



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

Universidad Nacional Autónoma de México Facultad de Estudios Superiores Zaragoza Especialización en Salud en el Trabajo

**Factores sociodemográficos, psicosociales y de salud
predictivos de la satisfacción laboral en un sector de
elementos policiales**

TESIS

Que para obtener el grado de Especialista en Salud en el Trabajo.

Presenta:

M.C. Tania Alejandra González Rivera

Asesores:

Dr. Horacio Tovalín Ahumada

M. en C. Marlene Rodríguez Martínez

Jurados:

M. en C. Eloísa Rodríguez Martínez

Especialista Donato Simón González

Mtro. Juan Luis Soto Espinosa

Ciudad de México, Noviembre 2016



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Índice

1. Introducción	1
2. Planteamiento del problema	2
3. Marco teórico	
3.1 Factores de riesgo psicosocial	3
3.2 Principales riesgos psicosociales	4
3.3 El estrés como consecuencia de los factores de riesgo psicosocial	6
3.4 Sobrepeso y obesidad e hipertensión	8
3.5 Satisfacción laboral	9
3.6 Policía Auxiliar del Distrito Federal	11
4. Objetivos e hipótesis	14
5. Metodología	
5.1 Universo y muestra	15
5.2 Operacionalización de variables	16
5.3 Instrumento	17
5.4 Material y equipo	17
5.5 Procedimiento	18
6. Resultados	
6.1 Características de la población	20
6.2 Factores psicosociales	21
6.3 Satisfacción laboral	23
6.4 Condiciones de salud	24
6.5 Relación entre factores sociodemográficos, factores de riesgo psicosocial y médicos con la satisfacción laboral	26
6.6 Asociaciones entre las variables de factores sociodemográficos, factores de riesgo psicosociales y de salud con la satisfacción laboral	35
7. Discusión y conclusión	39
Bibliografía	42

1. Introducción

La presente tesis tiene como propósito el estudio de la satisfacción laboral de los elementos de un sector de la policía capitalina, de este modo el planteamiento y desarrollo de la misma se fundamenta en la interrogante de cuáles son los factores que pueden predecir la satisfacción laboral en nuestros policías.

El tema fue elegido debido a la inexistencia de estudios acerca de los elementos de la corporación y a los constantes comentarios recibidos por parte de los policías en lo que al abandono del tema de salud física y mental se refiere.

Para responder a esta interrogante se revisó la bibliografía existente referente a los temas que se pensó pudieran incidir en la satisfacción laboral, poniendo especial atención en las publicaciones realizadas en Latinoamérica y se procedió a estudiar a los sujetos de manera integral: se realizó una encuesta que arrojó datos sociodemográficos y psicosociales y se les realizó una exploración somatométrica.

Con los datos obtenidos, ésta tesis ofrece al lector en la primera parte datos fehacientes acerca de los riesgos psicosociales, de padecimientos crónico-degenerativos, de la satisfacción laboral y de cómo todos estos son percibidos por los policías y la manera que estos les afectan. En la segunda parte se explica el procedimiento que se utilizó para evaluar a los elementos del sector elegido y finalmente, se detallan puntualmente los resultados obtenidos y la correlación que existe entre éstos y la satisfacción laboral en la población estudiada y sus semejanzas y diferencias con los estudios realizados anteriormente.

2. Planteamiento del problema

La labor policial implica una gran responsabilidad y esfuerzo además de una alta exposición a acontecimientos potencialmente perjudiciales para los elementos. En la actualidad el Policía capitalino es concebido como un ente negativo por la sociedad, sin embargo, el elemento tiene como función trabajar en defensa de la vida, la integridad y la salud de la ciudadanía en general bajo el rubro de “servidor público” con prestaciones precarias y en el marco de organizaciones administrativas altamente jerarquizadas.

El trabajo de los policías presenta una notable importancia en el ámbito de los riesgos profesionales ya que el elemento se expone de manera diaria a todo tipo de factores de riesgo: físicos, químicos, biológicos, de seguridad e higiene, ergonómicos y no menos importantes, psicosociales. Estos riesgos no han sido atendidos y la situación que viven los policías en su trabajo se ha tornado altamente insatisfactoria.

Estudios realizados en distintas partes del mundo demuestran que el oficio de policía ocupa el segundo lugar en la tasa de incidencia de homicidios y destacan problemáticas como el conflicto de rol, la inseguridad y la estima por mencionar algunos.

El problema a estudiar es la satisfacción laboral expresada por policías auxiliares y su relación con factores de riesgo sociodemográficos, de salud y laborales. Ante tal problemática, se formula la siguiente pregunta de investigación:

¿Los factores laborales, psicosociales, de salud y sociodemográficos pueden ser predictivos de la satisfacción laboral de elementos de un sector policial?

3. Marco Teórico

III.I Factores de riesgo psicosociales

Los factores psicosociales son aquéllos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia, de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, por el trabajo desarrollado. (Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2014).

Los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y al bienestar del trabajador se denominan factores de riesgo, es decir, actúan como factores desencadenantes de tensión y estrés laboral.

Los factores de riesgo psicosocial tienen características propias (Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, 2010)

1. Se extienden en el espacio y el tiempo. No tienen localización debido a que una cultura organizacional, un estilo de liderazgo, un clima psicosocial o factores laborales como la carga de trabajo, los roles o la capacidad de control no tienen un lugar y momento propios, sino que se circunscriben a las tareas.
2. Afectan a los otros riesgos. El organismo humano es una unidad en la que todos los factores externos acaban por afectar en su totalidad a las personas, éste efecto se acentúa en los factores de riesgo psicosocial cuyo aumento supone habitualmente un aumento en los riesgos de seguridad, higiene y ergonomía.
3. La cobertura legal es incipiente. Actualmente está incluida en el nuevo Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo que en su artículo 43 hace mención de las medidas que deben adoptar los patrones ante este tipo de riesgos.
4. Están moderados por otros factores. Los factores de riesgo psicosociales están mediados por la percepción, la experiencia y la biografía personal. Los factores de riesgo psicosocial no afectan de la misma manera a una población trabajadora, su respuesta depende de las variables personales de cada uno de ellos.

5. Dificultad de intervención. Intervenir en casos de riesgo laboral no es complicado ya que siempre hay soluciones técnicas, sin embargo, una intervención en los factores psicosociales no resulta tan clara en sus efectos a mediano y largo plazo.

III.II Principales riesgos psicosociales

La violencia. La violencia en el trabajo puede ser considerada en orden de importancia como el segundo riesgo psicosocial, es un marcador de nuestra sociedad que se ha trasladado al marco laboral en el cual se ha aumentado con el paso de los años. Sus consecuencias sobre la calidad de vida laboral son amplias y sus repercusiones sobre la salud laboral se extienden no solo a aspectos mentales sino también físicos.

