendente. La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque de investigación cuantitativa con un diseño de investigación tipo no experimental, en un grupo de 22 funcionarios a quienes se les aplicó dos instrumentos, el MBI – HSS Maslach Burnout Inventory y R-MAWS Escala de Motivación en el Trabajo, los cuales se digitalizaron mediante una encuesta virtual en google que se envió a través de WhatsApp para su realización, estas últimas nos permitieron recopilar y analizar las variables planteadas, encontrando que los funcionarios presentan niveles bajos de motivación y de estrés.

**Palabras clave:** Estrés, Motivación, Ascenso laboral

### Abstract:

The present work was carried out with the objective of identifying the possible relationship between stress and work motivation faced by patrolmen assigned to the Police Intelligence Section of the Metropolitan Police of the Aburrá Valley, who have not been able to pass the competition for promotion to the rank of deputy superintendent. The present research was developed



Recepción: 12.2020

Aceptación: 03.2021

under a quantitative research approach with a non-experimental research design, in a group of 22 officers to whom two instruments were applied, the MBI - HSS Maslach Burnout Inventory and R-MAWS Motivation at Work Scale, which were digitized through a virtual survey on google that was sent via WhatsApp for its realization, the latter allowed us to collect and analyze the variables raised, finding that the officers have low levels of motivation and stress.

**Keywords:** stress, motivation, job promotion.

### Introducción.

La Policía Nacional, al igual que otras instituciones de la fuerza pública, está estructurada de manera jerárquica y piramidal y por tal razón es muy importante el ascenso de los funcionarios que la conforman, toda vez que durante su proyecto de vida institucional se proyectan a alcanzar determinados escalafones de acuerdo al tiempo que el funcionario lleve trabajando dentro de la institución.

Según el decreto 1791 de 2000, que regula la carrera profesional de los funcionarios de la Policía Nacional de Colombia, esta institución cuenta con los siguientes escalafones: oficiales, nivel ejecutivo, suboficiales y agentes, para este caso vamos a tener en cuenta el nivel ejecutivo, el cual está conformado de menor a mayor grado por los siguientes grados o rangos: Patrullero, Subintendente, Intendente, Intendente Jefe, Subcomisario y Comisario. (Decreto ley, 2020).

Las fuerzas militares en Colombia la conforman una serie de instituciones, que enmarcan su funcionamiento desde el ámbito castrense, lo cual hace que se caractericen por que poseen una estructura basada en mando y grados y esa es una de las principales connotaciones que la diferencian de otras instituciones democráticas y/o empresas de este país.

Como toda empresa, un ascenso significa la obtención de un logro, un mérito, un progreso y frente a esto, la Policía no es la excepción, toda vez que muchos de sus integrantes aseguran haber escogido esta profesión, asumiendo riesgos y demás condiciones diferenciales a otro trabajo, bajo la condición de obtener ciertos beneficios y

estímulos, entre ellos la obtención de una pensión en corto tiempo y el ascenso reconocido de acuerdo antigüedad, sin embargo y de acuerdo a las diferentes cambios dentro de la normas de carrera que se plantearon en los últimos años el cambio de escalafón se modificó para el personal que pertenece al nivel ejecutivo, lo cual viene generando ciertos inconformismos al interior de la institución.

Como bien sabemos esta profesión implica por parte de sus integrantes una mayor demanda de tiempo, debido a los extensos turnos de trabajo, por otro lado, no tienen una estabilidad familiar, exponen su vida constantemente, lo cual genera agotamiento, ansiedad y estrés, de igual manera al no obtener unas condiciones de equidad con respecto a otras fuerzas militares, deterioran los objetivos y metas durante su trayectoria institucional.

Teniendo en cuenta lo anterior, el propósito de este trabajo está enmarcado en identificar especialmente los niveles de motivación y el estrés en un grupo de policías constituidos por 22 funcionarios adscritos a la seccional de Inteligencia Policial de Medellín, quienes hasta el momento no hayan logrado obtener el ascenso al grado de subintendentes y de esta manera determinar que tanto puede afectar esta condición en su estado emocional y pueden afectar en la prestación de su servicio policial.

