

Artículo de investigación

# Análisis del bienestar psicológico en policías que laboran en la región Caribe de Colombia

Analysis of psychological well-being in police officers working in the Caribbean region of Colombia

Análise do bem-estar psicológico em policiais que trabalham na região Caribe da Colômbia

Christian Camilo Benavides Acosta<sup>a\*</sup> | Adriana Carolina Segura Baracaldo<sup>b</sup> | Leidy Johanna Rojas Landínez<sup>c</sup>

<sup>a</sup> <https://orcid.org/0000-0002-1196-9648>

<sup>b</sup> <https://orcid.org/0000-0002-1180-283X>

<sup>c</sup> <https://orcid.org/0000-0002-3131-7516>

Policía Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia

- **Fecha de recepción:** 2020-03-31
- **Fecha concepto de evaluación:** 2020-07-29
- **Fecha de aprobación:** 2020-08-04  
<https://doi.org/10.22335/rlct.v12i3.1184>

**Para citar este artículo / To reference this article / Para citar este artigo:** Benavides Acosta, C. C., Segura Baracaldo, A. C. & Rojas Landínez, L. J. (2020). Análisis del bienestar psicológico en policías que laboran en la región Caribe de Colombia. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 12(3), 8-19. <https://doi.org/10.22335/rlct.v12i3.1184>

## RESUMEN

Mediante la aplicación de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP), en las subescalas de Bienestar Subjetivo, Laboral, Material y de Relaciones con la Pareja, el estudio determinó el grado de bienestar psicológico percibido en el personal de policía ( $n=602$  uniformados) que labora en la Costa Caribe colombiana, en relación con el grado policial, el lugar de trabajo, el sexo y la edad de los individuos. Durante el análisis, se encontró que la subescala de Bienestar Psicológico Subjetivo obtuvo el mayor porcentaje (64%), seguida de la Escala General de Bienestar (61%) y Bienestar Material (59%); mientras que la Escala de Bienestar Laboral fue la que obtuvo menor puntaje en el rango de alto (45%). En cuanto al análisis por unidad de policía, las que presentan alto grado de bienestar general son Guajira y Sucre; al tiempo que el resto de las unidades se encuentra en el rango de bienestar medio, incluidas las unidades de Barranquilla y Cartagena, en donde se encuentran los valores más bajos en la escala general. Por lo anterior, se diseñó un protocolo, con temáticas y metodologías, que permite brindar herramientas a los profesionales de la salud mental para el abordaje y la mejoría de la percepción objetiva del grado de bienestar psicológico en los uniformados de la Policía Nacional en la región de estudio.

**Palabras clave:** bienestar, policía, psicología, satisfacción en el trabajo, test psicológico

**ABSTRACT**

By applying the Psychological Well-being Scale (PWBS), using the subscales Subjective, Labour, Material, and Relationship Well-being, the study determined the degree of psychological well-being perceived in the police personnel ( $n = 602$  officers) who work in the Colombian Caribbean Coast, in relation to their rank, their place of work, their gender, and their age. The analysis found that the Subjective Psychological Well-being subscale obtained the highest percentage (64%), followed by the General Well-being scale (61%) and the Material Well-being scale (59%); while the Labour Well-being scale obtained the lowest score in the high range (45%). Regarding the analysis by police unit, those with a high degree of General Well-being include Guajira and Sucre; while the rest of the units are in the medium well-being range, including the units from Barranquilla and Cartagena which have the lowest values on the general scale. Therefore, a protocol was designed with topics and methodologies that provide mental health professionals with the necessary tools to approach and improve the objective perception of the degree of psychological well-being in the uniformed members of the National Police in the region studied.

**Keywords:** well-being, police, psychology, job satisfaction, psychological test

**RESUMO**

Por meio do aplicativo da Escala de Bem-estar Psicológico (EBP), na sub-escala de Bem-estar Subjetivo, Trabalhista, Material e de Relações com o(a) companheiro(a), o estudo determinou o grau de bem-estar psicológico percebido no pessoal da polícia ( $n=602$  uniformados) que trabalha no Litoral do Caribe colombiano, em relação com a patente policial, o lugar de trabalho, o sexo e a idade dos indivíduos. Durante a análise, pôde-se estabelecer que a sub-escala de Bem-estar Psicológico Subjetivo obteve a maior porcentagem (64%), seguida da Escala Geral de Bem-estar (61%) e Bem-estar Material (59%); enquanto que a Escala de Bem-estar no trabalho foi a que obteve a pontuação mais baixa na escala de alto (45%). No que se refere à análise por unidade de policial, as que apresentam um alto grau de bem-estar geral são Guajira e Sucre; ao mesmo tempo em que o resto das unidades se encontram em uma escala média de bem-estar, incluindo as unidades de Barranquilla e Cartagena, onde se registram os valores mais baixos na escala geral. Por isso, desenhou-se um protocolo, com temáticas e metodologias, que proporciona ferramentas aos profissionais da saúde mental para a abordagem e o melhoramento da percepção objetiva do grau de bem-estar psicológico nos uniformados da Polícia Nacional na região estudada.

**Palavras-chave:** bem-estar, polícia, psicologia, satisfação no trabalho, teste psicológico

El estudio presenta un análisis descriptivo que permite una aproximación a la comprensión del bienestar psicológico percibido por uniformados de la Policía Nacional que laboran en la región Caribe (compuesta por las unidades de policía ubicadas en Santa Marta, Magdalena, Barranquilla, Atlántico, Cartagena, Bolívar, Sucre, Cesar y Guajira). Esta región fue priorizada, a raíz del informe de Análisis del Riesgo Psicosocial (2018), realizado por el Observatorio de la Familia Policial de la Dirección de Bienestar Social de la Policía Nacional de Colombia, el cual encontró 668 casos registrados de riesgos psicosociales, por lo que fue clasificada como la de mayor prevalencia en cuanto a riesgos identificados, en comparación con otras regiones de policía del país.

Frente a lo anterior, para el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España (2019), tales factores de riesgo, originados en la organización del trabajo. Por un lado, pueden generar respuestas de tipo fisiológico, emocional (ansiedad, depresión o apatía, etc.), cognitivo (restricción de la habilidad para la concentración o la toma de decisiones) y conductual (abuso de sustancias, alcohol o violencia, etc.). Por otro lado, en circunstancias determinadas, estos factores de riesgo pueden ser precursores de enfermedades que varían en intensidad, frecuencia y duración.