La OIT (Organización Internacional del Trabajo, 2015) define la violencia laboral como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo. La OMS la define como el uso intencional del poder, amenaza o efectivo que causa o tiene un alto grado de probabilidad de causar lesiones, muerte, daño psicológico, mal desarrollo o privación.

La violencia se clasifica según la California Occupational Safety and Health Administration en:

- Violencia Tipo I. Actos violentos procedentes de personas que no están relacionadas con el propio trabajo (robos y asaltos en el lugar de trabajo).
- Violencia Tipo II. Actos violentos provenientes de los clientes a quienes se atiende o se presta servicio, su objetivo es obtener un servicio que no se está recibiendo, se genera a partir de la frustración, ira o rabia ante la incapacidad de obtener lo deseado.
- Actos violentos que provienen de compañeros o superiores en el propio lugar de trabajo, el objetivo del mismo es obtener unos beneficios que no estaban obteniendo o que estaban siendo reclamados por otros grupos.

La agresión no física está más extendida que la agresión física, hay una amplia gama de maltrato que no obstante su valor en intensidad y gravedad, su persistencia agudiza y aumenta sus efectos. Existe un concepto denominado incivismo que fue propuesto como una de las formas en las que se ejerce la violencia psicológica laboral. Son conductas groseras y descorteses que muestran falta de

consideración por los demás, violan las normas de trabajo y de respeto mutuo. Puede ser practicado por clientes, personal ajeno a la empresa, compañeros de trabajo o jefes, a diferencia de la “justicia interaccional” que se limita a los supervisores o directivos de la empresa.

El acoso laboral. El mobbing o acoso laboral es considerado actualmente unos de los riesgos laborales más importantes en la actualidad en la vida laboral. Es una forma de comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados por el que la persona en cuestión es humillada y atacada directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y efecto de alienarla.

El acoso sexual. Es otro tipo de violencia laboral y otra modalidad del acoso laboral. Actualmente se considera un tipo de conducta que atenta contra los derechos fundamentales de la persona, una violación en su derecho a la intimidad y en último término a su libertad.

Se consideran dos tipos de acoso sexual: El acoso sexual conocido como “quid pro quo” que consiste en solicitar favores sexuales de forma más o menos abierta a cambio de la obtención de algún tipo de beneficio laboral o a cambio de no experimentar consecuencias desagradables como el despido o cambio de trabajo. En este caso, el tipo de acoso sexual se ejerce por quien ostenta una posición de poder como jefes o superiores pero también puede incluir compañeros que pueden influir en el destino profesional de la persona afectada.

El segundo tipo consiste en la existencia de unas condiciones de trabajo en las cuales generalmente las mujeres deben exhibirse incluso cuando no se guarda relación con el trabajo que se está efectuando, la mujer se ve reducida a sus aspectos sexuales.

Inseguridad contractual. Preocupación general acerca de la existencia del trabajo en un futuro y como una amenaza percibida de características de trabajo diferente tales como la posición dentro de una organización o las oportunidades de carrera.

Existen cuatro aspectos a diferenciar en la seguridad contractual a) el bajo nivel de certeza sobre la continuidad del contrato, b) el bajo nivel de control sobre el número de horas de trabajo y sobre las condiciones del mismo, c) el bajo nivel de protección social y d) el bajo nivel de control sobre el pago o el salario.

El tipo de contrato parece ser uno de los indicadores más importantes de la inseguridad laboral, mientras más corto es produce mayor inseguridad. El miedo a perder el trabajo, la inseguridad en el mismo, el escaso control sobre elementos del propio contrato se ha convertido en características del trabajo actual. La incertidumbre del futuro es una de las mayores fuentes de ansiedad y miedo, especialmente cuando no son exclusivamente personales, sino que incluyen también a la familia.

En México, los riesgos psicosociales a los que se enfrentan los policías de esta corporación son del tipo de la violencia, sin embargo no existen estadísticas a éste respecto ya que la institución encargada de brindarles seguridad social no ha generado jamás algún método para identificar este tipo de factores.

El entorno laboral en México muchas veces exige de un policía jornadas laborales extensas, disponibilidad las veinticuatro horas, no salir por breves o inexistentes periodos de tiempo para descansar, distanciamiento de la familia, trabajos rotativos, permanente evaluación –sutil o velada- de su desempeño, varios jefes con disímiles políticas, el no reconocimiento social de su labor o sacrificio, exponer la vida en su labor cotidiana, etc. En ese contexto el estudio de Rojas concluye que los cuatro participantes señalaron jornadas laborales extensas que superan por mucho las ocho horas, un dato de suma importancia si se considera que los altos niveles de cansancio emocional suelen surgir como respuesta a una sobrecarga de trabajo y que los turnos excesivamente largos y con pocos días de recuperación producen fatiga y cansancio acumulado que a largo plazo pueden repercutir en un peor rendimiento general.

III.III. El estrés como consecuencia de los factores de riesgo psicosocial

Atalaya (Atalaya M. , 2001) define al estrés como “un estado de tensión y presión que se produce ante situaciones exigentes y que el individuo considera que podría estar por encima de sus capacidades o recursos”.

El estrés es probablemente el riesgo más importante y global de todos porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales.

El estrés laboral es la tensión que se produce cuando un individuo considera que una situación o exigencia laboral podría estar por arriba de sus capacidades y recursos para enfrentarla. Es

importante atender a las formas que pueden adoptar las respuestas al estrés de los individuos: estrés crónico y estrés temporal, de cualquier manera los dos tienen efectos en la salud de los individuos. Debido a la importancia que tiene el estrés en el mercado de trabajo los estudios sobre el mismo han sido múltiples aunque no existe una teoría general del estrés laboral, sin embargo, todas toman como base un esquema general del proceso que alude a presencia generalizada por un lado, de factores estresantes tales como factores psicosociales, factores organizacionales, factores del proceso de trabajo y por el otro, consecuencias sociales, consecuencias organizacionales individuales y las variables personales.

Podemos concluir que el estrés es un riesgo psicosocial producto y resultado de los factores psicosociales presentes en la organización que actúan de forma acumulativa sobre el trabajador afectando su salud tanto a nivel individual como organizacional. He (He, Zhao, & Archbold, 2002) concluyó en sus investigaciones sobre diferencias de género en estilos de afrontamiento de estrés entre policías hombres y mujeres, que éstas tenían niveles de estrés significativamente más altos en dos de tres índices que miden el estrés físico y psicológico; sus estilos de afrontamiento también diferían, es decir, las mujeres decían sentirse menos afectadas por factores psicosociales del ambiente laboral como injusticia, compañerismo o exposiciones negativas, que ellos; asimismo, los oficiales varones casados sufrían menos estrés psicológico en comparación con los oficiales varones solteros. (García, Pérez-Nieto, & Albacete, 2013).

La policía es considerada como uno de los grupos profesionales con alto riesgo ya que se ha encontrado que el nivel de estrés que presentan estos profesionales es elevado no sólo por la labor en sí que desempeñan, en contacto permanente con el ciudadano, sino también por los factores psicosociales de su propia organización.