Según García (2015), la principal problemática psicosocial que aparece dentro del ámbito laboral de los policías es el estrés, a raíz de los riesgos que tienen que asumir día a día, puesto que tienen que exponer su vida para salvaguardar la de otros, plantea un paralelo entre dos variables que originan o desencadenan con más frecuencia este sentimiento en el personal de la policía, que serían los inherentes a la tarea, los que se asocian a la solución de los problemas de la comunidad, y en otros relacionados con la institución, en subsanar novedades por motivos de carencia de personal, recursos, exceso en turnos laborales, lo que posteriormente sería desencadenante de afectación

en los estados de salud, rendimiento físico, estados mentales, propinando bajos niveles de rendimiento laboral, por lo que se hace necesaria reconocer lo fatigoso de esta labor que muchas veces queda en el olvido. García plantea la implementación de programas de acción antes del desarrollo de los síntomas del estrés, para atacar de forma colectiva, y contar con los recursos necesarios para una buena prestación del servicio.

Por lo anterior se hace necesario descubrir la existencia del estrés en el ámbito laboral, es crucial para adecuar mejor los entornos del empleado, y saber con qué factores está asociado y evitarlos, contar con un panorama claro de los desencadenantes del estrés permite atacar el problema de frente y no caer en error, por lo que en la policía penitenciaria costarricense buscaron la correlación existente entre el estrés que presenta los policía con la depresión, ansiedad, síndrome de burnout, para lograr su objetivo se aplicaron herramientas como escala de depresión ansiedad y estrés (dass-21), Lovibond and Lovibond (1995), CBB (cuestionario breve de burnout), en sus resultados encontraron conexiones entre el estrés, la ansiedad y la depresión pero el síndrome de burnout, no tenía participación. (Blanco-Álvarez & Thoen, 2017).

El estado de salud mental de los policías ha sido tema de investigación, a causa de lo abrumador que puede llegar a ser el cumplimiento adecuado y eficaz de esta labor, lo que conlleva a que se germine el estrés dentro de sus funcionarios, por lo que se desarrolló un estudio del estado de salud de la policías en relación con la diversidad de actividades que desarrollan, con la finalidad de conocer el estado mental y psicológico de este personal, partiendo de que muchas veces el ambiente laboral es hostil, portan y manejan armas de letalidad alta y reducida, donde la demanda de trabajo no es acorde a la capacidad de reacción, se realizó a través de la prueba SF-36 estado de salud, la cual arrojó resultados que el personal no contaba con tiempo de asimilación de las ordenes que se impartían de formas apresuradas, lo que provocaba síntomas físicos como dolores, agotamiento, cansancio, desánimo y

tristeza, y recargo de trabajo, (extenuadas jornadas laborales) mostraron dificultades para realizar sus funciones. (Orjuela Gómez et al., 2012; Prada, 2019).

Por consiguiente, entre los factores que originan el estrés en forma general están: los excesos de carga laboral, largas jornadas laborales, carencia de recursos para el servicio, escasas y malas infraestructuras, puestos de trabajo poco ergonómicos, malas relaciones con los compañeros y los jefes, adicional la monotonía en el trabajo aburre, las descargas emocionales que pueda hacer la comunidad sobre el funcionario, entre otros. (Arango, s.f)

El estrés es considerado como una enfermedad laboral, por lo que han elaborado planes de acción para manejar, mitigar y controlar esta serie de crisis, que afectan considerablemente la conducta humana, haciéndole frente de forma global, (teniendo en cuenta al personal en crisis), para tener un mejor abarque, y así promover un mejor ambiente laboral con la implementación de estímulos, hacer que el empleador sienta que es importante y que su trabajo sea valorado. (Gutierrez, 2019).