Así pues, surge la necesidad de identificar el grado de bienestar subjetivo percibido en los uniformados de la

Policía Nacional, entendido por Ryan y Deci (2001) como la evaluación de los aspectos emocionales, afectivos y cognitivos que, a su vez, incluyen el afecto positivo, el negativo y la satisfacción; así como la evaluación del funcionamiento óptimo de las personas. Además, teniendo en cuenta las problemáticas psicosociales que afectan constantemente tanto a los uniformados de la Policía Nacional como a sus familias, resulta relevante conocer el grado en que ellos consideran que se encuentra su bienestar psicológico, en el ámbito subjetivo (felicidad y satisfacción con la vida), bienestar laboral (satisfacción en el trabajo), bienestar material (percepción subjetiva de satisfacción con los ingresos económicos y posesiones materiales cuantificables) y bienestar en sus relaciones de pareja (satisfacción entre los miembros de una pareja y ajuste conyugal).

Comprender la percepción subjetiva de bienestar psicológico en las escalas mencionadas implica, mayoritariamente, identificar el ajuste de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los policías, en diferentes espacios y medios de interacción. Ello cobra sentido, toda vez que, al identificar cómo perciben el bienestar psicológico, se propician espacios para consolidar una base conceptual y metodológica, orientada a la priorización y diseño contextualizado de estrategias para afrontar y mejorar los factores desfavorables, a través de la optimización de los factores protectores. De este modo, se pretende lograr una disminución permanente en la recurrencia de los factores de riesgo psicosocial en los miembros de la Policía Nacional.

Como precedentes de esta investigación, resulta necesario retomar estudios científicos internacionales sobre bienestar en el personal policial. En primer lugar, se destaca el estudio de Siancas y Uriarte (2015), con el cual se buscó encontrar la relación entre estilos para afrontar el estrés y el bienestar psicológico en policías de tránsito de Chiclayo (Perú). En aquel estudio se concluye que, si se incrementan los niveles de afrontamiento al estrés en los policías de tránsito, se incrementa también el nivel de bienestar psicológico. A partir de estos resultados, es clara la necesidad de que los efectivos policiales desarrollen cursos para afrontar el estrés, que le permitan potenciar formas de actuar ante la presión inherente a la labor policial.

En un estudio desarrollado en España, Morales y Valderrama (2012) concluyen que, entre las variables pronósticas asociadas a la calidad de vida de los policías, se encuentran los estresores organizacionales y operacionales del trabajo, la exposición a desastres, la percepción de lo traumático

del desastre, los rasgos de la personalidad, las formas de afrontar el estrés, la depresión y padecer alguna enfermedad física. Por tanto, es necesario considerar el constructo de calidad de vida subjetiva, pues la mayoría de los estudios se enfoca en calidad de vida relacionada con la salud.

De esta manera, queda clara la necesidad de llevar a cabo estudios de este tipo con población policial en Colombia, con el fin de enfatizar en el papel de la percepción subjetiva de bienestar del personal de policía en todas las áreas de desarrollo humano, tales como los ámbitos personal, laboral, económico y de relaciones de pareja. Cabe destacar que un estudio de este tipo, como el desarrollado aquí, resulta ser el primero realizado en Colombia con estas características y que considera estas variables.

Con ello en mente, para el estudio, se estructuró la siguiente pregunta de investigación: ¿cuál es la percepción del bienestar psicológico subjetivo, material, laboral y de relaciones con la pareja en policías de la región Caribe? Para alcanzar las metas establecidas, se formuló el siguiente objetivo: identificar el grado de bienestar percibido por los uniformados de la región Caribe, a partir de la aplicación de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP). Como objetivos específicos, se proyectó analizar comparativamente la prevalencia del grado de bienestar de las subescalas de Bienestar Psicológico Subjetivo, Bienestar Material, Bienestar Laboral y la subescala de las Relaciones con la Pareja, entre las unidades que componen la región objetivo; también, establecer la relación entre el índice de bienestar psicológico general y factores demográficos como sexo, edad y grado policial, como insumo en la elaboración de una propuesta institucional para el abordaje integral, encaminado al mejoramiento de la percepción de bienestar subjetivo en el personal de policía de esta región del país.

## ■ Metodología

El estudio se desarrolló desde un enfoque cuantitativo, de corte transversal, con un diseño no experimental y de carácter descriptivo.

## Muestra

Se hizo un muestreo probabilístico aleatorio simple, para determinar la cantidad de efectivos policiales que debían encuestarse en cada área metropolitana y departamento de policía que integra la Región de Policía Caribe, de manera que se mantuviera una confiabilidad del 95%,

admitiendo un error de 5%. Por lo anterior, del total de policías de la Región de Policía Caribe ( $N=23\,229$  uniformados), se obtuvo una muestra de 602 uniformados ( $n=602$ ), distribuidos de la siguiente manera: 531 (88%) varones y 71 (12%) mujeres. Los grados policiales patrullero (470), intendente (59) y subintendente (45) fueron los que registraron mayor participación.

### Variables

Para el análisis descriptivo y correlacional con el índice de bienestar psicológico general, así como las subescalas de Bienestar Subjetivo, Laboral, Material y de Relaciones con la Pareja, se determinó analizar las siguientes variables: edad (rangos de edad), sexo (hombre–mujer), grado policial y unidad policial (metropolitana y departamento de policía).

### Instrumento

Para calcular el valor del índice de bienestar psicológico, se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico (EBP), con sus subescalas, la cual permite valorar el grado de bienestar general de una persona, a partir de la información subjetiva acerca de su nivel de satisfacción, en distintos ámbitos de su vida. Las subescalas pueden ser aplicadas por separado (salvo las dos primeras, que se aplican siempre juntas) o de forma conjunta. De esta forma, la EBP permite obtener de una forma rápida y breve una valoración específica del nivel de felicidad general de la persona y del nivel de satisfacción con sus ingresos económicos y bienes materiales, con su trabajo y con la relación conyugal. Tales aspectos están todos íntimamente relacionados con el bienestar psicológico general de un individuo (Sánchez, 2013).

