

Propuesta de mejora en el riesgo Psicolaboral, basado en las consecuencias que afectan la integridad física y psicológica de los servidores públicos de la Subdirección General de la Policía Nacional de Colombia en el segundo semestre de 2022

Bibiana Rocío Rojas

Karin Pinzón Espinosa

Liliana Rodríguez

Cristian Camilo Galindo

Kelys Yohana Contreras

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios – ECACEN

Programa de Administración de Empresas

2022

Propuesta de mejora en el riesgo Psicolaboral, basado en las consecuencias que afectan la integridad física y psicológica de los servidores públicos de la Subdirección General de la Policía Nacional de Colombia en el segundo semestre de 2022

Bibiana Rocío Rojas

Karin Pinzón Espinosa

Liliana Rodríguez

Cristian Camilo Galindo

Kelys Yohana Contreras

Trabajo para optar al título de Administrador de Empresas

Director:

Wilson Rodríguez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios – ECACEN

Programa de Administración de Empresas

2022

Dedicatoria

Brindamos de manera especial este proyecto de grado, primeramente a Dios por darnos la vida y permitir llegar hasta este punto tan importante de nuestra educación profesional.

En segundo lugar, a nuestras familias, ya que son la fuente principal para alcanzar y lograr todos nuestros objetivos en la vida.

Por último y no menos importante a cada uno de nosotros ya que este trabajo representa todos los conocimientos adquiridos y los esfuerzos que se han realizado en estos últimos años para formarnos y llegar a ser los profesionales que siempre deseamos ser.

Agradecimientos

Agradecemos a todas las personas que con su ayuda contribuyeron a la construcción de este gran trabajo, a nuestros padres, familiares por el apoyo y la motivación brindada en este camino profesional, a los instructores por brindarnos sus conocimientos en el desarrollo de nuestra formación académica y cada uno de los compañeros que hicieron parte de este recorrido, que permitieron con su ayuda y esfuerzo poder realizar este sueño posible de convertirnos en profesionales.

Resumen

Diversos estudios han demostrado que en el presente los factores de Riesgo Psicolaboral, constituyen a nivel mundial, la mayor fuente de daños en la salud, calidad de vida y rendimiento de los empleados por lo que ha sido catalogado como enfermedad profesional. En la institución de la Policía Nacional de Colombia el porcentaje de enfermedades Psicolaborales es muy alto ocasionando ausentismo laboral, alterando con esto la prestación del servicio que se debe brindar al país de acuerdo con lo consagrado en la Constitución Política de Colombia.

Es por ello que el presente proyecto de investigación está encaminado a dar una propuesta de mejora al riesgo Psicolaboral que está afectando la integridad física y psicológica de los servidores públicos de la Subdirección General de la Policía Nacional de Colombia, inicialmente se identifica los principales riesgos que se presentan en los servidores públicos, enseguida se determina aplicar una metodología cualitativa de tipo explicativo, la cual permite reconocer el origen de los acontecimientos que se están presentando en la actualidad, por lo que se determinó evaluar los riesgos identificados por medio de un cuestionario electrónico de 12 preguntas que fue aplicado a 21 servidores públicos que pertenecen al grupo de talento humano, obteniendo resultados puntuales que permiten predecir, explicar y suministrar recomendaciones para prevenir y minimizar los riesgos psicolaborales presentados en los trabajadores de la Subdirección General de la Policía Nacional ubicado en el Distrito Capital de la ciudad de Bogotá.

Palabras clave: Calidad de Vida, Factores de Riesgo, Enfermedad, Ausentismo laboral.

Abstract

Several studies have shown that at present the factors of Psycholaboral Risk, constitute at world-wide level, the major source of damages in the health, quality of life and performance of the employees, reason why it has been catalogued as an occupational disease.

In the institution of the National Police of Colombia the percentage of psycholaboral diseases is very high causing absenteeism, thus altering the service that must be provided to the country according to what is enshrined in the Colombian Public Constitution.

That is why this research project is aimed at giving a proposal to improve the Psycho-labor risk that is affecting the physical and psychological integrity of public servants of the General Sub-Directorate of the National Police of Colombia, initially identifying the main risks that occur in public servants, the following is determined to apply a qualitative methodology of explanatory type, which allows to recognize the origin of the events that are occurring at present, so it was determined to evaluate the risks identified through an electronic questionnaire of 12 questions that was applied to 21 public servants who belong to the group of human talent, obtaining specific results that allow predicting, explaining and providing recommendations to prevent and minimize the psycholaboral risks presented in the workers of the General Subdirectorato of the National Police located in the Capital District of the city of Bogota.

keywords: Quality of Life, Risk Factor's, Illness, Work Absenteeism.

Tabla de Contenido

Introducción	10
Problema	11
Descripción del Problema	11
Planteamiento del Problema	13
Pregunta problema	14
Justificación	15
Antecedentes	17
Objetivos	22
Objetivo General	22
Objetivos Específicos	22
Marco Teórico	23
Marco Legal	26
Metodología	28
Resultados	31
Resultado final - Propuesta de mejora	38
Conclusiones	40
Recomendaciones	41
Bibliografía	42
Apéndices	46

Lista de figuras

Figura 1. Pregunta 1.....	31
Figura 2. Pregunta 2.....	31
Figura 3. Pregunta 3.....	32
Figura 4. Pregunta 4.....	32
Figura 5. Pregunta 5.....	33
Figura 6. Pregunta 6.....	33
Figura 7. Pregunta 7.....	34
Figura 8. Pregunta 8.....	34
Figura 9. Pregunta 9.....	35
Figura 10. Pregunta 10.....	35
Figura 11. Pregunta 11.....	36
Figura 12. Pregunta 12.....	37

Lista de Apéndices

Apéndice A. Encuesta a Servidores públicos.....	28
---	----

Introducción

Todas las empresas deben cumplir con la aplicación y actualización constante del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ya que es un elemento primordial y beneficioso para los empleadores como los trabajadores ya que permite mejorar el ambiente de trabajo, además de estudiar, anticipar y proponer mejoras para evitar riesgos, incidentes y enfermedades laborales, proporcionando un mayor bienestar y calidad de vida laboral.

En este caso el área administrativa de la Subdirección General de la Policía Nacional de Colombia, mantiene los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, pero últimamente se ha evidenciado una problemática en cuanto a el riesgo Psicolaboral que presentan los servidores públicos que laboran en dicha área, debido a la carga laboral, los horarios extensos, las relaciones jerárquicas, las relaciones funcionales y el estrés por el cumplimiento de las actividades asignadas.

Es por eso, que este trabajo de investigación se hace para identificar todos los problemas que están afectando Psicolaboralmente a los servidores públicos de la Subdirección General de la Policía Nacional Colombia y de qué forma se puede contra restar por medio de la creación de un instrumento.