Estudios realizados en Brasil por Wernesbach (Wernesbach, Bastos, & Ramos, 2013) evidencian que no es solo en nuestro país donde los oficiales de policía se sienten desprotegidos ya que sus resultados demuestran que los policías se sienten insatisfechos y estresados cuando las horas extras no son voluntarias, lo que se ha llegado a relacionar con trastornos psicológicos por lo que proponen que para disminuirlos exista una línea directa de comunicación entre los operativos y sus superiores.

En el estudio realizado por Garbarino (Garbarino, y otros, 2011) se demuestra que la policía romana se encuentra menos estresada cuando es reclutada para eventos especiales (partidos, conciertos, etc), ya que saben de antemano que obtendrán una recompensa.

En Reino Unido, Juniper (Juniper, White, & Bellamy, 2010) también enterado de los problemas psicosociales analiza los estudios existentes y observa que se centran solo en el estrés laboral en lugar de tomar en cuenta un construcción más amplia de bienestar que se base en múltiples dimensiones como la física, la material, social, emocional y el desarrollo personal.

III.IV Sobrepeso y obesidad e hipertensión arterial

La OMS define al sobrepeso y a la obesidad como una acumulación anormal o excesiva de grasa que puede ser perjudicial para la salud. El índice de masa corporal es un indicador simple de la relación entre el peso y la talla que se utiliza frecuentemente para identificar el sobrepeso y la obesidad en adultos, se calcula dividiendo el peso de una persona en kilogramos por el cuadrado de su talla en metros (kg/m^2). La definición de la OMS es la siguiente:

- Un IMC igual o superior a 25 determina sobrepeso
- Un IMC igual o superior a 30 determina obesidad

En el 2014 más de 1900 millones de adultos de 18 años o más presentaba sobrepeso, de los cuales más de 600 millones eran obesos.

En lo que se refiere a México, en la última encuesta ENSANUT (Secretaría de Salud, Instituto Nacional de Salud Pública, 2012) realizada en el 2012, se observó una prevalencia de 64.5% de obesidad en hombres y de 82.8% en mujeres para una prevalencia total nacional de 73.9%.

La hipertensión arterial según la OMS (OMS, 2016) es un trastorno en el que los vasos sanguíneos tienen una tensión persistentemente alta, lo que puede dañarlos. La tensión arterial normal es de 120 mmHg cuando el corazón late (sistólica) y de 80 mmHg cuando el corazón se relaja (diastólica), cuando la tensión sistólica es igual o superior a 140 mmHg y la tensión diastólica es igual o superior a 90 mmHg se considera alta o elevada. A nivel mundial según las estadísticas de la OMS en el 2013 uno de cada tres adultos presentaba la tensión arterial elevada. En México en el 2012 se presentaba

una prevalencia de 33.3 en hombres y 30.8 en mujeres, se presenta en uno de cada 3 adultos con una media nacional de 31.6%.

En estudios realizados por Da Silva (Da Silva, Valdivia, & Cascaes, 2013) destacan que en la mitad de la población de países desarrollados los policías presentan exceso de peso corporal y parte considerable de sus muertes ocurren por enfermedades cardiovasculares.

En un estudio realizado en Uruguay (Camarota & Pardiñas, 2015) donde la prevalencia de hipertensión se encuentra en un 20% a 30% refieren que los policías tienen una frecuencia de aparición más elevada debido al estrés frecuente, a las variaciones de sueño, a la alimentación, el sobrepeso y la obesidad, el tabaquismo y el sedentarismo.

III.V Satisfacción laboral

La satisfacción laboral según Wright se entiende como una reacción afectiva que surge al contrastar la realidad laboral con las expectativas relacionadas con esa realidad, se operacionaliza como el nivel de complacencia o agrado que la persona experimenta en relación con su realidad laboral y se refiere a la reacción afectiva con el trabajo visto como un todo sin contemplar aspectos particulares de esta realidad. (Sanín & Salanova, 2014)

Otra definición de la satisfacción laboral es “un estado emocional placentero que resulta de la valoración del puesto de trabajo o experiencias de trabajo. Locke (1976) sugiere que la satisfacción en el trabajo se deriva de las evaluaciones relativas a aspectos específicos del trabajo.

En policías de Puerto Rico, los policías se enfrentan a diversos estresores por las características tan especiales de los cuerpos de seguridad pública, se observa por ejemplo en la hora de la salida, en la que para retirarse de sus labores, tienen que solicitar el permiso para su retiro a los niveles jerárquicos superiores. En este estudio se encuentra que la mayoría de la gente, como en nuestro país, odia a la policía y son hostiles con ellos a causa de su trabajo, por lo que los policías de ese país se han aislado de la sociedad. (Figuroa, Sosa, Ruíz, & Rivera, 2015).

En otro estudio, se le cuestionó a los elementos porque habían elegido ingresar a una corporación, a lo que la mayoría de los entrevistados respondió que porque solo se requiere tener estudios de

secundaria completa, se cobra rápido y se tienen beneficios como posibilidad de sacar créditos y de jubilación, en relación a sus expectativas la gran mayoría desea un ascenso o un salario más alto.

La variable que se observa en los elementos comentados en los diversos estudios y que atañe también a la población que se pretende estudiar es que no existe reconocimiento por parte de sus superiores en relación al trabajo que realizan, esto se suma a la percepción que tienen las diferentes sociedades acerca de la labor de los elementos policiales, estos dos factores aunados a condiciones de salud, rotación de puestos, jornada laboral y factores de riesgo psicosociales ya comentados en el apartado anterior influyen en el ánimo, las expectativas, el compromiso con su tarea y la satisfacción laboral de los elementos. (Puglisi, 2012).

Rodríguez (Rodríguez, Retamal, Lizana, & Cornejo, 2019) ha encontrado una relación significativa y negativa entre la satisfacción laboral y aspectos negativos del comportamiento organizacional como absentismo y rotación de trabajo de modo que quienes están más insatisfechos presentan mayores tasas de absentismo y rotación, de la misma manera quienes están satisfechos con su trabajo presentan un mejor rendimiento y son más productivos.

Olanrewaju (Olanrewaju, 2011) refiere que la medición de la satisfacción laboral entre el personal policial es aún pobre, sin embargo se conoce que la ésta al momento está únicamente vinculada con el salario, lo que apoya los estudios realizados por Puglisi.

A pesar de ser un componente de gran importancia para la vida de cualquier ser humano, la gran mayoría de los trabajos que exploran conceptos como calidad o satisfacción con la vida en policías son de producción estadounidense o anglosajona, mientras que en el ámbito hispanoparlante son casi inexistentes, lo cual no deja de ser llamativo puesto que existe un presupuesto sobre el que la actividad policial debe ser realizada por personal con estabilidad psicológica y, por si fuera poco, actitudes positivas hacia la sociedad y hacia su propio quehacer.