El instrumento fue adquirido comercialmente bajo los parámetros legales, teniendo en cuenta la exclusividad de la empresa en cuanto a derechos de autor. Para su aplicación, cada participante firmó un consentimiento informado, donde se explicaban las consideraciones generales y éticas de la participación y el alcance de los resultados; además, se aclaraba que la participación en la investigación era completamente voluntaria.

### Procedimiento

Para la implementación del proyecto de investigación se formularon las siguientes cinco etapas:

*Primera etapa:* diseño y presentación de la propuesta de investigación para su aprobación. En esta primera parte, se evidenció el diseño metodológico, en relación con el planteamiento del problema, su justificación, objetivo general, objetivos específicos y, finalmente, sus alcances.

*Segunda etapa:* muestreo probabilístico, lo cual permitió generalizar los resultados a los policías adscritos a las áreas metropolitanas y departamentos pertenecientes a la región Caribe.

*Tercera etapa:* aplicación manual y colectiva de las cuatro subescalas de la EBP (Bienestar Psicológico Subjetivo, Bienestar Material, Bienestar Laboral y Relaciones con la Pareja) a los agentes policiales adscritos a las áreas metropolitanas y departamentos pertenecientes a la región Caribe.

Para la recolección de la información, no se ofreció ningún incentivo económico ni de otro tipo. Se diligenció el consentimiento informado, donde se explicaba a cada uniformado el anonimato de las respuestas, el objetivo de la investigación y el alcance de los resultados. Al respecto, es importante aclarar que el estudio fue avalado por el Comité de Investigaciones de la Dirección de Bienestar Social de la Policía Nacional y por la Vicerrectoría de Investigaciones de la Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional de Colombia.

*Cuarta etapa:* sistematización y análisis de la información recolectada, mediante la aplicación de metodologías de investigación cuantitativa, como la estadística descriptiva; a través de análisis estadísticos de los datos con el *software Statistics* (versión 26). Esto permitió identificar la frecuencia, distribución y posible correlación entre variables. En primera medida, se determinó el índice de bienestar psicológico de cada participante, resultado de las sumatoria de los puntajes directos, los cuales son ubicados en las tablas de baremos correspondientes, con el fin de establecer los percentiles. En segundo lugar, con la misma metodología, se calculó el índice de bienestar psicológico de cada subescala de la Escala de Bienestar Psicológico (Bienestar Subjetivo, Material, Laboral y de Relaciones de Pareja), con el fin de llevar a cabo el análisis comparativo de la prevalencia del grado de bienestar de cada una, teniendo en cuenta las variables unidad, sexo y edad.

Con el fin de determinar los intervalos de interpretación por rango (alto, medio y bajo), se tomó la media del percentil alcanzado en cada subescala, con base en la propuesta de estandarización de indicadores basada en la técnica de escalamiento por intervalos, la cual “permite transformar variables de distinta naturaleza en índices equiparables que representan niveles de algún fenómeno social estudiado. De esta manera, se logra combinar intervalos con niveles ordinales que poseen una interpretación conceptual” (Actis di Pasquale & Balsa, 2017, p. 190).

*Quinta etapa:* elaboración de informe final con el análisis de resultados, discusión y conclusiones del estudio, así como una propuesta institucional para el abordaje integral, encaminado al mejoramiento de la percepción de bienestar subjetivo, laboral, material y de relaciones de pareja, mediante una guía para su implementación en policías de la Región de Policía Caribe y continuar con el diagnóstico en las demás regiones de policía del país en futuras investigaciones.

## ■ Análisis de resultados

Considerando el problema, el objetivo general y los objetivos específicos propuestos, a continuación, se describen los resultados obtenidos para cada una de las áreas metropolitanas y departamentos de policía de la región Caribe.

En cuanto a la prevalencia del grado de bienestar psicológico, en sus cuatro subescalas (Percepción Subjetiva, Laboral, Material y de Relaciones con la Pareja), se evidencia que, en la región objetivo, predomina una percepción de bienestar alto, tanto en la escala general como en todas las subescalas (figura 1). En particular, el Bienestar Psicológico Subjetivo obtuvo el mayor porcentaje (64%), seguido de la Escala General de Bienestar (61%) y Bienestar Material (59%). Por último, la Escala de Bienestar Material obtuvo el menor puntaje en el rango alto (45%).

Con respecto al nivel medio de percepción de bienestar, se determinó que el Bienestar Laboral es la subescala con el mayor índice (43%), a solo 2% del nivel alto (45%). Finalmente, en el nivel bajo, el puntaje de la Escala de Bienestar Laboral obtuvo el mayor porcentaje (12%),

seguido de Bienestar General, Material y de Pareja, con 10% cada uno. Lo anterior permite concluir que en bienestar laboral, la subescala de Percepción obtuvo el mayor índice dentro de un rango de nivel bajo de bienestar, así como el menor puntaje de nivel alto (45%).

Por otra parte, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, para identificar la normalidad de los datos, según se representa en la tabla 1.

En cuanto al análisis comparativo de la prevalencia del grado de bienestar en las subescalas de Bienestar Psicológico Subjetivo, Bienestar Material, Bienestar Laboral y la subescala de las Relaciones de Pareja, entre las unidades que componen la región objetivo, se tomó la media del percentil alcanzado en cada escala, para las nueve unidades policiales.

Para determinar los rangos de interpretación, se tomó la técnica de escalamiento por intervalos, propuesta por Actis di Pasquale y Balsa (2017). De acuerdo con esta técnica, a través de un consenso intersubjetivo, se genera una escala ordinal que, en este caso, corresponde a niveles de bienestar bajo (puntajes 1-25), medio (30-70) y alto (75-99). La Escala de Bienestar Psicológico Subjetivo obtuvo el mayor grado de bienestar entre las cinco escalas (puntaje de 74); mientras que la escala de menor grado de bienestar es la de Bienestar Laboral (puntaje de 63). Es importante resaltar que estos dos valores se encuentran en el rango de nivel de bienestar medio.