Para el desarrollo de este trabajo se estipulo centrarse específicamente con la Subdirección General de la Policía Nacional, la cual está ubicada en la ciudad de Bogotá y está conformada por 60 servidores públicos, quienes son nuestro objeto de estudio y nos permiten generar bastante información para reconocer y suministrar propuestas de mejora.

Problema

Descripción del Problema

El Ministerio del Trabajo (2020), constituyó el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, como la creación y desarrollo de un proceso lógico y por etapas, enfocado en el progreso, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditorías y las acciones de mejora para anteponer, identificar, valorar y controlar los riesgos y enfermedades causadas por las condiciones laborales. Este Sistema fue determinado institucional y jurídicamente mediante el Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6.

“La Policía Nacional de Colombia es una entidad pública adscrita al Ministerio de Defensa Nacional, creada mediante la Ley 1000 de 1891, regida por el artículo 218 de la Constitución Política de Colombia de 1991” (Guaidía, 2014, p.1)

Actualmente esta institución cuenta con más de cien mil servidores públicos entre personal uniformado y personal no uniformado, quienes tienen diferentes cargos y funciones dado que cuenta con un nivel Administrativo y un nivel Operativo, por ende, hay personal que se encuentra totalmente en la parte administrativa como personal que labora únicamente en la parte operativa. Teniendo en cuenta que es una empresa tan grande y con muchas funciones, se presta para que sea una de las empresas con mayores niveles de riesgos físicos y psicosociales.

Frente a los riesgos psicosociales el Ministerio de Protección Social junto con el Ministerio de Defensa Nacional en el año 2014 desarrollaron el protocolo de Intervención de Riesgo Psicosocial en el cual establecieron que, este es un sector tanto en Colombia como en el mundo, aporta casos de enfermedades asociadas con el estrés, enfermedades mentales, dado el compromiso emocional propio de la misión de sus entidades. Implica la vivencia de eventos emocionalmente devastadores, presión por resultados revestidos de alta responsabilidad por los bienes, la salud, la seguridad y la vida de otros. Además, sus integrantes se encuentran expuestos a trabajo bajo presión, exigencias de atención y concentración continuas. (Unidad de Investigación Criminológica de la Defensa, s.f., 2022).

Si bien es cierto que los funcionarios que laboran en la Policía Nacional han sido capacitados sobre los elementos básicos de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la importancia de estos para la prevención de enfermedades laborales y accidentes de trabajo dentro de sus actividades diarias no ha sido suficiente porque esta tiene una falencia. Proviene de la falta de liderazgo por parte de algunos jefes inmediatos que lo único que les interesa es que el personal aporte operatividad sin importar que se afecte su integridad física y psicológica.

Dentro de las más destacadas falencias que tiene la Policía Nacional en cuanto a la Seguridad y Salud en el Trabajo son los horarios extensos puesto que se pueden laborar más de 12 horas diarias sin tener el tiempo necesario para realizar pausas activas, tampoco cuentan con tiempo suficiente para tomar los alimentos a las horas indicadas para evitar enfermedades, además de tener altos niveles de estrés por la carga laboral y por la presión de los jefes superiores. Adicionalmente, se encuentra otra falencia de alto impacto, esta proviene de la rotación de los lugares de trabajo que no precisamente son en la misma ciudad donde el servidor público tiene a su familia, sino que es para diferentes partes del país, más aún cuando son sitios de orden público que provoca niveles de estrés y ansiedad más alto de lo normal causando problemas de salud psicológicos tanto físicos. Por último encontramos que la dotación no es la más adecuada para realizar las labores diarias puesto que las botas son pesadas, no son cómodas sobre ello hay que sumarle el peso del armamento, chaleco antibalas, tonfa, munición, esposas y demás elementos esenciales para el cumplimiento de las funciones. Dentro de las cuales se destaca proteger la vida e integridad de los habitantes de Colombia.

Se evidencia que a nivel nacional al transcurrir los años se ha vuelto complejo el tema de hacer parte de la policía nacional ya que la inconformidad de muchos con respecto a los cambios

frecuentes, traslados y poca seguridad para ellos mismos, hace que sea poco atractivo ser parte de esta institución.

Planteamiento del Problema

Incremento significativo del desgaste físico y psicológico de los servidores públicos de la Policía Nacional de Colombia debido a la sobre carga laboral, jornadas extensas de trabajo, condiciones inadecuadas en el cumplimiento de sus funciones, ocasionando en los trabajadores agotamiento, estrés, cansancio y complicaciones de salud. Lo que disminuye el rendimiento en las labores que realizan a diario.

El propósito de este proyecto de investigación se centra en la revisión precisa de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la institución seleccionada Policía Nacional De Colombia; institución creada para el entrenamiento de los derechos y libertades públicas, para garantizar que los residentes de Colombia convivan en paz. Por medio del diseño e incorporación de nuevas estrategias de Seguridad y Salud en el Trabajo que nos permita la generación de alternativas o crear soluciones a los problemas que presentan los servidores públicos en el cumplimiento de sus funciones, mejorando el desempeño en la ejecución de las labores que realizan diariamente. Proporcionando mejor calidad de vida a los integrantes de esta prestigiosa institución pública del país.

El riesgo Psicolaboral planteado anteriormente se logra identificar en el área administrativa de la Subdirección General de la Policía Nacional ubicado en el Distrito Capital de la ciudad de Bogotá.

Pregunta problema

¿Qué instrumento se puede diseñar para la Subdirección General de la Policía Nacional de la ciudad de Bogotá que permita minimizar el riesgo Psicolaboral para los servidores públicos de esta institución para el segundo semestre del año 2022?

Justificación

La elaboración de este proyecto surge como una necesidad, ya que los servidores públicos de la Subdirección General de la Policía Nacional carecen de un seguimiento continuo por parte del Área de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la que se realice un seguimiento y revisión de las condiciones laborales que afectan el bienestar, la integridad física y psicológica de los servidores públicos, al percibir y revisar a fondo las causas y el porqué de la insatisfacción de los funcionarios, se pretende suministrar recomendaciones a la Subdirección General de la Policía Nacional de acuerdo con la información y resultados obtenidos de nuestro objeto de estudio para disminuir las enfermedades laborales y evitar el deterioro de la salud física y mental en los servidores públicos.

El proyecto tiene como finalidad demostrar como la carga laboral, los tiempos mal distribuidos, entre muchas otras funciones y responsabilidades han influido de forma negativa en los servidores públicos, además de disminuir significativamente el desarrollo de enfermedades Psicolaborales que vienen presentando los 60 trabajadores de la Subdirección General de la Policía Nacional y de esta manera mejorar su calidad de vida y las condiciones labores y a su vez poder garantizar su estabilidad emocional y laboral acorde a lo establecido por la ley en el código sustantivo del trabajo.