En el estudio de Rojas – Solís se cita el estudio realizado por Durán en el 2006 en el cual se observó que los policías que llevaban en la profesión entre 6 y 15 años mostraban niveles más elevados del síndrome de burnout. En el mismo estudio es de llamar la atención la contradicción entre el bajo nivel de realización profesional y el alto grado de satisfacción vital manifestado por el mismo policía. Chengenzai (Chengenzai & Dlodlo, 2014) encontró que factores como la remuneración, calidad

de vida laboral, promoción, supervisión y trabajo en equipo influyen en la motivación extrínseca de los empleados públicos además, se observó una asociación positiva entre la satisfacción laboral y satisfacción con la vida, lo que implica que estos dos factores o bien aumentan o disminuyen de forma paralela entre sí.

En el estudio realizado por Figueroa, Sosa, & Rivera, 2015 para evaluar la satisfacción laboral en policías en Puerto Rico, se demostró que uno de los factores al que los elementos policiales le adjudican gran valor es a la comunicación con sus superiores inmediatos. Por el contrario, se encontraban bastante insatisfechos en relación a los recursos financieros, el equipo disponible y las oportunidades de desarrollo profesional. La satisfacción personal del policía está muy relacionada con aspectos que dependen de la comunicación, reconocimientos de méritos y relaciones con sus superiores muy en especial hacia los rangos de sargento.

Haro (Haro, 2015) posterior a la revisión de los diferentes cuerpos policiales identificó que existe una contradicción en la temática de estabilidad laboral y carrera policial ya que en la realidad existen obstáculos por parte de las mismas instituciones para que tengan acceso a crecimiento profesional y que no se verán avances hasta que las actuales condiciones de trato abusivo, irrespetuoso o denigrante hacia los policías se trasformen.

Este punto de vista es compartido por Meyer (2014) quien posterior a un análisis detallado de las policías y las reformas implemetadas a lo largo de tres sexenios presidenciales, mantiene la postura de que es de vital importancia respetar los derechos de los elementos policiales ya que éstos no tienen estabilidad laboral, pocas prestaciones y sobre todo, carecen de reconocimiento a su labor.

III.VI. Policía Auxiliar del Distrito Federal

La Policía Auxiliar fue creada por Decreto Presidencial el 21 de febrero de 1941, el 6 de julio de 1984 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto Presidencial que promulgó el Reglamento de la Policía preventiva del Distrito Federal que en su artículo 13 establece que la Policía Auxiliar forma parte de la Policía del Distrito Federal.

El 20 de mayo de 2005, se publica en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, donde se establece que La Policía

Complementaria proporcionará servicios de protección, custodia y vigilancia de personas y bienes, valores e inmuebles a dependencias, entidades y órganos de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial Federales y del Distrito Federal, órganos autónomos federales y locales así como a personas físicas y morales, mediante el pago de la contraprestación que se determine, lo que en la actualidad constituye la Misión de la corporación.

Las funciones básicas de los elementos de la Policía Auxiliar como parte de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal son:

- Proteger la integridad física de las personas así como sus bienes.
- Mantener el orden público.
- Prevenir la comisión de delitos e infracciones a los reglamentos gubernativos y de Policía.
- Colaborar en la investigación y persecución de delitos.
- Auxiliar a la población en caso de siniestro.

Para ser elemento de la Policía Auxiliar se debe cubrir por mencionar algunos, los siguientes requisitos: ser mexicano, tener entre 18 y 29 años, estatura de 1.55 en mujeres y 1.65 en varones con escolaridad secundaria, es necesario aprobar los exámenes médico, psicológico y toxicológico además de aprobar los cursos de inducción y de formación básica. (Policía Auxiliar , 2016)

Existen además una serie de características sugeridas que conforman el perfil psicológico de los policías: identificación social, control interno y externo, autoconcepto, actitud asertiva, tolerancia a la frustración, manejo de la agresión, control de impulsos, capacidad de juicio en la toma de decisiones y resolución de conflictos. (Ramírez, 2013)

En la actualidad la fuerza de trabajo del personal operativo de la Policía Auxiliar es de 28,514 elementos conformada en su mayoría por personal masculino (21,892) en edades de 18 a 60 años, con mayor número de integrantes en las edades de 31 a 60 años (18,347). Las mujeres solo representan el 20% del total de la fuerza laboral. (Sistema POLI www.pa.df.gob.mx)

Los elementos operativos de la Policía Auxiliar tienen salarios que van desde los \$3, 124.52 a \$9,931.54 mensuales según su rango, las condiciones en cuanto a entorno laboral son variables ya que hay servicios intramuros como los de los cuidadores de museos o extramuros los que están encargados de cuidar las calles.

Las prestaciones sociales se encuentran dentro del ámbito de competencia de la Caja de Previsión de la Policía Auxiliar del Distrito Federal y son: (CAPREPA, 2016)

- Servicios de Salud otorgados por las clínicas periféricas como primer contacto y el Nuevo Hospital Obregón como servicio de 2º. y 3er.nivel de atención.
- Pensiones (invalidez, edad y tiempo de servicio, jubilación, viudez y orfandad, cesantía por edad avanzada, pensión por invalidez por riesgo de trabajo).
- Retiro voluntario
- Gastos funerarios
- Prestaciones sociales, culturales y recreativas

A pesar de lo antes descrito, los salarios que perciben son bajos para los turnos y los peligros los que se ven expuestos y no existe reconocimiento a la labor diaria por lo que los elementos manifiestan una situación de “descobjo” por parte de la corporación a la que pertenecen.

4. Objetivos e Hipótesis

OBJETIVO GENERAL	
Analizar si los factores sociodemográficos, psicosociales y de salud existentes en un sector de la policía predicen su satisfacción laboral.	
HIPÓTESIS GENERAL	
La edad, antigüedad, el sexo, la falta de reconocimiento, la estabilidad laboral, los estresores laborales, la obesidad y la presencia de padecimientos crónicos como la hipertensión en los elementos policiales se relacionan con menor satisfacción laboral.	
Objetivos Específicos	Hipótesis
Describir las características sociodemográficas de la muestra en estudio.	El rango de edad que se presenta mayormente es de 35 a 40 años, la antigüedad con mayor frecuencia es de 10 a 20 años.
Identificar la prevalencia de falta de reconocimiento, estabilidad laboral y estrés que presentan los elementos de determinado sector de la Policía.	El policía presenta una prevalencia de más del 60% en lo que respecta a falta de reconocimiento y altos puntajes de estrés. Más del 50% de los elementos policiales refieren su trabajo como estable.
Evaluar la satisfacción laboral presentada en los mismos.	Los elementos policiales presentan una baja satisfacción laboral en al menos 60%.
Evaluar la prevalencia de obesidad e hipertensión en los elementos.	Indicadores de salud como IMC superior al normal serán presentados por la mayoría de los elementos policiales, así también, los policías presentarán una alta prevalencia de hipertensión arterial.
Asociar los factores sociodemográficos, psicosociales y de salud con el nivel de satisfacción.	Los factores sociodemográficos, psicosociales y de salud estudiados se relacionarán de manera significativa con la satisfacción laboral.