En este sentido, se aprecian los valores respecto a la Escala General de Bienestar Psicológico, que corresponde a la sumatoria de las subescalas (Subjetiva, Material, Labo-

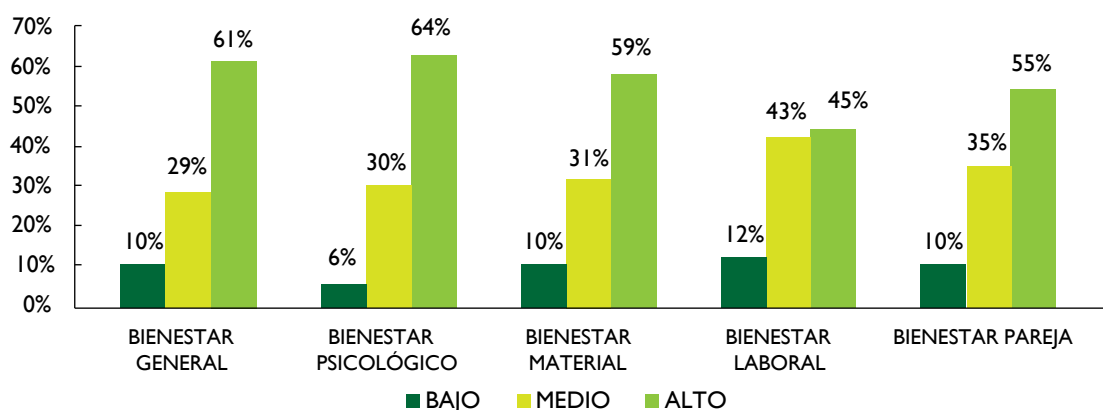


Figura 1. Índice de Bienestar Psicológico por escalas.

**Tabla 1.** Prueba de normalidad para las escalas de bienestar

| Bienestar   | Kolmogorov-Smirnov |                 |               | Shapiro-Wilk |                 |                |
|-------------|--------------------|-----------------|---------------|--------------|-----------------|----------------|
|             | Estadístico        | Grados libertad | Significancia | Estadístico  | Grados libertad | Significancia. |
| Psicológico | ,162               | 52              | ,002          | ,878         | 52              | ,000           |
| Material    | ,174               | 52              | ,000          | ,868         | 52              | ,000           |
| Laboral     | ,136               | 52              | ,018          | ,945         | 52              | ,018           |
| Pareja      | ,209               | 52              | ,000          | ,832         | 52              | ,000           |
| General     | ,172               | 52              | ,001          | ,867         | 52              | ,000           |

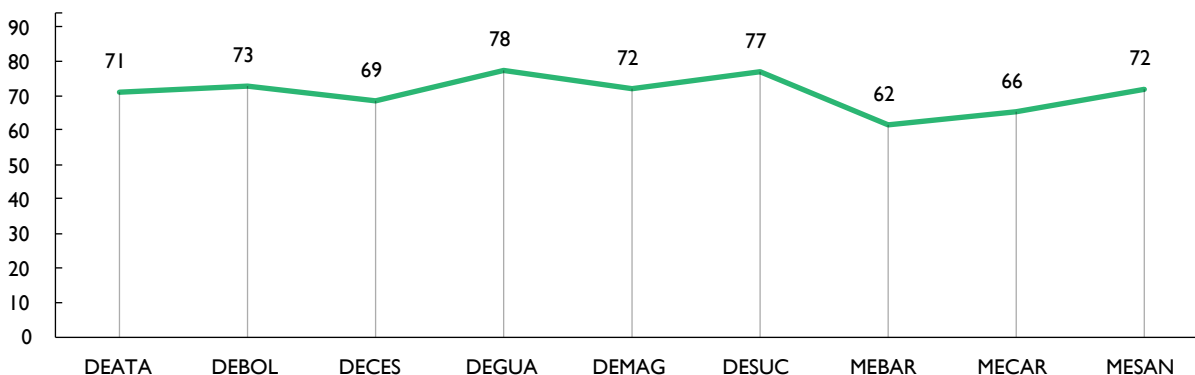
Nota: como el valor del parámetro  $p$  en todos los casos fue menor que ,05, puede concluirse que las escalas de Bienestar Psicológico, Material, Laboral, de Pareja y General siguen una distribución no normal de los datos. Por tanto, se aplicaron análisis no paramétricos, como U de Mann-Whitney por sexo y comparación de medias, teniendo en cuenta variables de unidades y edad.

ral y Relaciones con la Pareja). De esta manera, las unidades que presentan un alto grado de bienestar general son Guajira (Degua) y Sucre (Desuc), el resto de las unidades de policía se encuentran en el rango de bienestar medio, incluidas las unidades de Barranquilla (Mebar) y Cartagena (Mecar), con los valores más bajos en la escala general (figura 2).

Los resultados de la subescala de Bienestar Psicológico Subjetivo evidencian que los departamentos policiales de Guajira, Sucre y Bolívar tienen un grado alto de percepción subjetiva de bienestar psicológico, mientras que, en las áreas metropolitanas de Barranquilla y Santa Marta, se obtuvieron puntajes más bajos (67 y 68, respectivamente), dentro del rango de bienestar medio.

**Tabla 2.** Comparación de medias entre unidades

| Unidad       | Psicológico | Material | Laboral | Pareja | General |
|--------------|-------------|----------|---------|--------|---------|
| Atlántico    | 71          | 71       | 66      | 75     | 71      |
| Bolívar      | 76          | 72       | 66      | 71     | 73      |
| Cesar        | 72          | 69       | 65      | 65     | 69      |
| Guajira      | 80          | 76       | 65      | 76     | 78      |
| Magdalena    | 71          | 74       | 66      | 72     | 72      |
| Sucre        | 81          | 76       | 63      | 75     | 77      |
| Barranquilla | 67          | 60       | 55      | 68     | 62      |
| Cartagena    | 68          | 65       | 63      | 65     | 66      |
| Santa Marta  | 74          | 71       | 60      | 75     | 72      |
| Total        | 74          | 70       | 63      | 71     | 71      |

**Figura 2.** Bienestar psicológico general por unidades policiales (departamentos y/o ciudades metropolitanas).

En cuanto al bienestar material, se encontró que Guajira (76) y Sucre (76) representan los valores más altos en esta subescala; las unidades restantes se encuentran en el rango de bienestar medio, incluyendo las áreas metropolitanas de Barranquilla (60) y Cartagena (65), con los valores más bajos en este rango.

En lo referente a los valores producto de la medición de la subescala Bienestar Laboral, se evidenció que ninguna unidad se encuentra en el rango de bienestar alto (75-99), sino que se ubican en el rango de bienestar medio (30-70). En particular, se destacan Barranquilla (55), Santa Marta (60), Sucre (63) y Cartagena (63), donde se calcularon los menores puntajes en esta subescala.