En el siglo XXI y actualmente el Síndrome de Burnout es considerado por La Organización Mundial de la Salud (2019). “Como enfermedad y problemas de salud conexos, que se clasifco estadísticamente de forma internacional el 01 de enero del presente año”, gracias a la identificación de este problema potencial se puede reconocer fácilmente en las organizaciones los riesgos presentados y bajo la implementación de ciertos parámetros se puede restar los riesgos y sobrecargas a los que están expuestos.

El presente trabajo va a aportar a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia nuevos datos de investigación para que más adelante asesores y jurados puedan enriquecer sus conocimientos y a su vez pueda captar a varios lectores para que lleven a cabo la implementación de este trabajo de investigación bajo el aporte que se va a realizar en el mismo.

Antecedentes

Realizando una búsqueda exhaustiva se evidencia que existe mucha información, trabajos y proyectos de investigación acerca de los riesgos laborales que se sitúan en el plano psicológico y emocional donde se encuentra el Síndrome de Burnout.

Entre los riesgos laborales que se sitúan en el plano psicológico y emocional se encuentra el Síndrome de Burnout, descrito inicialmente como un estado de deterioro de energía, pérdida de la motivación y del compromiso que se acompaña por un amplio abanico de síntomas físicos y mentales.

No obstante, Maslach y Jackson (1981, 1982) “determinan al Síndrome como una respuesta al estrés crónico en la que aparecen tres factores: agotamiento emocional, entendido como manifestaciones de fatiga física y psicológica” (p.44).

Oramas, González & Vergara (2007). “despersonalización, identificada en el distanciamiento del trabajo e indiferencia por las tareas, los horarios y las actividades desarrolladas en el entorno laboral”

Moreno, (2001). “por último, realización profesional, desde la cual se evalúan las expectativas de éxito de los sujetos”

Gil Monte, (2002). Este último autor define el síndrome como el conjunto de signos y síntomas que pueden desarrollarse en individuos cuyo objeto de trabajo está mayoritariamente relacionado con la atención a sus semejantes, sin importar el tipo de actividad (enfermeros, docentes, policías, etc.), de modo que se desvía del enfoque puramente clínico a uno psicosocial.

El síndrome puede manifestarse cuando las condiciones individuales de los sujetos (tales como son la tolerancia al estrés y a la frustración), así como las organizacionales (deficiencias en la definición del puesto, el ambiente laboral o la cultura organizacional, entre otras), no generan el entorno saludable y las condiciones necesarias para la homeostasis física, psicológica y social de los individuos (Forbes, 2011).

Durán, (2001). afirma que entre los colectivos más afectados la profesión de policía es una de las actividades en las que más se está expuesto al síndrome, puesto que además de las actividades propias de policía, los sujetos están expuestos a niveles de riesgo alto en los que pueden llegar a ver comprometida su salud o su vida, sin contar aún con el trato recibido por parte de los ciudadanos y la presión constante de los medios de comunicación.

Las enfermedades laborales son resultados de la exposición a factores de riesgos relacionados con la actividad que desarrollen los individuos en sus lugares de trabajo, en este caso los servidores públicos siempre se han visto inmersos en factores de riesgos como el estrés, agotamiento físico y mental, ofensas verbales, agresiones físicas, amenazas contra su vida, acoso laboral, jornadas extensas de trabajo, ambientes inapropiados, entre otras, que afectan tanto la salud física como la psicológica, provocando con ello que desarrollen enfermedades que deterioren la salud y desmejoren las condiciones laborales disminuyendo el rendimiento laboral; por lo que se buscan alternativas para disminuir el Síndrome de Burnout y poder proporcionar mejores condiciones laborales y mayor calidad de vida para los servidores públicos, ya que se evidencia que desde hace mucho tiempo atrás es un problema que afecta la salud e integridad de los servidores públicos de la Subdirección General de la Policía Nacional, así como a los trabajadores de otras entidades públicas y privadas.

Como también están los riesgos Psicolaborales y Psicosociales que afectan el normal desarrollo de las actividades de los miembros de las fuerzas militares y de policía nacional y más aún si sus funciones se enmarcan en el ámbito administrativo.

En relación a los riesgos Psicolaborales en el Ejército Nacional, Chavarrio (2014), señala que para el año 2013, el Ejército afronto innumerables casos de disminución de la capacidad laboral de sus efectivos por desafortunados eventos antrópicos originados fuera del conflicto armado a falta de una cultura de salud ocupacional eficiente, que contrarreste dichos riesgos profesionales que han originado consecuencias lamentables para la integridad física y mental de gran parte de sus integrantes, donde son superiores las novedades fuera de combate que las ocasionadas por acción directa del enemigo.

La norma que regula la salud ocupacional en el sector público y privado específicamente en el Ejército es la Ley 1562 de 2012, la cual identifica la seguridad en el trabajo, como intervenir a tiempo y disminuir los factores de riesgo a los que los miembros de la institución se exponen día a día en la que se deben incluir políticas, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoria y acciones de mejora continua con el objeto de anticipar y controlar los riesgos que puedan afectar la salud y seguridad en el trabajo, generando efectividad a los programas de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial.

El Ejército Nacional en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019, Directiva 044 de 2017 y la normatividad vigente, ha diseñado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre la Fuerza y el personal, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las

condiciones del ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para su efecto el Ejército Nacional aborda la prevención de las lesiones y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora. El desarrollo articulado de estos elementos permitirá cumplir con los propósitos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (Ejército Nacional. 2012, p.3).

Moscoso, García y Echeverri (2019), en su proyecto de grado sobre 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, mencionan que:

El Ejército Nacional afronta innumerables casos de disminución de la aptitud psicofísica de su personal, donde para el 2013 presentó 1221 novedades, por accidentes antrópicos originados fuera de combate, a falta de concientización del personal, inexistencia de una cultura organizacional, lo cual requiere unas políticas claras, definidas que tengan una gran trascendencia sobre la problemática planteada con el fin de garantizar la integridad física y mental de sus empleados, lo que conlleva a que no se pueda cumplir a cabalidad su misión constitucional; el objetivo de esta investigación es identificar las causas o factores que originan estos eventos y diseñar mecanismos que mitiguen de forma fundamental estas falencias en riesgos laborales, acompañada de variables que nos indique las falencias en que incurre la Institución, de este modo disminuir la amenaza y las vulnerabilidades en la medida que sea posible, capacitando

a todo el personal y creando conciencia los diferentes mandos, sobre la importancia de crear un ambiente laboral con todas las medidas de seguridad. Al revisar los aspectos fundamentales de la gestión del riesgo y las estrategias que se diseñan a partir del análisis de factores internos en el Ejército Nacional, se evidencia que es necesario aplicar dentro la institución normas claras y precisas, que finalmente disminuyan el índice de personas lesionadas o discapacitadas logrando resultados significativos, sin entorpecer la misión constitucional, al contrario, reduce gastos económicos evitando el detrimento patrimonial de la nación.