5. Metodología

Aspectos éticos. El presente proyecto de investigación se realizará previo consentimiento informado firmado por los participantes y se encuentra dentro de la clasificación de estudios de investigación con riesgo mínimo.

V.I. Tipo de proyecto: Descriptivo.

V.II. Tipo de diseño: Transversal

V.III. Período y lugar

- Aplicación de cuestionario vía electrónica en el período comprendido entre noviembre 30 del 2015 y febrero 28 del 2016.
- Revisión médica: Enero y febrero 2016, Nuevo Hospital Obregón y Centro de Formación Policial.

V.IV. Universo y muestra

El universo de la policía auxiliar es de 21,892 elementos de ambos sexos.

La muestra a utilizar fue asignada por el Director General de la Policía Auxiliar: Un sector con 2,865 elementos que se encuentran intramuros al interior de un transporte colectivo de los cuales participaron 2,807 elementos.

Criterios de inclusión: Elementos perteneciente al Sector asignado

Criterios de exclusión: Elementos que al momento de la aplicación del cuestionario se encuentren suspendidos por procedimientos administrativos o bajo licencia médica.

Criterios de eliminación: Elementos que no contestaron el cuestionario o asistieron a la revisión médica.

V.V Selección de las variables

Variable Dependiente: Satisfacción laboral

Variables Independientes: sexo, edad, antigüedad, falta de reconocimiento, estabilidad laboral, estresores laborales, obesidad e hipertensión arterial.

V.V.I Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
Satisfacción laboral	Reacción afectiva que surge al contrastar la realidad laboral con las expectativas relacionadas con esa realidad. (Sanin & Salanova 2014)	Nivel de satisfacción según la encuesta de modificada. Evaluado con el instrumento de satisfacción laboral (Melia- Peiro, 1998 modificado)	Satisfacción con el entorno Satisfacción con la organización
Factores de riesgo psicosocial	Los factores de riesgo psicosociales son aquéllos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia, de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia	Factores psicosociales que pueden afectar negativamente a la salud y al bienestar del trabajador.	Índices de falta de reconocimiento y estabilidad laboral además de estresores laborales según el cuestionario CONACYT-UNAM.

	Laboral, por el trabajo desarrollado (Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2014)		
Obesidad	Acumulación anormal o excesiva de grasa que puede ser perjudicial para la salud. (OMS)	Cálculo a partir de la toma de peso y talla.	Índice de masa corporal superior a 30.
Hipertensión arterial	Trastorno en el que los vasos sanguíneos tienen una tensión persistentemente alta, lo que puede dañarlos. (OMS)	Tensión sistólica superior a 140 mmHg y diastólica superior a 90 mmHg.	Clasificación JNC7, NOM-030-SSA2-1999.

V.VI Instrumento

Cuestionario electrónico de condiciones de trabajo y salud integrado por la encuesta CONACYT/UNAM 1 y la encuesta de satisfacción laboral modificada Melia- Peiró (1998). Consta de 181 ítems dividido en 17 secciones para completar información como datos generales, fatiga, estabilidad laboral, factores estresantes, relación con sus superiores y compañeros, acoso laboral, satisfacción laboral, depresión y ansiedad, enfermedades o síntomas físicos y hábitos de vida.

V.VI.I Material y equipo

- 8 básculas con estadímetro marca BAME con capacidad de 180 kg.
- 8 baumanómetros aneroides marca MED
- 8 cintas métricas de plástico, longitud máxima 1.50 m.
- Computadora portátil marca VAIO procesador CORE 3.

- Programa office (Word y Excel), IBM – SPSS.

V.VII Procedimiento

Cuestionario electrónico. Los elementos accedieron a la página electrónica www.pa.df.gob.mx al enlace para realización de cuestionario utilizando como usuario su número de empleado y como contraseña su RFC. Previa lectura del consentimiento informado ahí insertado, iniciaron su llenado, al finalizar se guardó esa información en el servidor del área de sistemas. El llenado del cuestionario se realizó de dos maneras: individualmente o ayudado por personal médico de la Coordinación de Análisis y Seguimiento Médico de la Policía Auxiliar.

Toma de somatometría. Se citaron en promedio 400 elementos los días sábados y domingos del mes de enero en el Nuevo Hospital Obregón, los rezagados los días 4 y 5 de febrero en el centro de formación policial.

Se les solicitaba credencial con número de empleado y se checaba en la base de datos si ya habían realizado cuestionario, en caso de haberlo realizado pasaban a toma de medidas, los que no habían realizado cuestionario, eran enviados a realización del mismo con apoyo del personal.

Peso y talla. Se les solicitaba quitarse zapatos y calcetines además de chalecos antibalas y todo lo que pesara incluyendo exceso de ropa y se les realizaba la toma de las variables en una báscula previamente calibrada, se registraba kilos y gramos en el caso de peso y en metros con cm en el caso de la talla.

Circunferencia abdominal. Con la ayuda de la cinta métrica, se les daba la instrucción de inhalar mucho aire y posteriormente exhalarlo, en ese momento se tomaba el dato en el sitio localizado entre el punto medio entre el reborde costal y la cresta iliaca.

Circunferencia de cadera. Con el evaluador situado al lado derecho para evitar incomodidades al paciente, se tomó la medida tomando como base la parte más prominente de las nalgas.

Presión arterial. Con el elemento sentado y sin tener pulseras o brazaletes y sin interferencia de la ropa se colocó el brazaletes sobre la arteria braquial y se procedió a realizar la toma de tensión arterial, los resultados se expresaron en mmHg.

Integración de datos. Finalizada la toma de somatometría a los elementos, se solicitó al área de sistemas integrar los datos de los cuestionarios realizados a los obtenidos y se obtuvo una muestra de 2,807 elementos en un formato de Excel.

Análisis de datos. Para el análisis de datos de los resultados de cuestionario se trabajó por secciones y se realizó la etiqueta de los datos para un mejor manejo, en cuanto a los datos de somatometría se obtuvieron los índices de masa corporal y de cintura – cadera y se clasificaron según las tablas conocidas, la tensión arterial se clasificó utilizando el JNC-7, todo esto en la hoja de datos electrónica Excel 2013.

Para un mejor análisis de datos y la correlación de las variables se exportaron los datos de Excel al programa de IBM –SPSS.

6. Resultados

El objetivo de esta tesis fue identificar si factores sociodemográficos, psicosociales, laborales y de salud existentes en un sector de la policía predicen su satisfacción laboral. Para ello, a continuación se presentan las características sociodemográficas de la población estudiada así como los factores psicosociales, turnos de trabajo, peso corporal e hipertensión como indicadores de salud, nivel de satisfacción laboral y finalmente los factores que predicen la satisfacción laboral en este sector.