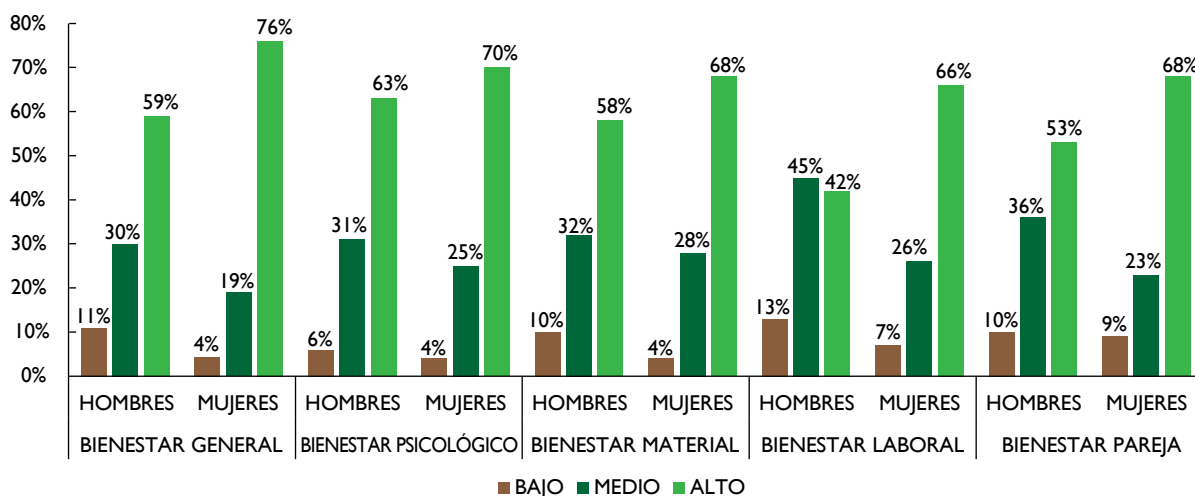
En la subescala de Relaciones con la Pareja, los resultados demuestran que las unidades de policía correspondientes a Guajira (76), Atlántico (75), Sucre (75) y Santa Marta (75) se encuentran en el rango de bienestar alto; entretanto, Cesar (65) y Cartagena (65) presentan los valores más bajos, dentro del por lo que se ubican en el rango de bienestar medio.

Ahora bien, cabe recordar que la participación de los uniformados en la investigación fue de 531 hombres (88%)

y 71 mujeres (12%), lo cual es importante para el análisis descriptivo realizado en torno al nivel de bienestar psicológico general y de cada subescala, con base en la variable sexo (figura 3). El análisis reveló que, de acuerdo con los puntajes en la escala de bienestar general, el 59% de los hombres y el 76% de las mujeres se encuentran en el rango de alto; mientras que el 11% de los hombres y el 4% de las mujeres se ubican en un nivel bajo en la escala general.

Los resultados de los valores porcentuales en cada una de las subescalas se mantienen constante. Los mayores porcentajes tanto para hombres y mujeres se encuentran en el nivel alto, a excepción de la subescala de bienestar laboral, donde el 45% de los hombres se ubica en el nivel medio y el 42% lo hace en el nivel alto. Esta es la única subescala donde la mayoría de los hombres participantes se ubican en el nivel medio, en cuanto a percepción subjetiva de bienestar laboral.

Por medio de la prueba *t de Student*, comparando medias para datos independientes, pueden identificarse algunas diferencias en la comparación de los valores de percentiles en las escalas de bienestar entre los sexos masculino y femenino (tabla 4). Ello permite concluir un grado de bienestar percibido alto, para el sexo femenino en todas



**Figura 3.** Bienestar psicológico general y subescalas por sexo. Adicionalmente, con el fin de determinar la existencia de diferencias significativas entre las subescalas y la variable sexo, se aplicó el análisis estadístico no paramétrico de la U de Mann-Whitney. A partir de ello, se concluye que no existen diferencias significativas entre las subescalas de bienestar y el sexo, con un nivel de significancia estadística del 5% (tabla 3).

**Tabla 3.** Análisis no paramétrico U de Mann-Whitney entre subescalas por sexo

| Prueba                      | Psicológica | Material | Laboral | Pareja  | General |
|-----------------------------|-------------|----------|---------|---------|---------|
| U de Mann-Whitney           | 695 500     | 764 500  | 751 500 | 681 500 | 781 500 |
| Z                           | -1,178      | -0,667   | -0,763  | -0,894  | -0,127  |
| Sig. asintótica (bilateral) | ,239        | ,505     | ,445    | ,372    | ,899    |

las escalas: Psicológico (78), Material (77) y General (80). Asimismo, se evidencia un grado de bienestar medio en las subescalas Laboral (72) y de Relaciones con la Pareja (73). Cabe resaltar una percepción de mayor bienestar general entre las demás escalas, aun cuando la proporción de mujeres participantes fue de solo 12%. En cuanto al sexo masculino, los valores se distribuyen de manera constante en el nivel medio de bienestar percibido.

Por lo anterior, puede afirmarse que las mujeres presentan mayor índice de bienestar en todas las subescalas, en comparación con los hombres. Además, se nota una diferencia sustancial en los valores de la escala de bienestar psicológico general entre hombres y mujeres: 69 y 80, respectivamente.

En el análisis del nivel de bienestar por grado policial, se determinó que el grado de *mayor* presenta valores entre 90 y 99, lo cual demuestra un nivel alto en cuanto a bienestar en las escalas de bienestar psicológico, material y general. A ese grado, sigue el de *subcomisario* en las mismas escalas. Con respecto a los valores con el reporte de menor nivel de bienestar psicológico, se determinó que

el grado *agente* tiene un puntaje de 55, en la Escala de Bienestar Material. Por último, se evidenció que el grado *patrullero* es el que arroja menor percepción de bienestar, con un valor de 69 (tabla 5).

Con respecto a la variable edad, se clasificaron los datos obtenidos en rangos. De acuerdo con esto, se determinó que el 86% de los uniformados participantes en la investigación se encuentra en el rango de 18 a 24 años; el 7% en el rango de 25 a 40 años; mientras el restante 7% se encuentra en el rango de 41 a 65 años. Es de anotar que todos los grupos etarios se encuentran en el grado de percepción de bienestar psicológico alto, en general.