Las patologías mentales provenientes del estrés a partir del 2007 y el 2013 han incrementado un 43%, por lo que el ministerio de trabajo, ha adelantado jornadas de Bienestar y salud mental: en el que dio a conocer la resolución 2404 de 2019, donde acoge instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en las empresas, los cuales deberán ser aplicados a todos los trabajadores y empleadores tanto públicos y privados (incluyendo la policía nacional) y deberá de hacerse con una periodicidad de cada dos años en niveles de riesgo medio o bajo y en alto riesgos cada año. En los últimos años ha aumentado el nivel de estrés, Entre el periodo del 2009 y 2017 el estrés grave y trastornos de adaptación se posicionó en tercer lugar con una participación del 12,7%. (Luceño, et al, 2016)

Cabe destacar la importancia de la motivación en el entorno laboral de los policías, es esencial para brindar un buen servicio, sentirse cómodo y a gusto con la labor que se hace, permite

que las actividades fluyan con naturalidad, y se vea reflejado en sus resultados, pero más que reconocer la importancia de la motivación, es tener en cuenta las necesidades de cada empleado, y que su fuente de motivación no es igual que la de las demás personas (no se manejan reglas estándar) debido a la diversidad de pensamientos, se desarrolló un censo con la aplicación de entrevistas donde se tuvieron en cuenta los factores más comunes en la motivación como es el económico, calidad de vida y tiempo en familia, como resultados se obtuvo que estos factores no son suficientes para tener a su personal motivado, el personal se sentía más a gusto si sentía que su labor era reconocida, o si tenían avances dentro de su desarrollo profesional, también es beneficioso para el colaborador tener relaciones tanto sociales como familiares que sean saludables. (Malaysia, 2014).

Según García (2015) los factores motivacionales y el desarrollo profesional están directamente relacionados, con el objetivo de ver el comportamiento de la motivación en relación con el desarrollo de las tareas diarias, se aplicaron instrumentos de recolección de datos empíricos, encaminados a lo que se pretendía analizar, como resultado se obtuvo que la motivación y el desarrollo laboral están estrechamente ligados, y que se influyen de forma positiva, además de los otros factores que circundan el desarrollo profesional, tanto los inherentes como los entes externos.

De acuerdo a lo anteriormente planteado para una adecuada implementación de la motivación se hace necesario incitar a que el empleado identifique sus labores como reto transformador, que lo ayudan a crecer y a mejorar como persona, brindar reconocimientos, la motivación está estrechamente relacionada con cómo se vive y se desempeñan las actividades del trabajo, si se trabaja amenamente y sus resultados son excelentes, es un indicador de que hay motivación, para analizar esta correlación entre el desarrollo, el trabajo y la motivación, se

desarrollaron estudios donde emplearon pruebas de Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES17), y Escala de Motivación Laboral ORG, en sus resultados se observó una relación estrecha entre la motivación Laboral y el Engagement, las condiciones de higiene y el ambiente. (Quiroz, 2019).

Se puede deducir que tener a los empleos motivados permitirá que realicen su trabajo de forma adecuada y así disminuir los niveles de riesgos laborales ocasionados muchas veces por descuidos, se plantea que al haber una mejora en la motivación de los servidores públicos, se mejora su desempeño, para comprobar la existencia de esta relación expuesta, creo instrumentos empíricos para analizar estas dos variables teniendo como resultado, basado en los parámetros de la guía 7 del DAFT, una cercana vinculación, así como la motivación afecta positivamente la gestión de los riesgos la desmotivación hace su efecto contrario. (Correa, 2020).

Según el rastreo teórico se encontró que la Policía Nacional, no ha sido población objeto de interés para la investigación científica, por ende no hay suficiente evidencia de estudios donde se relacionen las variables motivación y estrés, sin embargo se encontraron trabajos de investigación que estudiaron estas dos variables de manera independiente, las cuales buscan mejorar la calidad de vida de sus funcionarios, brindando el mejor ambiente y ergonomía para que cumpla a cabalidad y con plenitud sus funciones, mejorando sus turnos laborales, dando valor y gratificación al desempeño de la misma, haciendo sentir al colaborador como parte esencial de la función.

### Metodología.

El diseño de esta investigación es un diseño no experimental, transversal de nivel correlacional, y la unidad de análisis de muestreo es la población de funcionarios de la Policía adscritos a la seccional de Inteligencia Policial de la Metropolitana del Valle de Aburrá, como subgrupo de interés se escogieron 22 patrulleros que han presentado las

pruebas de ascenso para ser subintendentes y que no han logrado superarlas.