VI.I Características de la población

Se estudió un sector policial de la Ciudad de México compuesto 2807 elementos, 72.60% del sexo masculino (1479 hombres) y 27.40% femenino (769 mujeres). Las edades fluctuaron entre los 18 y 72 años, el mayor porcentaje de elementos se encontró en el rango de edades de 36 a 53 con un 46.4% (Tabla 1).

Tabla 1. Rango de edades según el sexo

		EDAD			Total
		18-35	36-53	54-72	
Sexo	MASCULINO	626 22,3%	992 35,3%	420 15,0%	2038 72,6%
	FEMENINO	434 15,5%	311 11,1%	24 0,9%	769 27,4%
Total		1060 37,8%	1303 46,4%	444 15,8%	2807 100,0%

En la tabla 2 se observa que en tanto hombres como mujeres la antigüedad en la que se presenta mayor frecuencia es en la que abarca el rango de 0-10 años laborando en la policía, sólo en el sexo masculino se presentan elementos con antigüedad de 31 a 40 años.

Tabla 2. Antigüedad en el trabajo según el sexo

		ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO (AÑOS)				Total
		0-10	11-20	21-30	31-40	
Sexo	MASCULINO	724	664	599	51	2038
		25,8%	23,7%	21,3%	1,8%	72,6%
	FEMENINO	558	181	30	0	769
		19,9%	6,4%	1,1%	0,0%	27,4%
Total		1282	845	629	51	2807
		45,7%	30,1%	22,4%	1,8%	100,0%

Finalmente, en cuanto a la distribución por turnos, el 83.3% del total de elementos es personal de base y tanto hombres como mujeres trabajan en su mayoría en turnos mixtos (48.7%) o rotativos (45.8%) (tabla 3).

Tabla 3. Turnos laborales según sexo

		TURNO					Total
		MAÑANA	TARDE	NOCHE	MIXTO	ROTATIVO	
SEXO	MASCULINO	69	25	13	1000	931	2038
		2,5%	0,9%	0,5%	35,6%	33,2%	72,6%
	FEMENINO	27	15	5	368	354	769
		1,0%	0,5%	0,2%	13,1%	12,6%	27,4%
Total		96	40	18	1368	1285	2807
		3,4%	1,4%	0,6%	48,7%	45,8%	100,0%

VI.II Factores psicosociales

En el sector policial se estudiaron los factores psicosociales de estabilidad laboral, reconocimiento y estresores laborales obteniendo para cada factor lo siguiente.

Estabilidad laboral

La tabla 4 muestra que el 63.3% de los policías consideran su empleo estable. Sin embargo, casi 4 de cada 10 percibe inestabilidad laboral (1029).

Tabla 4. Índice de estabilidad del empleo según sexo

		ÍNDICE DE ESTABILIDAD		Total
		Estable	Inestable	
SEXO	MASCULINO	1302 46,4%	736 26,2%	2038 72,6%
	FEMENINO	476 17,0%	293 10,4%	769 27,4%
Total		1778 63,3%	1029 36,7%	2807 100,0%

Reconocimiento

La prevalencia del índice de reconocimiento desfavorable es de 54.9 por cada 100 elementos del sexo masculino y de 19.9 por cada 100 mujeres. Y sólo el 21.4% refieren un índice de reconocimiento medio.

Tabla 5. Índice de reconocimiento laboral según sexo

		RECONOCIMIENTO			Total
		Desfavorable	Favorable	Medio	
SEXO	MASCULINO	1540 54,9%	73 2,6%	425 15,1%	2038 72,6%
	FEMENINO	558 19,9%	34 1,2%	177 6,3%	769 27,4%
Total		2098 74,7%	107 3,8%	602 21,4%	2807 100,0%

Estresores laborales

En la tabla 6 se observa que el 71.9% de la población estudiada presenta un índice de estrés medio, en tanto que el 28.1% presenta un nivel alto de estrés y ningún elemento presentó un nivel bajo de estrés laboral.

Tabla 6. Índice de estrés según sexo

		ÍNDICE DE ESTRÉS		Total
		Alto	Medio	
SEXO	MASCULINO	560 20,0%	1478 52,7%	2038 72,6%
	FEMENINO	230 8,2%	539 19,2%	769 27,4%
Total		790 28,1%	2017 71,9%	2807 100,0%

VI.III Satisfacción laboral

La prevalencia de elementos insatisfechos es de 46.6 por cada 100 elementos en relación a su entorno y de 48.7 por cada 100 en lo que respecta a su organización. El 27.8% se refiere satisfecho con su entorno y el 25.6% se define indiferente. (Tablas 7 y 8)

Tabla 7. Índice de satisfacción laboral con su entorno según sexo

		ENTORNO			Total
		Indiferente	Insatisfecho	Satisfecho	
SEXO	MASCULINO	521 18,6%	945 33,7%	572 20,4%	2038 72,6%
	FEMENINO	198 7,1%	364 13,0%	207 7,4%	769 27,4%
Total		719 25,6%	1309 46,6%	779 27,8%	2807 100,0%

Tabla 8. Índice de satisfacción laboral con su organización según sexo

		ORGANIZACIÓN			Total
		Indiferente	Insatisfecho	Satisfecho	
SEXO	MASCULINO	428 15,2%	988 35,2%	622 22,2%	2038 72,6%
	FEMENINO	159 5,7%	380 13,5%	230 8,2%	769 27,4%
Total		587 20,9%	1368 48,7%	852 30,4%	2807 100,0%

VI.IV Condiciones de salud

Índice de Masa Corporal

La tabla 9 muestra el estado nutricional de los elementos. La prevalencia de policías con sobrepeso u obesidad es de 82 por cada 100 elementos. Los hombres y las mujeres presentan con mayor frecuencia sobrepeso seguido de obesidad grado I.

Tabla 9. Estado nutricional de los elementos según su IMC

		ESTADO NUTRICIONAL					Total	
		Bajo Peso	Normal	Sobre Peso	Obesidad 1	Obesidad 2		Obesidad 3
SEXO	MASCULINO	5 0,2%	327 11,6%	961 34,2%	587 20,9%	120 4,3%	38 1,4%	2038 72,6%
	FEMENINO	5 0,2%	168 6,0%	351 12,5%	187 6,7%	40 1,4%	18 0,6%	769 27,4%
Total		10 0,4%	495 17,6%	1312 46,7%	774 27,6%	160 5,7%	56 2,0%	2807 100,0%

Enfermedades diagnosticadas

Las enfermedades más diagnosticadas en orden de frecuencia son: várices, sobrepeso y obesidad y gastritis o colitis (tabla 10).