Como parte de los análisis estadísticos y psicométricos de los resultados de la aplicación de la EBP, se realizó el análisis por ítem, es decir, las preguntas que obtuvieron puntajes extremos en sus respuestas. En primera instancia, se analizaron los ítems de la subescala de bienestar laboral, puesto que, en general, obtuvo los puntajes más bajos con respecto a las subescalas restantes. Los resultados de este análisis se muestran en las tablas 6 y 7.

**Tabla 4.** Comparación entre subescalas y sexo

|           | Sexo                | Psicológico | Material | Laboral | Pareja | General |
|-----------|---------------------|-------------|----------|---------|--------|---------|
| Femenino  | Media               | 78          | 77       | 72      | 73     | 80      |
|           | Desviación estándar | 21,92       | 21,25    | 22,03   | 23,97  | 21,51   |
| Masculino | Media               | 72          | 69       | 61      | 70     | 69      |
|           | Desviación estándar | 23,82       | 27,68    | 24,90   | 26,75  | 26,49   |
| Total     | Media               | 73          | 70       | 63      | 71     | 70      |

**Tabla 5.** Prueba *t* de Student que compara de medias entre grado y subescalas

| Grados          | Psicológico | Material | Laboral | Pareja | General | Total |
|-----------------|-------------|----------|---------|--------|---------|-------|
| Patrulleros     | 73          | 69       | 62      | 70     | 70      | 69    |
| Subintendente   | 76          | 76       | 62      | 80     | 74      | 74    |
| Intendente      | 72          | 72       | 67      | 71     | 71      | 71    |
| Intendente jefe | 90          | 89       | 79      | 78     | 91      | 86    |
| Teniente        | 75          | 74       | 73      | 76     | 79      | 75    |
| Subcomisario    | 89          | 97       | 82      | 85     | 93      | 89    |
| Mayor           | 99          | 90       | 90      | 85     | 99      | 93    |
| Subteniente     | 80          | 73       | 67      | 84     | 81      | 77    |
| Sargento mayor  | 70          | 70       | 90      | 90     | 83      | 80    |
| Agente          | 55          | 95       | 99      | 30     | 70      | 70    |
| Total           | 74          | 70       | 63      | 71     | 71      | 70    |



**Tabla 6.** Ítems con puntuaciones bajas y altas de la subescala Laboral

| Ítems con puntajes bajos                     | Ítems con puntajes altos                    |
|--|---|
| “Disfruto con mi trabajo”                    | “Mi trabajo da sentido a mi vida”           |
| “En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto” | “Mi trabajo es interesante”                 |
| “Mi trabajo es lo más importante para mí”    | “Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas” |

Nota: los ítems con puntajes bajos evidencian menor grado de bienestar psicológico, mientras que los ítems que puntuaron alto representan un mayor grado de bienestar percibido en el ámbito laboral.

Por último, en la tabla 7, se describen los ítems que componen la subescala de Bienestar Psicológico Subjetivo, la cual obtuvo los puntajes más altos por parte de la población analizada.

**Tabla 7.** Ítems con puntuaciones bajas y altas de la subescala Bienestar Psicológico Subjetivo

| Ítems con puntajes bajos                      | Ítems con puntajes altos                      |
|---|---|
| “Tengo muchas ganas de vivir”                 | “Me siento en forma”                          |
| “Creo que mi familia me quiere”               | “Se me han abierto muchas puertas en mi vida” |
| “Creo que valgo tanto como cualquier persona” | “Duermo bien y de forma tranquila”            |
| “Me siento capaz de realizar mi trabajo”      | “Tengo buena suerte”                          |

Nota. Los ítems con puntajes bajos evidencian menor grado de bienestar psicológico, mientras que los ítems que puntuaron alto representan un mayor grado de bienestar percibido en el ámbito subjetivo.

## Discusión

Teniendo en cuenta los resultados presentados aquí, es claro que debe hacerse, prioritariamente, un análisis detallado del objeto de estudio, desde una perspectiva científica y crítica, dirigida a la comprensión conceptual del bienestar psicológico percibido desde el ámbito subjetivo, laboral, material y de las relaciones de pareja en población policial.

En este sentido, el estudio evidenció que predomina una percepción de bienestar psicológico en el rango de alto. En particular, el bienestar psicológico subjetivo, entendido como la evaluación de los aspectos emocionales, afectivos y cognitivos, obtuvo mayor porcentaje entre las cuatro subescalas. Frente a este hecho, Sánchez (2013) afirmó que “ha quedado demostrada la asociación existente entre los componentes del denominado bienestar psicológico y la salud psíquica” (p. 6). Lo anterior, resulta ser un indicador favorable del estado actual, en cuanto a la percepción de satisfacción y bienestar en los diferentes ámbitos evaluados, por parte del personal de policía de la región Caribe.

En cuanto al bienestar laboral, las mediciones en esta escala refirieron el mayor porcentaje en el nivel bajo. Frente a esto, es importante destacar que la satisfacción laboral es un componente importante de la satisfacción general, por lo que la insatisfacción laboral es una de las principales fuentes del estrés en el trabajo. El estrés laboral parece ser producto de las características del ambiente laboral, que constituye una amenaza para el individuo. Esta amenaza puede deberse a las exigencias excesivas del trabajo o a las insuficientes ayudas para satisfacer las necesidades del trabajador, lo que implica salario inadecuado, insatisfacción y la falta de oportunidades de promoción, entre otras (Rice, 1987).

Con respecto a la variable sexo, el 59% de hombres y el 76% de mujeres se encuentran en el rango de alto en la Escala de Bienestar General. Las mujeres presentan mayor índice de bienestar en todas las subescalas, lo cual evidencia una divergencia según lo señalado por Rodríguez, Negrón, Maldonado, Toledo y Quiñones (2013), quienes manifiestan que las mujeres exhiben promedios significativamente más altos en las escalas de crecimiento personal y propósito en la vida. A ello, se suma un estudio, desarrollado por Lee y Yuen Loke (2005), en el que después de identificar conductas saludables en estudiantes universitarios en Hong Kong, encontraron que las mujeres eran más capaces de utilizar sus relaciones interpersonales para mantener su bienestar psicológico.