En el procedimiento del presente proyecto de investigación se emplearon dos instrumentos, el MBI – HSS Maslach Burnout Inventory y R-MAWS Escala de Motivación en el Trabajo, los cuales se digitalizaron mediante una encuesta virtual en google que se envió a través de WhatsApp, dada la imposibilidad de la aplicación presencial de los mismos debido a la situación presente en el país, se tomó una muestra de 22 patrulleros adscritos a la Seccional de Inteligencia Policial de la Metropolitana del Valle de Aburrá, el instrumento contaba con un consentimiento informado donde el participante daba su asentimiento explícito de participar en el estudio, teniendo claridad de que los resultados obtenidos tenían fines académicos para el curso de métodos cuantitativos. Los resultados fueron analizados mediante el software SPSS. v. 25. Se utilizó estadística descriptiva y pruebas de independencia (chi-cuadrado) para analizar los datos.

### Resultados.

|          |         | Calificación Desmotivación |            |                   |                      |
|----------|---------|----------------------------|------------|-------------------|----------------------|
|          |         | Frecuencia                 | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido   | MEDIO   | 1                          | 3,8        | 4,5               | 4,5                  |
|          | ALTO    | 21                         | 80,8       | 95,5              | 100,0                |
|          | Total   | 22                         | 84,6       | 100,0             |                      |
| Perdidos | Sistema | 4                          | 15,4       |                   |                      |
| Total    |         | 26                         | 100,0      |                   |                      |

**Análisis instrumento MBI-HSS.** Se evidenció que la mayor parte de los funcionarios presentan un nivel bajo de cansancio emocional. Así mismo, se observó que el total de los funcionarios presentan un nivel bajo de realización personal. En una gran mayoría los funcionarios presentan un nivel bajo de despersonalización.

|                 |                             | Correlaciones             |                          |                            |                     |                               |                             |                             |                             |                             |                 |
|-----------------|-----------------------------|---------------------------|--------------------------|----------------------------|---------------------|-------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------|
|                 |                             | TOTAL CANSANCIO EMOCIONAL | TOTAL DESPERSONALIZACIÓN | TOTAL REALIZACIÓN PERSONAL | TOTAL DESMOTIVACIÓN | TOTAL REGULACIÓN INTROYECTADA | TOTAL REGULACIÓN INTRÍNSECA | TOTAL REGULACIÓN EXTRÍNSECA | TOTAL MOTIVACIÓN INTRÍNSECA | TOTAL MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA | NIVEL EDUCATIVO |
| NIVEL EDUCATIVO | Coefficiente de correlación | -,208                     | ,082                     | -,193                      | ,182                | ,179                          | ,073                        | ,082                        | ,064                        | 1,000                       |                 |
|                 | Sig. (bilateral)            | ,353                      | ,717                     | ,390                       | ,417                | ,427                          | ,748                        | ,717                        | ,776                        |                             |                 |
|                 | N                           | 22                        | 22                       | 22                         | 22                  | 22                            | 22                          | 22                          | 22                          | 22                          |                 |

**Análisis instrumento R-MAWS.** Se evidenció que la mayor parte de los funcionarios presentan un nivel bajo de motivación, tanto extrínseca como intrínseca, esta última en un mayor nivel. Además, el 50% de los funcionarios registraron un nivel alto de regulación identificada. Se encontró que el 72% de los funcionarios registran un nivel de regulación introyectada alto.

**Correlaciones con cansancio emocional.** Se logró observar que el grado de asociación entre el cansancio emocional y la despersonalización es fuerte y positiva con una correlación de 0,8. Además, la asociación entre el cansancio emocional y desmotivación es fuerte y negativa con una correlación de -0,5.

**Correlaciones con despersonalización.** Se logró observar que el grado de asociación entre la despersonalización y el cansancio emocional es fuerte y positiva con una correlación de 0,8.