Tabla 10. Principales enfermedades diagnosticadas en el último año

ENFERMEDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Várices	430	15.31%
Sobrepeso/obesidad	411	14.64%
Gastritis/colitis	234	8.33%
Diabetes Mellitus	89	3.17%
Hipertensión arterial	38	1.35%
Enfermedades osteomusculares	22	0.78%
Enfermedades respiratorias	17	0.60%
Enfermedades endocrinológicas	7	0.24%
NO especificadas	9	0.32

Hipertensión arterial

El 41.3% de los elementos se encuentra en el límite para padecer hipertensión arterial; 20.5 de cada 100 policías presentan hipertensión arterial en su estadio I ó II. (tabla11)

Tabla 11. Elementos con hipertensión arterial según toma de presión arterial

CLASIFICACIÓN HAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
HAS I	406	14,5
HAS II	169	6,0
NORMAL	1072	38,2
PREHIPERTENSION	1160	41,3
Total	2807	100,0

En la encuesta de salud se obtuvieron además hábitos nocivos como la ingesta de alcohol, tabaco y alimentación, que aunque no son objetivo de esta tesis, se presentan por estar asociadas con el peso corporal y la hipertensión.

Hábitos nocivos

El 20% (560) de los elementos encuestados refiere tabaquismo positivo, la mediana es de 7 cigarrillos y la moda es de dos cigarros al día.

En cuanto a la ingesta de alcohol, el mismo número de elementos (560) con tabaquismo presentan alcoholismo positivo. De éstos 560 que corresponden al 20% de la población que refieren tomar alcohol, el 31.78% (178) beben más de 5 copa en una sola ocasión.

En lo que se refiere a la ingesta de cafeína, 1946 (69.32%) elementos beben café en casa y 1,789 (63.73%) toman la bebida en el trabajo, la moda en ambos casos es de una taza por día.

1,155 elementos (41.1%) no mantienen un horario regular en la comida, 1,220 (43.5%) no ingiere alimento antes de iniciar su actividad diaria. El 63% de los elementos refiere la ingesta de comida rápida y de carne de res más de 4 veces a la semana rara vez.

VI.V Relación entre factores sociodemográficos, factores de riesgo psicosocial y salud con la satisfacción laboral del entorno y la organización.

Edad y satisfacción laboral

Con el entorno

En relación a la satisfacción laboral con el entorno y los grupos de edad se encontró que hubo diferencias estadísticamente significativas ($\chi^2= 12.740$, $p=0.013$) entre los grupos de edad, siendo el rango de edad de 36-53 años con 591 elementos el que se percibe con el mayor porcentaje (21.1%) de policías insatisfechos con su entorno en comparación con los otros grupos de edad (tabla 12).

Tabla 12. Satisfacción laboral con el entorno según edad

		EDAD			Total
		18-35	36-53	54-72	
ENTORNO	Indiferente	257 9,2%	340 12,1%	122 4,3%	719 25,6%
	Insatisfecho	535 19,1%	591* 21,1%	183 6,5%	1309 46,6%
	Satisfecho	268 9,5%	372 13,3%	139 5,0%	779 27,8%
Total		1060 37,8%	1303 46,4%	444 15,8%	2807 100,0%

* $p=0.013$

Edad y satisfacción laboral

Con la organización

En relación de la satisfacción laboral con la organización y los grupos de edad, se encontró que hubo diferencias estadísticamente significativas ($\chi^2= 12.622$ $p=0.13$) entre los grupos de edad, siendo también el rango de edad de 36 a 53 con 620 elementos el que se perciben con el mayor porcentaje (22.1%) de policías insatisfechos con su organización en comparación con los otros grupos de edad. (Tabla 13).

Tabla 13. Satisfacción laboral con la organización según edad

		EDAD			Total
		18-35	36-53	54-72	
ORGANIZACIÓN	Indiferente	217 7,7%	290 10,3%	80 2,9%	587 20,9%
	Insatisfecho	545 19,4%	620 22,1%	203 7,2%	1368 48,7%
	Satisfecho	298 10,6%	393 14,0%	161 5,7%	852 30,4%
Total		1060 37,8%	1303 46,4%	444 15,8%	2807 100,0%

* $p=0.013$

Antigüedad y satisfacción laboral

Con el entorno

En relación de la satisfacción laboral con el entorno según su grupo de antigüedad, se encontró diferencia estadísticamente significativa entre el grupo de antigüedad y la satisfacción con el entorno ($\chi^2=19.1868$, $p=0.004$) donde el grupo de menor antigüedad (0 a 10 años) fue el que tuvo el mayor porcentaje (22.8%) de policías insatisfechos en comparación con los grupos de antigüedad (Tabla 14).

Tabla 14. Satisfacción laboral con entorno según antigüedad

		ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO (AÑOS)				Total
		0-10	11-20	21-30	31-40	
ENTORNO	Indiferente	318 11,3%	207 7,4%	184 6,6%	10 0,4%	719 25,6%
	Insatisfecho	640 22,8%	392 14,0%	252 9,0%	25 0,9%	1309 46,6%
	Satisfecho	324 11,5%	246 8,8%	193 6,9%	16 0,6%	779 27,8%
Total		1282 45,7%	845 30,1%	629 22,4%	51 1,8%	2807 100,0%

*p=0.004

Con la organización

En lo que se refiere a la relación de la satisfacción laboral con la organización según su antigüedad en el trabajo se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre el grupo de antigüedad y la satisfacción con la organización (chi cuadrada de 9.386, $p= 0.153$) donde el grupo de menor antigüedad (0-10 años) fue el que tuvo el mayor porcentaje (23.2%) de insatisfacción laboral en comparación con los otros grupos de antigüedad. (Tabla 15)

Tabla 15. Satisfacción laboral con la organización según antigüedad

		ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO (AÑOS)				Total
		0-10	11-20	21-30	31-40	
ORGANIZACIÓN	Indiferente	264 9,4%	179 6,4%	136 4,8%	8 0,3%	587 20,9%
	Insatisfecho	651 23,2%	411 14,6%	278 9,9%	28 1,0%	1368 48,7%
	Satisfecho	367 13,1%	255 9,1%	215 7,7%	15 0,5%	852 30,4%
Total		1282 45,7%	845 30,1%	629 22,4%	51 1,8%	2807 100,0%

*p = 0.153

Reconocimiento y satisfacción laboral

Con el entorno

En cuanto a la satisfacción laboral con el entorno según el índice de reconocimiento a su labor, se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre el reconocimiento a la labor y la satisfacción con el entorno ($\chi^2=242.56$, $p=0.000$) donde el índice de reconocimiento desfavorable fue el que tuvo el mayor porcentaje (38.6%) de policías insatisfechos en comparación con los índices favorable (2.3%) y medio (5.7%) (Tabla 16).