Objetivos

Objetivo General

Proponer una mejora en el riesgo Psicolaboral, basado en las consecuencias que afectan psicológica y física la integridad de los servidores públicos de la Subdirección General de la Policía Nacional de Colombia en el segundo semestre de 2022.

Objetivos Específicos

Reconocer los riesgos Psicolaborales que presentan los 60 servidores públicos de la Subdirección General de la Policía Nacional.

Evaluar los riesgos Psicolaborales que están afectando la integridad psicológica y física del personal de la Subdirección General de la Policía Nacional en Bogotá.

Suministrar recomendaciones a la Subdirección General de la Policía teniendo en cuenta la información y resultados obtenidos de nuestro objeto de estudio.

Marco Teórico

Varillas, (2009) manifiesta que “los riesgos psicosociales son aquellas condiciones que propician estrés laboral y también conllevan a diferentes complicaciones que relacionan la salud y la seguridad”.

Se logra definir genéricamente que estos riesgos, como las diferentes condiciones existentes en el área laboral, y que tienen relación con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y las diferentes realizaciones de tareas, las cuales logran afectar el desarrollo del trabajo y la salud mental y física del trabajador. (González, G. & Delgado, 2012)

Por consiguiente la Subdirección General de la Policía Nacional reconoce los altos niveles de riesgo como los riesgos físicos, ambientales, riesgos psicosociales, asociados a ruido, temperatura, demandas ambientales y contaminación los cuales genera mayor impacto en los servidores públicos.

Por eso la Policía Nacional, (2022) de acuerdo al mantenimiento de seguridad y convivencia ciudadana, expresa su responsabilidad con la protección de la seguridad y salud en el trabajo de todos los diferentes funcionarios, por medio de la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos laborales en todos los niveles de la institución; por esto destinará el capital humano, financiero y tecnológico, que logra el cumplimiento de los requisitos legales y las propuestas de mejora continua.

Por lo anterior la institución no solo busca solucionar y evitar los riesgos que se pueden presentar en la actualidad, sino que también busca crear reflexión sobre la necesidad de darle importancia a las señales de alerta sobre las posibles situaciones emocionales y psicológicas, que puedan estar influyendo en la salud mental de los funcionarios y de esta manera lograr prevenir las enfermedades mentales y otras asociadas al estrés; estableciendo hábitos de vida saludables, una adecuada alimentación, optar por espacios suficientes al entorno familiar y social.

Para eso es indispensable establecer y presentar las medidas preventivas que se puedan aplicar para evitar los riesgos psicosociales en la Subdirección General de la Policía Nacional.

Por eso la Organización de Género PRL en compañía con el Ministerio de Trabajo, (2018) creo las siguientes medidas preventivas para evitar los riesgos psicosociales:

Apreciación de los riesgos

Valoración tendente a identificar factores de riesgo.

Dentro de la evaluación de riesgos laborales que se realiza en el centro de trabajo hay que tener en cuenta los riesgos psicosociales, determinando si son o no relevantes.

Identificar si es responsabilidad del empresario o de la administración en relación al personal a su servicio.

Si la apreciación detecta riesgos es necesario proponer medidas preventivas para descartar o reducir, ya que las medidas deben ir relacionadas con los factores de riesgo detectados.

Estilos de dirección adecuados.

Formas de comunicación de tareas claras, evitando la ambigüedad de rol o el conflicto de rol.

Protocolos de actuación para posibles agresiones, acoso sexual, etc.

Adecuación de la carga de trabajo, medidas de conciliación de la vida laboral, etc.

En varias ocasiones este tipo de medidas no tienen gasto económico, están más relacionados con el conocimiento de las causas y con una buena coordinación entre los trabajadores y el equipo directivo.

Formación adecuada

Es de suma importancia que todos los trabajadores tengan una buena formación referente a todos los riesgos laborales ya que de esta forma los pueden reconocer y hacerles frente fácilmente obteniendo como respuesta una mejor preparación para afrontar cualquier clase de síntomas que producen estos riesgos.

Intervención en la toma de decisiones de la empresa

Los líderes deben tener en cuenta la participación de los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, esto hace que se produzca, un mejor análisis de los riesgos a los que se está expuesto, ya que lo conocen en primera persona y genera una mayor satisfacción e implicación personal, lo que conlleva una reducción en los efectos estresantes que producen los propios riesgos existentes.

Marco Legal

Resolución 1016 (1989). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Artículo 10: Numeral 12.

“Establece la necesidad de diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de las enfermedades causadas por los factores Psicosociales” (p.3).

Decreto 1295 (1994). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales". El Sistema General de Riesgos Profesionales establecido que este Decreto forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral, establecido por el numeral 11 del artículo 139 de la Ley 100 de 1993.

Ley 1010 (2006). El Congreso de Colombia “esta Ley por medio de elementos jurídicos y legales debe tomar medidas correctivas, preventivas y sancionatorias para todo tipo de violencia hacia la persona que este ejecutando alguna labor comercial sin importar si pertenece al estado o una entidad privada”.

Resolución 2646 (2008) Ministerio de la Salud y Protección Social. “esta norma define las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.

Guía Técnica Nacional GTC –45 (2012) Icontec y Consejo Colombiano de Seguridad. “Esta guía tiene como objetivo suministrar las indicaciones para la identificación de peligros y valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional”. (P.7)

Ley 1562 (2012). El Congreso de Colombia “Por la cual se modifica el Sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”.

Decreto 1477 (2014) Ministerio de Salud y Protección Social. “expide la tabla de enfermedades laborales en Colombia”.

Resolución 2404 (2019). Artículo 1. La presente Resolución tiene por objeto adoptar y evaluar los riesgos psicosociales por medio de unos mínimos procedimientos los cuales nos ayudaran a entender un poco mejor la situación y de tal manera poder intervenir adecuadamente según sea el caso, estos procedimientos son: la Batería de instrumentos, la Guía Técnica General y los diferentes Protocolos de acción, intervención, prevención y actuación. (p.2)

Resolución 03843 de 2019. “Por la cual se actualiza la Política y los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Policía Nacional”. (Ministerio de Defensa Nacional, 2019, p.1)

Resolución número 2764 de 2022. Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. (Ministerio del Trabajo, 2022, p.1)

Metodología

Para este proyecto se busca realizar una investigación planteada sobre el problema actual, elaborando una propuesta de mejora en el riesgo Psicolaboral, basado en las consecuencias que afectan la integridad física y psicológica de los servidores públicos de la Subdirección General de la Policía Nacional de Colombia en el segundo semestre de 2022; por lo anterior se determinó trabajar con una metodología cualitativa.