Así mismo, el grado de asociación entre la despersonalización y desmotivación es fuerte y negativa con una correlación de -0,5. El grado de asociación entre la despersonalización y regulación intrínseca es fuerte y positiva con una correlación de 0,6.

**Correlaciones con realización personal.** Se logró observar que el grado de asociación entre la realización personal y desmotivación es fuerte y positiva con una correlación de 0,6.

**Correlaciones con nivel educativo, tiempo en la policía y cuantas veces se han presentado.** No se encuentran correlaciones entre el nivel educativo, el tiempo en la Policía y cuantas veces se ha presentado, con el resto de los ítems

evaluados no influyen en las variables de motivación y estrés.

#### Correlaciones con el grado de patrullero.

Se evidenció que los funcionarios que se han presentado al concurso para ascender al grado de Subintendente por más de cinco ocasiones presentan un nivel más alto de correlación fuerte, entre las variables de motivación y de estrés.

#### Conclusión.

Teniendo en cuenta los resultados anteriores, se logró evidenciar que los niveles de estrés en los funcionarios adscritos a la Seccional de Inteligencia MEVAL, son bajos. Por otro lado, se evidenció que los funcionarios tienen bajos niveles de realización personal.

Si bien, la actividad de policía representa en los funcionarios un nivel significativo por su labor, esto no es suficiente para que se encuentren totalmente motivados.

De acuerdo con la aplicación del instrumento MBI – HSS Maslach Burnout Inventory se logró evidenciar que los funcionarios adscritos a la Seccional de Inteligencia MEVAL presentaban niveles mínimos de indicio de Burnout.

Finalmente se logró deducir a partir del análisis de las variables, que es probable que los niveles de estrés laboral no influyen con los niveles bajos de motivación de estos funcionarios.

#### Referencias.

Arango, A. (s.f). Bienestar y salud mental un compromiso de MinTrabajo y el Sector Publico - Ministerio del trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>

Blanco-Álvarez, T., & Thoen, M. A. (2017). Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. *Revista Costarricense de Psicología*, 36(1), 45. <https://doi.org/10.22544/rcps.v36i01.03>

Correa Barrera, S. A. (2020). Administración de riesgos y motivación Laboral de los servidores públicos en entidades públicas en Medellín. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/administracion-riesgos-motivacion-laboral-servidores-publicos-entidades-publicas-medellin>

García Castro, T. (2015). Semana europea. <https://www.diba.cat/documents/467843/58064690/el-estres-policial-en-revista-insht-84-oct-2015.pdf/4da81d38-9a65-46f9-9bdf-3d5b76a31f7f>

Gutierrez, C. E. (2019). Panorama del estrés laboral en Colombia \_ Noticias jurídicas y análisis de nuevas leyes. In *Ambitojuridico*

Luceño, L., Albuerno, Y., Talavera, B., & Garcia, M. (2016). Stress in Spanish police force depending on occupational rank, sex, age and work-shift. *Psicothema*, 28(4). Obtenido de <http://www.psicothema.com/pdf/4340.pdf>

Malaysia, Z. (2014). La Influencia de la Motivación Laboral en los Trabajadores del Comisariato Policía Nacional del departamento de Matagalpa. Año 2013. *Pontificia Universidad Catolica Del Peru*, 8(33), 44. [https://ipsas.upm.edu.my/upload/dokumen/IISS\\_022.pdf](https://ipsas.upm.edu.my/upload/dokumen/IISS_022.pdf)

Orjuela Gómez, M. A., Lozano Ariza, C. A., Avendaño Prieto, B. L., & Vargas Espinosa, N. M. (2012). Diversitas : perspectivas en psicología. In *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8 (2)

Prada, R. (2019). Social psychological factors and their relation to work-related. *Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 36(2), 39-53.

Quiroz Espinoza, S. P. (2019). FACULTAD DE HUMANIDADES MOTIVACIÓN LABORAL Y ENGAGEMENT DEL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, CAJABAMBA 2018.

[http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6578/Quiroz Espinoza%2C Segundo Pedro\\_.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6578/Quiroz_Espinoza%2C_Segundo_Pedro_.pdf?sequence=1&isAllowed=y)