Por esta razón, en la medida en que puedan explorarse más a fondo estas diferencias en cuanto al sexo, podrán generarse aplicaciones prácticas, como programas, orientaciones y actividades de índole preventiva, que permitan, en específico, que los hombres policías sean conscientes de los roles de sexo en la sociedad, más allá de estereotipos y prejuicios sociales. También, deben pensarse programas de asertividad enfocados a la expresión de sentimientos, opiniones o emociones y la búsqueda activa de redes de apoyo entre pares, entendiendo que el sentido y la percepción del bienestar psicológico puede ser clave para el éxito en las restantes áreas de desarrollo humano y el logro de las metas personales y profesionales de los policías de la Región de Policía Caribe.

En cuanto a los rangos de edad establecidos para el presente estudio (18-24 años, 25-40 y 41-64 años), se evidenció que, en todos los grupos etarios, los participantes se ubicaron en el grado de alta percepción de bienestar psicológico, en general.

En términos de la selectividad socioemocional, de acuerdo con Carstensen, Isaacowitz y Charles (1999), existe una transformación a lo largo del ciclo vital, que mejora a partir de la edad adulta hasta la vejez, lo que contribuye a una mayor estabilidad emocional y bienestar subjetivo. Lo anterior, explica la tendencia constante de los resultados en cuanto a una percepción de bienestar psicológico general en los niveles de medio y alto en la población evaluada, independiente de la edad. Asimismo, Cooke, Bewick, Barkham, Bradley y Audin (2006) sostienen que la noción de que el bienestar psicológico es un *continuum* que varía según el desarrollo y los acontecimientos de la vida cotidiana. De ahí surge la importancia de la evaluación permanente del grado de bienestar psicológico, en todas las áreas y diferentes momentos del ciclo vital de los policías en diferentes regiones, unidades y especialidades.

Con respecto al análisis de las respuestas a los ítems de la subescala Laboral, si bien el nivel de disfrute del trabajo de los uniformados evaluados es bajo, podría interpretarse que dedicarse a su labor da sentido a su vida, es decir, constituye la base experiencial que fundamenta su desempeño. Esto cobra significado si se considera que, a través del trabajo, sustentan su base económica y hace parte de su proyecto de vida. Por otro lado, en la labor policial, un factor de riesgo es que los encuestados no encuentren el apoyo y el afecto necesarios para suplir sus necesidades emocionales, como parte vital de desarrollo humano en los entornos social y laboral.

Adicionalmente, la percepción en la subescala de Bienestar Subjetivo, en los ítems que puntuaron bajo, es determinada por la labor que desempeña el policía, pues no le es posible llevar a cabo conductas cotidianas de manera satisfactoria, por ejemplo, hábitos de sueño y mantener un estado de físico óptimo, por horarios laborales y turnos de servicio irregulares. Por otro lado, resulta ser un factor protector para la salud mental del policía considerar que tienen muchas ganas de vivir, lo cual representa el alto valor y motivación por preservar su existencia, a pesar de las condiciones estresantes que puede representar desempeñar funciones policiales en el contexto actual.

De esta manera, las estrategias de intervención deben estar dirigidas a la percepción del bienestar desde el enfoque teórico del apoyo social, entendido como la percepción de un individuo sobre la ayuda con la que cuenta (o cree contar), por encima de la ayuda real recibida. De ese modo, se destaca la dimensión subjetiva

del apoyo social (Sherbourne & Stewart, 1991). Algunos autores distinguen entre apoyo social real (objetivo), entendido como los recursos reales del individuo para satisfacer sus necesidades y el apoyo social percibido (ASP), definido como la dimensión evaluativa en que la persona analiza la ayuda con la que cuenta o cree contar, es decir con el significado que las personas le atribuyen (Rodríguez & Carmelo, 2007).

Lo anterior, se relaciona directamente con el bienestar de las personas, es decir, con la capacidad de evaluar de manera objetiva cómo se siente el oficial de policía, en términos de satisfacción y felicidad en los ámbitos evaluados. Para ello, se propone el diseño de protocolos o guías de orientación, con enfoque cognitivo-conductual, a fin de mejorar las percepciones. Todo ello, en últimas, permitirá despertar una conciencia plena y realista de los recursos y la capacidad de adaptación del uniformado.

## ■ Conclusiones

El estudio presenta un análisis descriptivo que permite una aproximación hacia la comprensión del bienestar psicológico percibido desde el ámbito subjetivo, laboral, material y de las relaciones de pareja, por parte de los miembros de la Policía Nacional que laboran en la región Caribe.

En términos generales, después del análisis estadístico de los datos recolectados con la aplicación de la EBP a 602 uniformados, puede concluirse que predomina una percepción de bienestar alto, en la escala general y todas las subescalas. En particular, el bienestar psicológico subjetivo obtuvo el mayor porcentaje (64%), seguido de la evaluación general de bienestar (61%) y bienestar material (59%); mientras que la Escala de Bienestar Laboral obtuvo el menor puntaje en el rango de alto (45%).

Teniendo en cuenta que la proporción de las mujeres participantes fue solo 12%, los resultados evidencian un grado de bienestar alto percibido para el sexo femenino en todas escalas, incluyendo bienestar psicológico, material y general. Asimismo, se determinó un grado de bienestar medio en las subescalas laboral y de relaciones con la pareja. Además, resalta una percepción de mayor bienestar general entre las escalas restantes.

En la subescala de Bienestar Laboral, el 45% de los hombres se ubica en el nivel medio; mientras el 42% lo hace en el nivel alto. Esta fue la única subescala en la que la mayoría

de los hombres participantes se ubicó en el nivel medio, en cuanto a percepción subjetiva de bienestar laboral.

Los hallazgos de este estudio, en población con características tan particulares como los policías que laboran en la región Caribe, permiten concluir que, si bien el grado de percepción de bienestar psicológico se encuentra en los rangos medio y alto, deben priorizarse estrategias que permitan mejorar los puntajes obtenidos, específicamente en la percepción de bienestar o satisfacción en la subescala laboral, analizando en qué aspectos de la subescala se presentan puntajes extremos.