Tipo de estudio

Este proyecto de investigación se desarrollará desde un enfoque cualitativo de tipo explicativo, el cual permite identificar las causas de los sucesos que se están presentando en la actualidad, obteniendo datos descriptivos que permitirá predecir y explicar el fenómeno investigado.

Muestra

El proyecto se aplicará en 60 servidores públicos de la Subdirección General de la Policía Nacional, quienes han venido presentando riesgos psicolaborales a causa de diferentes factores como el estrés laboral y largas jornadas de trabajo; pero la muestra se realizará a 21 servidores públicos que pertenecen al grupo de talento humano de la Subdirección General de la Policía Nacional.

Método

Para el desarrollo de la investigación y la recolección de datos, el instrumento que se va a emplear es el formulario electrónico, el cual está conformado por un cuestionario de 12 preguntas cerradas.

Diseño

Una vez establecido el instrumento para recolectar la información necesaria de la investigación se procede a formular las 12 preguntas.

Nombre completo

Edad promedio

Entre 18 y 30

Entre 31 y 40

Entre 41 y 50

¿Identifica fácilmente cuando está presentando un riesgo Psicolaboral?

Si – No

¿Conoce usted algún control para la prevención de los riesgos psicolaborales?

Si – No

¿Cree usted que en la Subdirección General de la Policía Nacional de Colombia hacen falta medidas para la prevención de los riesgos psicolaborales?

Si – No

¿Usted considera que su puesto de trabajo es el adecuado para desempeñar sus funciones? Si

– No

¿Está conforme con el ritmo de trabajo en la institución de acuerdo a las jornadas de trabajo, las funciones a desarrollar y los tiempos de entrega establecidos?

Si – No

¿Cómo es la relación de su jefe inmediato con el equipo de trabajo?

Excelente

Buena

Regular

Mala

¿Considera usted que las largas jornadas laborales y el estrés de la carga laboral le han ocasionado alguna enfermedad psicolaboral?

Si – No

¿Se le informa con suficiente antelación de los cambios contra su voluntad que puedan afectar su futuro como lugar de trabajo, entre otros?

Siempre

Algunas veces

Nunca

¿Si se presentan alguna situación difícil en el trabajo recibe el apoyo necesario por parte de sus compañeros y superiores?

Si – No

¿Considera que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica sus actividades familiares y personales?

Si – No

El propósito de la investigación cualitativa en este proyecto es tener mayor claridad y datos más flexibles que puedan ayudar a identificar fácilmente los riesgos y diseñar las mejoras, de acuerdo en la percepción y experiencias de los servidores públicos de la Subdirección General de la Policía Nacional.

Resultados

Para iniciar con el respectivo análisis de esta investigación se procede a exponer los resultados arrojados de cada pregunta; esta encuesta fue aplicada a 21 servidores públicos que pertenecen al grupo de talento humano de la Subdirección General de la Policía Nacional.

Figura 1

Pregunta 1

1. Escriba su nombre completo (0 punto)

[Más detalles](#)

[Información](#)

21

Respuestas

Respuestas más recientes

"Janeth Garzon Murillo"

"Laura Karina orti"

"Juan carlos Garcia"

Fuente. Autoría propia

En los resultados arrojados en la primera pregunta se puede observar la participación de 12 hombres y 9 mujeres de que pertenecen al grupo de talento humano de la Subdirección General de la Policía Nacional.

Figura 2

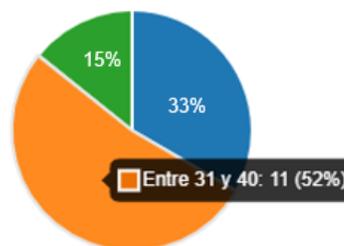
Pregunta 2

2. Escoja su edad promedio (0 punto)

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Entre 18 y 30	7
● Entre 31 y 40	11
● Entre 41 y 50	3



Fuente. Autoría propia

Se determina que el 52% de la población encuestada dentro de la organización tiene entre 41 y 50 años de edad, el otro 33% entre 31 y 40 años de edad y por último el 15% tiene 18 y 30 años de edad.

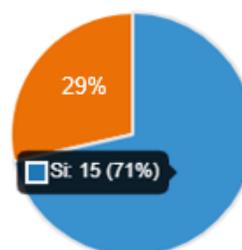
Figura 3

Pregunta 3

3. ¿Identifica fácilmente cuando está presentando un riesgo Psicolaboral? (0 punto)

[Más detalles](#)

[Información](#)



Fuente. Autoría propia

Se puede observar en los resultados que el 71% de los trabajadores identifican fácilmente cuando están presentando un riesgo Psicolaboral al momento de realizar una determinada función o tarea.

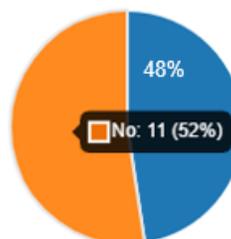
Figura 4

Pregunta 4

4. ¿Conoce usted algún control para la prevención de los riesgos psicolaborales? (0 punto)

[Más detalles](#)

[Información](#)



Fuente. Autoría propia

Podemos evidenciar que de la 21 personas encuestadas el 52% no conoce los controles para la prevención y el 48% sí. Algo relativamente parejo, prácticamente un poco más de la mitad no conoce las acciones que se toman para mitigar los riesgos psicolaborales.

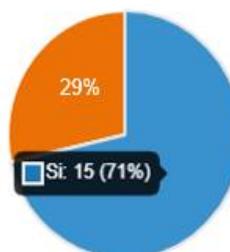
Figura 5

Pregunta 5

5. ¿Cree usted que en la Subdirección General de la Policía Nacional de Colombia hacen falta medidas para la prevención de los riesgos psicolaborales?

[Más detalles](#)

[Información](#)



Fuente. Autoría propia

El 71% de las personas encuestadas están de acuerdo que hacen falta acciones para la prevención de riesgos psicolaborales en la Subdirección General de la Policía Nacional, lo que significa un gran porcentaje de inconformidad frente a las medidas tomadas por el momento.

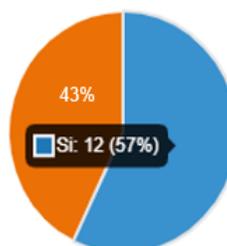
Figura 6

Pregunta 6

6. ¿Usted considera que su puesto de trabajo es el adecuado para desempeñar sus funciones?

[Más detalles](#)

[Información](#)



Fuente. Autoría propia

Más de la mitad del personal encuestado está de acuerdo con que su puesto de trabajo es óptimo para poder desempeñar bien sus funciones(57%), por otra parte el 43% considera que hacen falta más herramientas o espacio para desempeñar bien sus funciones.

Figura 7

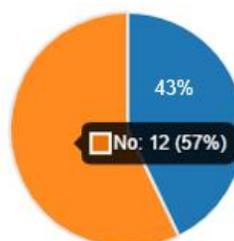
Pregunta 7

7. ¿Está conforme con el ritmo de trabajo en la institución de acuerdo a las jornadas de trabajo, las funciones a desarrollar y los tiempos de entrega establecidos?

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Si	9
● No	12



Fuente. Autoría propia

Según los resultados de la encuesta realizada se logra concluir que el 57% de las personas no están conformes con el ritmo de trabajo que llevan, por lo tanto se logra evidenciar que la inconformidad es algo general ya que es la mayoría quien expone su desacuerdo. El 43% si está conforme.

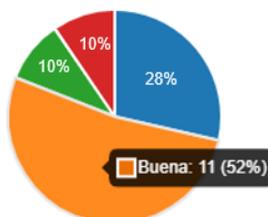
Figura 8

Pregunta 8

8. ¿Cómo es la relación de su jefe inmediato con el equipo de trabajo? (0 punto)

[Más detalles](#)

● Excelente	6
● Buena	11
● Regular	2
● Mala	2



Fuente. Autoría propia

Se logra analizar que el 80% de los encuestados maneja una excelente y buena relación con su jefe inmediato, esto es importante ya que se puede llegar acuerdos y mejorar el ritmo laboral.

Figura 9

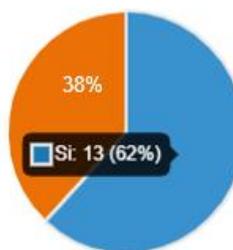
Pregunta 9

9. ¿Considera usted que las largas jornadas laborales y el estrés de la carga laboral le han ocasionado alguna enfermedad psicolaboral?

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Si	13
● No	8



Fuente. Autoría propia

Efectivamente el 62% de los encuestados manifiestan que las largas jornadas laborales y el estrés ocasionado por la mismas perjudican la salud y pueden causar alguna enfermedad Psicolaboral ya sea física o psicológica en cambio el 38% considera que no les ocasiona ningún tipo de enfermedad Psicolaboral.

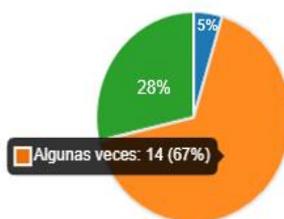
Figura 10

Pregunta 10

10. ¿Se le informa con suficiente antelación de los cambios contra su voluntad que puedan afectar su futuro, como lugar de trabajo, entre otros?

[Más detalles](#)

● Siempre	1
● Algunas veces	14
● Nunca	6



Fuente. Autoría propia

Se puede evidenciar que al 67% de los encuestados solo algunas veces les informan con antelación los movimientos, rotación y/o cambios en los horarios o lugares de trabajo, incluso a un 28% de los servidores públicos no les dan ningún tipo de información anticipada de los cambios en sus jornadas laborales, generando inconformidades o molestias ya que no se tienen horarios, jornadas o lugares de trabajo estables, por lo que en ocasiones no pueden organizar sus tiempos con anticipación y compartir con familiares, amigos y personas allegadas o simplemente no pueden disponer de un tiempo para ellos mismos.

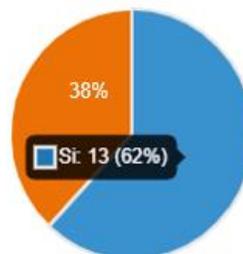
Figura 11

Pregunta 11

11. ¿Si se presenta alguna situación difícil en el trabajo recibe el apoyo necesario por parte de sus compañeros y superiores?

[Más detalles](#)

[Información](#)



Fuente. Autoría propia

De acuerdo a la encuesta realizada podemos evidenciar que el 62% de los encuestados cuentan y reciben el apoyo de sus compañeros y superiores, si presenta cualquier situación difícil en el trabajo.

Figura 12

Pregunta 12

12. ¿Considera que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica sus actividades familiares y personales?

[Más detalles](#)



Fuente. Autoría propia

Se puede observar que el 86% de los encuestados considera que las largas jornadas laborales afectan y perjudican la planeación de actividades con sus respectivas familias, amigos y conocidos, ya que sus horarios son rotativos y deben estar dispuestos a prestar servicio en cualquier momento que los superiores les indiquen, sin embargo, un 3% considera que los tiempos son adecuados y que no afecta ninguno de sus planes, celebraciones o de sus actividades.

Resultado final - Propuesta de mejora

En esta última etapa de la investigación se procede a mencionar los resultados que se obtuvieron al momento de practicar el cuestionario electrónico. Inicialmente se identifica que el 52% del personal encuestado se encuentran en el rango de 31 y 40 años de edad, seguidamente se observa que el 71% del personal logra identificar si está presentando un Riesgo Psicolaboral pero lo complejo en esta situación es que no importa si el personal logra identificar los riesgos ya que el 52% no conoce como prevenirlos lo cual indica que constantemente se seguirán presentando en cada servidor público.

En la actualidad el 71% del personal no solo identifica un Riesgo Psicolaboral sino que también reconocen que la Subdirección General de la Policía Nacional carece de medidas preventivas para prevenir los riesgos existentes, por lo cual se procede a mencionar otros problemas que están causando la manifestación de estos Riesgos Psicolaborales, en este caso el 57% de los servidores públicos no está conforme con el ritmo de trabajo ya que poseen sobrecarga laboral, largas jornadas de trabajo, manejan cortos tiempos de entrega y tienen altos niveles de estrés ocasionado por cumplir con estas tareas, adicionalmente el 67% del personal están inconformes con la falta de comunicación referente a la toma de decisiones como el sitio de trabajo, cambio de ciudad, entre otros. También es importante mencionar que un 38% del personal no cuenta con el apoyo necesario por parte de sus compañeros y superiores lo que es una molestia adicional para realizar sus funciones y por último el 86% de los servidores públicos no cuentan con suficiente tiempo libre para disfrutar de una vida de calidad consigo mismos y con los demás.

Por lo anterior y basado en los resultados obtenidos, la propuesta de mejora al Riesgo Psicolaboral presentado es la implementación de un plan de capacitación trimestralmente

dirigido por el grupo de seguridad y salud en el trabajo de la Subdirección General en conjunto con el Jefe Inmediato por medio del cual se logre la socialización a los funcionarios que integran esta área, sobre los controles para la prevención de los riesgos psicolaborales y de esta manera contribuir a que los empleados conozcan e identifiquen dichos riesgos para actuar y tomar las correctas medidas preventivas de contención ante la problemática.