La percepción de satisfacción de los uniformados en la subescala Laboral está relacionada con el ambiente laboral, lo cual debe ser prioritario en la evaluación periódica realizada por los equipos de gestión humana de cada unidad policial, como parte del tercer pilar del mando institucional: “Una Policía que piensa en sus policías”. De esta forma, se espera que se orienten las estrategias de estudio, intervención y evaluación en el campo intralaboral de los policías, evaluando y priorizando fenómenos como el ambiente laboral, competencias laborales, comunicación, direccionamiento estratégico, estilo de dirección, gerenciamiento del talento humano, liderazgo, área socioafectiva y trabajo en equipo. Sumado a lo anterior, las altas demandas de tiempo y el estrés a los que un policía está expuesto son temas fundamentales que deben fortalecerse desde el mando institucional en cada una de las unidades policiales evaluadas.

El análisis de la percepción del bienestar psicológico por unidades policiales permite tomar decisiones de manera priorizada y objetiva, especialmente en Barranquilla y Cartagena, centrando los esfuerzos en potenciar la percepción del apoyo social percibido y propiciando espacios para que los policías evalúen de manera objetiva los recursos con los que cuentan. Este es un eje temático en los planes de trabajo en torno a las actividades psicosociales enmarcadas en el Sistema de Atención Integral a la Familia Policial, sin dejar de lado el compromiso institucional para abordar este fenómeno de manera integral, partiendo de la premisa de que cuanto mayor es el bienestar percibido, mejor es el desempeño laboral.

En este orden de ideas, se recomienda diseñar protocolos o guías de intervención, desde un enfoque cognitivo

conductual, con el propósito de fortalecer la percepción de bienestar psicológico desde los planteamientos del apoyo social percibido, entendido como la dimensión evaluativa en que la persona analiza la ayuda con la que cuenta o cree contar, propiciando espacios de aprendizaje experiencial para que los policías evalúen de manera objetiva los recursos con los que cuenta.

Así pues, es necesario enfatizar en la conciencia de los sentimientos y emociones del policía, con respecto a su percepción frente a lo que significan su existencia, sus sentimientos y sus niveles de satisfacción en los diferentes ámbitos de desarrollo humano. Para ello, en una interacción continua y como actores principales, deben involucrarse la red familiar y los ambientes laboral y social, en cuanto mantenedores de factores protectores de la calidad de vida y bienestar de los uniformados.

Asimismo, los resultados de esta investigación constituyen insumos para que las instituciones del Estado y la Policía diseñen y adopten políticas tendientes al mejoramiento de la calidad de vida de los policías y sus familias, a través de la formulación de estrategias y programas específicos y focalizados que permitan a los uniformados responder de forma adecuada a situaciones estresantes, en las cuales la evaluación del medio responda a sus necesidades y, de esta manera, la percepción de bienestar psicológico alcance niveles óptimos.

Por último, cabe recordar que este es un estudio pionero en el tema, aplicado a personal uniformado de la Policía Nacional de Colombia, teniendo en cuenta que la muestra utilizada es representativa para el análisis. Entonces, es evidente la necesidad de realizar estudios adicionales del mismo tipo, de manera permanente, en otras regionales de Policía, con el propósito de aumentar la muestra y realizar análisis contextuales, teniendo en cuenta variable adicionales como diferencias entre regiones, naturaleza del cargo (operativo, administrativo), estado civil, convivencia con el núcleo familiar, tiempo en la institución y traslados, entre otras; con el fin de conocer el estado actual del grado de bienestar psicológico de los uniformados. Todo esto, llevará al diseño de estrategias desde una perspectiva holística y objetiva, orientadas a propiciar el mejoramiento de la calidad de vida del personal de policía y sus familias.

## Referencias

- Actis di Pasquale, E., & Balsa, J. (2017). La técnica de escalamiento lineal por intervalos: una propuesta de estandarización aplicada a la medición de niveles de bienestar social. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 23, 164-193.
- Análisis del Riesgo Psicosocial. Observatorio de la Familia Policial de la Dirección de Bienestar Social de la Policía Nacional de Colombia. No. 006 (2018). *Análisis del Riesgo Psicosocial (documento interno)*. Observatorio de la Familia Policial. Dirección de Bienestar Social. Policía Nacional.
- Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M., & Charles, S. T. (1999). Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity. *American Psychologist*, 54, 165-181.
- Cooke, R., Bewick, B., Barkham, M., Bradley, M., & Audin, K. (2006). Measuring, monitoring and managing the psychological well-being of first year university students. *British Journal of Guidance and Counselling*, 34(4), 505-517. <https://www.doi.org/10.1080/03069880600942624>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (España) (2019). Aproximación conceptual a los riesgos psicosociales. *Istas*. <https://bit.ly/3j0CRua>
- Lee, R. L. T., & Yuen Loke, A. (2005). Health-promoting behaviours and psychosocial well-being of university students in Hong Kong. *Public Health Nursing*, 22(3), 209-220 <https://www.doi.org/10.1111/j.0737-1209.2005.220304.x>.
- Morales, C., & Valderrama, J. (2015). Calidad de vida en policías: avances y propuestas. *Papeles del Psicólogo*, 33(1), 60-67.
- Rice, P. (1987). Stress and health. Principles and practice for coping and wellness. Brooks & Cole.
- Rodríguez, S., & Carmelo, H. C. (2007). Validación argentina del cuestionario MOS de apoyo social percibido. *Psicodebate*, 7, 155-168. <https://doi.org/10.18682/pd.v7i0.433>
- Rodríguez, R., Negrón, C. N., Maldonado P. Y., Toledo O. N., & Quiñones B. A. (2013). Dimensiones de bienestar psicológico y apoyo social percibido con relación al sexo y nivel de estudio en universitarios. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 33(1), 31-43. <https://dx.doi.org/10.12804/apl33.01.2015.03>
- 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>
- Sánchez, J. (2013). *Escala de Bienestar Psicológico EBP*. Tercera edición. Tea Ediciones.
- Sherbourne, C. D., & Stewart, A. L. (1991). The MOS social support survey. *Social Science & Medicine*, 32(6), 705-714. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(91\)90150-b](https://doi.org/10.1016/0277-9536(91)90150-b)
- Siancas, C., & Uriarte, D. (2015). *Estilos de afrontamiento del estrés y bienestar psicológico en policías de tránsito de la ciudad de Chiclayo* (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, <https://bit.ly/2YmomJp>