Esta propuesta de mejora será implementada una vez se presente y se apruebe por el Director General, los primeros días de cada trimestre, luego de ser ejecutado cada plan de capacitación se procederá a evaluar los resultados obtenidos de acuerdo con los estándares principalmente establecidos para esta propuesta de mejora.

Al implementar la propuesta de mejora y las recomendaciones suministradas, las condiciones psicolaborales de los servidores públicos en la Subdirección General de la Policía Nacional mejorara en un 85% ya que ofrecemos alternativas para la solución de los principales problemas, garantizando el buen desempeño de cada uno de los servidores públicos en la institución, asegurando un excelente Clima organizacional y una mejor calidad de vida, incrementando la comodidad, el apoyo y la pasión por su trabajo.

Conclusiones

El trabajo de investigación permitió identificar los riesgos psicolaborales que presentan los 60 servidores públicos de la Subdirección General de la Policía Nacional de Colombia y se logró evidenciar que conocen cuales son estos peligros a los cuales se encuentran expuestos durante el desarrollo de sus funciones y responsabilidades, pero no conocen como prevenirlos teniendo en cuenta la falta de capacitación y apoyo por parte del área de seguridad y salud en el trabajo de la dependencia.

De acuerdo con la evaluación inicial donde se encuentra que el 62% de los servidores públicos encuestados sufre de enfermedades psicolaborales debido a las largas jornadas de trabajo y el estrés laboral y que a un 86% de los mismos les afecta en su entorno personal y familiar causando con esto que no den su 100% en su labor, es importante que se tomen medidas urgentes para disminuir esos índices de riesgos y de esta manera garantizar un mejor desempeño por parte de los servidores públicos de la institución.

Teniendo en cuenta la información recolectada durante el desarrollo de la investigación y de acuerdo con los resultados obtenidos se dejaron 06 recomendaciones las cuales ayudaran a la Subdirección General de la Policía Nacional a mitigar y reducir las cifras de los riesgos psicolaborales, mejorando con esto la calidad de vida de los servidores públicos lo que permitirá a la institución mejorar el servicio que presta tanto al cliente interno como al cliente externo.

Recomendaciones

A raíz de los resultados adquiridos, se propone verificar con la Dirección Administrativa y Financiera el presupuesto anual asignado por parte del Ministerio de Defensa Nacional para la Policía Nacional con el fin de llevar a cabo contratos para la adquisición de puestos de trabajo acordes a las necesidades de los funcionarios los cuales les permita estar en una postura cómoda ante la larga jornada laboral.

Realizar una evaluación sobre las funciones que desempeñan los funcionarios públicos a fin de constatar si es necesario la incorporación de nuevo personal que supla las diferentes necesidades del servicio y de esta manera reducir la carga laboral y las largas jornadas de trabajo.

Coordinar con la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional para que mínimo trimestralmente se realicen campañas de apoyo psicosocial, manejo del estrés, pausas activas y revisiones médicas (físicas y mentales), llevando así un control del estado anímico y físico de los funcionarios públicos de esta manera se controlará el desarrollo de enfermedades psicolaborales.

Aplicar una encuesta semestralmente para reconocer el clima organizacional de todas las áreas de trabajo permitiéndole identificar a la institución el estado de ánimo de los servidores públicos en su entorno laboral.

Implementar un cronograma de actividades que genera satisfacción y los aparte un poco de la rutina diaria, esta acción permite conocer más a sus trabajadores y así mismo fortalecer el trabajo en equipo y formar un buen ambiente laboral.

Contratar un profesional en psicología, el cual será la persona encargada de fomentar y organizar las actividades de bienestar para los empleados, al igual de brindar confianza y acercarse más a cada uno de ellos y en último lugar será un buen mediador entre el personal y el jefe inmediato facilitando el dialogo y resolución de desacuerdos.

Bibliografía

- Chavarrio, E (2014). *Gestión del Riesgo Laboral en el ejército*.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12707/Ensayo%20Final%20Opci%C3%B3n%20de%20Grado%20Te%20Edwin%20Chavarrio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Consejo Colombino de Seguridad.(20 de junio de 2012). *Guía Técnica Colombiana GTC-45*.
http://132.255.23.82/sipnvo/normatividad/GTC_45_DE_2012.pdf
- Función Pública. (05 de agosto de 2014). *Decreto 1477 de 2014*.
<https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849#:~:text=El%20presente%20decreto%20tiene%20por,m%C3%A9dico%20en%20los%20trabajadores%20afectados.>
- Función Pública.(11 de julio de 2012). *Ley 1562 de 2012*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365#:~:text=Tiene%20por%20objeto%20mejorar%20las,trabajadores%20en%20todas%20las%20ocupaciones.>
- Genero PRL. (01 de junio de 2018). *Medidas Preventivas para evitar los riesgos psicológicos*.
<https://generoprl.org/medidas-preventivas-para-evitar-los-riesgos-psicosociales/>
- González-Trijueque et al. (2012). *Riesgos Psicosociales en el Lugar de Trabajo: Aproximación Teórica y Marco Legal, Ciencias Psicológicas*.
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212012000100007&script=sci_abstract

Martínez,(2010). *El Síndrome de Burnout. Evolución Conceptual y Estado Actual de la Cuestión*.<https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>

Ministerio de Defensa Nacional Policía Nacional.(2014).*Notas de Carácter General*.https://www.policia.gov.co/sites/default/files/notas_de_caracter_general_y_especifico_ponal_a_dic_2014_1.pdf

Ministerio de Defensa Nacional.(09 de septiembre de 2019). *Resolución Número 03843 del 2019*. https://www.policia.gov.co/sites/default/files/resolucion_03843_del_09-09-2019_politica_y_objetivos_sgsst.pdf

Ministerio de Defensa Nacional.(2019). *Plan Institucional en Seguridad y Salud en el Trabajo*.PLIE-JEMPP-CEDE1-06.https://www.ejercito.mil.co/enio/recurso_user/doc_contenido_pagina_web/8001306334/496900/plan_institucional_en_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_2022_ajustado_2021.12.23.pdf

Ministerio de la protección Social. (17 de julio de 2008). *Resolución No. 2646 de 2008*.<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.(22 de junio de 1994). *Decreto 1295 de 1994*.<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.(31 de marzo de 1989). *1 Resolución 1016 de 1989*.<https://www.mincit.gov.co/ministerio/normograma-sig/procesos-de-apoyo/gestion-documental/subsistemas/subsistema-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/resoluciones/resolucion-1016-de-1989.aspx>

- Ministerio del Trabajo. (18 de julio de 2022). *Resolución Número 2764 de 2022*. <https://acmineria.com.co/acm/wp-content/uploads/2022/07/Resolucion-N0002764-de-2022.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (22 de julio de 2019). *Resolución Número 2404 de 2019*. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>
- Ministerio del Trabajo.(2020). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Montero Yaya, K. L., Cortés Olarte, G. A., & Hernández González, Á. U. (2020). *Síndrome del burnout en policías de Colombia y su relación con el sistema de beneficios e incentivos*. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 12(2), 32-43. <https://doi.org/10.22335/rlct.v12i2.1161>
- Moscoso, García & Echeverri (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*. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2271/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Mundial de la Salud.(25 de mayo 2019). *Clasificación estadística internacional de enfermedades problemas de salud conexos*. <https://www.who.int/es/news/item/25-05-2019-world-health-assembly-update>

Policía Nacional de Colombia. (09 de septiembre de 2019). *Política de Seguridad y Salud en el Trabajo*. <https://www.policia.gov.co/planeacion-politicas/politica-seguridad-salud-en-el-trabajo>

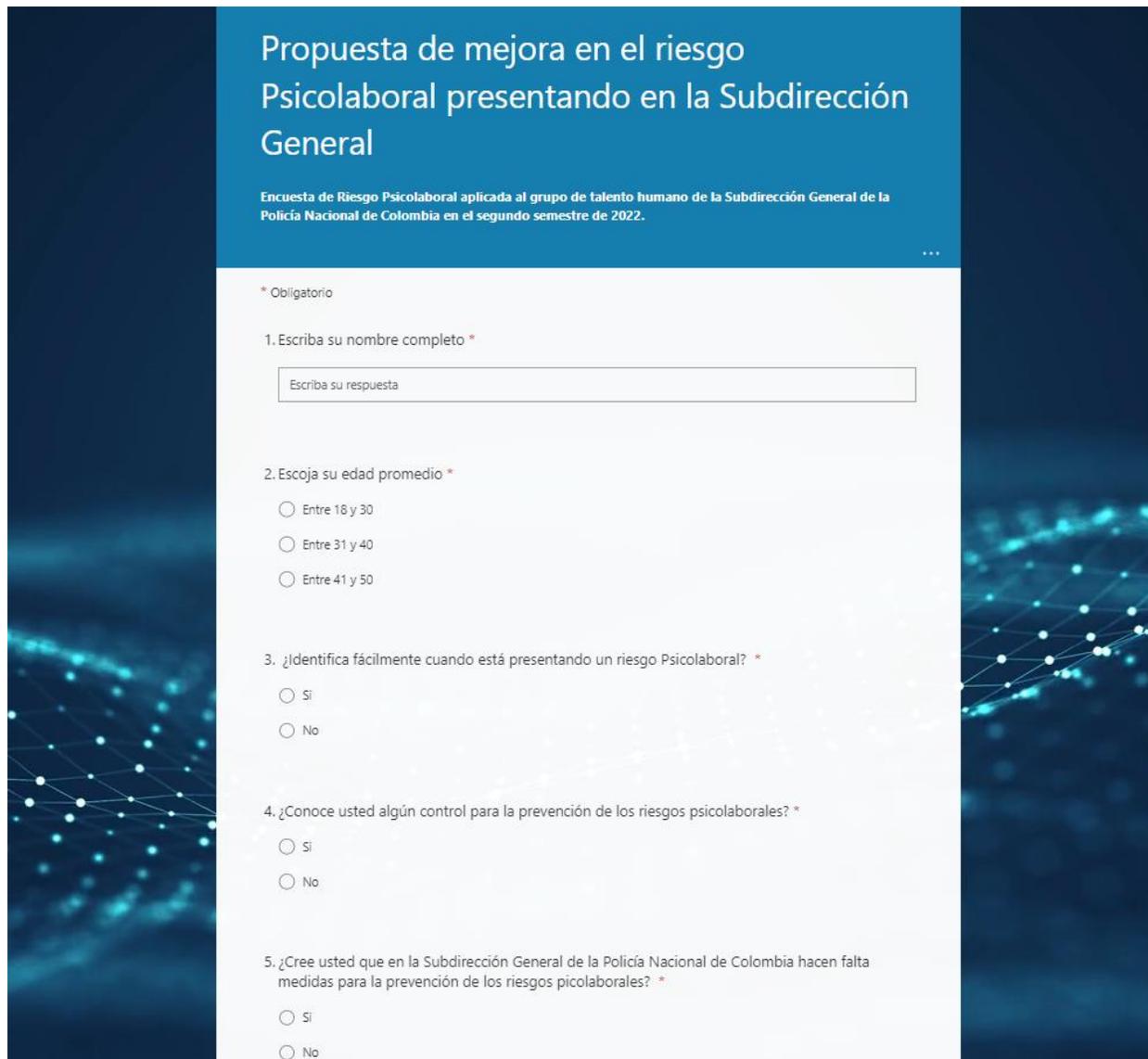
Policía Nacional. (02 de septiembre de 2022). *Nuestra institución*. <https://www.policia.gov.co/>
Secretaría Jurídica Distrital. (23 de enero de 2006). *Ley 1010 de 2006 Nivel Nacional*. <https://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Normal1.jsp?i=18843>

Unidad de Investigación Criminal de la Defensa. (2022). *Seguridad y Salud en el Trabajo en la Policía Nacional*. <https://uid.org.co/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-la-policia-nacional/>

Varillas, Walter. (2009). *Los trabajadores y la salud mental. El reto de la prevención y el tratamiento en un mundo enfermo*. La Habana, Cuba: Ciencias Médicas.

Apéndices

Apéndice A. Encuesta



Propuesta de mejora en el riesgo
Psicolaboral presentando en la Subdirección
General

Encuesta de Riesgo Psicolaboral aplicada al grupo de talento humano de la Subdirección General de la
Policía Nacional de Colombia en el segundo semestre de 2022.

* Obligatorio

1. Escriba su nombre completo *

Escriba su respuesta

2. Escoja su edad promedio *

Entre 18 y 30

Entre 31 y 40

Entre 41 y 50

3. ¿Identifica fácilmente cuando está presentando un riesgo Psicolaboral? *

Sí

No

4. ¿Conoce usted algún control para la prevención de los riesgos psicolaborales? *

Sí

No

5. ¿Cree usted que en la Subdirección General de la Policía Nacional de Colombia hacen falta
medidas para la prevención de los riesgos psicolaborales? *

Sí

No

Fuente: https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=elQA_LskT06dYXP8peud8195PnB1yVJOoJEkvknHr5ZUQTk4QksySFM2QlZUMEk4T1pKUjFBSTQzMS4u