Tabla 16. Satisfacción laboral con el entorno según el índice de reconocimiento a la labor

		RECONOCIMIENTO			Total
		Desfavorable	Favorable	Medio	
ENTORNO	Indiferente	576 20,5%	12 0,4%	131 4,7%	719 25,6%
	Insatisfecho	1084 38,6%	65 2,3%	160 5,7%	1309 46,6%
	Satisfecho	438 15,6%	30 1,1%	311 11,1%	779 27,8%
Total		2098 74,7%	107 3,8%	602 21,4%	2807 100,0%

* $p=0.000$

Con la organización

En relación a la satisfacción laboral con la organización según el índice de reconocimiento a su labor, se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre el reconocimiento a la labor y la satisfacción con la organización ($\chi^2=404.568$, $p=0.000$) donde el índice de reconocimiento desfavorable fue el que tuvo el mayor porcentaje (41.8%) de policías insatisfechos en comparación con los índices favorables (2.2%) y medio (4.8%). (Tabla 17)

Tabla 17. Satisfacción laboral con la organización según el índice de reconocimiento a la labor

		RECONOCIMIENTO			Total
		Desfavorable	Favorable	Medio	
ORGANIZACIÓN	Indiferente	487 17,3%	13 0,5%	87 3,1%	587 20,9%
	Insatisfecho	1172 41,8%	61 2,2%	135 4,8%	1368 48,7%
	Satisfecho	439 15,6%	33 1,2%	380 13,5%	852 30,4%
Total		2098 74,7%	107 3,8%	602 21,4%	2807 100,0%

* p=0.000

Estabilidad y satisfacción laboral

Con el entorno

En lo que respecta a la satisfacción laboral y su relación con el entorno según el índice de estabilidad, se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre el índice de estabilidad y la satisfacción con el entorno, ($\chi^2=140.550$, $p=0.000$) donde el grupo de policías que consideran inestable su labor fue el que tuvo el mayor porcentaje (21.9%) en comparación con el grupo que lo considera estable. (Tabla 18)

Tabla 18. Satisfacción laboral con el entorno y estabilidad laboral

		ESTABILIDAD		Total
		Estable	Inestable	
ENTORNO	Indiferente	473 16,9%	246 8,8%	719 25,6%
	Insatisfecho	693 24,7%	616 21,9%	1309 46,6%
	Satisfecho	612 21,8%	167 5,9%	779 27,8%
Total		1778 63,3%	1029 36,7%	2807 100,0%

* p=0.000

Con la organización

En lo que respecta a la satisfacción laboral y su relación con la organización según el índice de estabilidad, se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre el índice de estabilidad y la satisfacción con la organización, ($\chi^2=171.964$, $p=0.000$) donde el grupo de policías que consideran inestable su labor fue el que tuvo el mayor porcentaje (23.0%) en comparación con el grupo que lo considera estable. (Tabla 19)

Tabla 19. Satisfacción laboral con la organización y estabilidad laboral

		ESTABILIDAD		Total
		Estable	Inestable	
ORGANIZACIÓN	Indiferente	373 13,3%	214 7,6%	587 20,9%
	Insatisfecho	721 25,7%	647 23,0%	1368 48,7%
	Satisfecho	684 24,4%	168 6,0%	852 30,4%
Total		1778 63,3%	1029 36,7%	2807 100,0%

* $p=0.000$

Estrés y satisfacción laboral

Con el entorno

Los elementos policiales con índice de estrés medio, son los que reportan el porcentaje más alto (33.0%) de insatisfacción con el entorno, sin embargo, no hubo diferencias estadísticamente significativas entre los niveles de estrés laboral ($\chi^2= 1.309$, $p=0.520$) (Tabla 20).

Tabla 20. Satisfacción laboral con el entorno según el índice de estrés

		ÍNDICE DE ESTRÉS		Total
		Alto	Medio	
ENTORNO	Indiferente	196 7,0%	523 18,6%	719 25,6%
	Insatisfecho	382 13,6%	927 33,0%	1309 46,6%
	Satisfecho	212 7,6%	567 20,2%	779 27,8%
Total		790 28,1%	2017 71,9%	2807 100,0%

* p=0.520

Con la organización

Los elementos policiales con índice de estrés medio, son los que reportan el porcentaje más alto (34.6%) de insatisfacción con la organización, sin embargo, no hubo diferencias estadísticamente significativas ente los niveles de estrés laboral ($\chi^2= 5.605$, $p=0.061$) (Tabla 21).

Tabla 21. Satisfacción laboral con la organización según el índice de estrés

			ÍNDICE DE ESTRÉS		Total
			Alto	Medio	
ORGANIZACIÓN	Indiferente	Recuento	179	408	587
		% del total	6,4%	14,5%	20,9%
	Insatisfecho	Recuento	396	972	1368
		% del total	14,1%	34,6%	48,7%
	Satisfecho	Recuento	215	637	852
		% del total	7,7%	22,7%	30,4%
Total		Recuento	790	2017	2807
		% del total	28,1%	71,9%	100,0%

* p=0.061

Sobrepeso/obesidad y satisfacción laboral

Con el entorno

El grupo con mayor insatisfacción con el entorno fue el de los elementos con sobrepeso (21.8%) sin embargo, no hubo diferencias estadísticamente significativas ($\chi^2= 8.053$, $p=0.624$) (Tabla 22).

Tabla 22. Satisfacción laboral con el entorno según estado nutricional por IMC

		IMC						Total
		Bajo Peso	Normal	Sobre Peso	Obesidad 1	Obesidad 2	Obesidad 3	
ENTORNO	Indiferente	2 0,1%	139 5,0%	324 11,5%	198 7,1%	38 1,4%	18 0,6%	719 25,6%
	Insatisfecho	4 0,1%	226 8,1%	613 21,8%	374 13,3%	69 2,5%	23 0,8%	1309 46,6%
	Satisfecho	4 0,1%	130 4,6%	375 13,4%	202 7,2%	53 1,9%	15 0,5%	779 27,8%
Total		10 0,4%	495 17,6%	1312 46,7%	774 27,6%	160 5,7%	56 2,0%	2807 100,0%

* $p=0.624$

Con la organización

El grupo con mayor insatisfacción con la organización fue el de los elementos con sobrepeso (22.6%) sin embargo, no hubo diferencias estadísticamente significativas ($\chi^2= 7.502$, $p=0.677$) (Tabla 23).

Tabla 23. Satisfacción laboral con la organización según estado nutricional por IMC

		IMC						Total
		Bajo Peso	Normal	Sobre Peso	Obesidad 1	Obesidad 2	Obesidad 3	
ORGANIZACIÓN	Indiferente	1 0,0%	110 3,9%	262 9,3%	160 5,7%	39 1,4%	15 0,5%	587 20,9%
	Insatisfecho	4 0,1%	236 8,4%	635 22,6%	388 13,8%	78 2,8%	27 1,0%	1368 48,7%
	Satisfecho	5 0,2%	149 5,3%	415 14,8%	226 8,1%	43 1,5%	14 0,5%	852 30,4%
Total		10 0,4%	495 17,6%	1312 46,7%	774 27,6%	160 5,7%	56 2,0%	2807 100,0%

*p=0.677

Hipertensión arterial y satisfacción laboral

Con el entorno

El grupo con mayor insatisfacción con el entorno fue el de los elementos normotensos con el mayor porcentaje (18.1%) sin embargo, no hubo diferencias estadísticamente significativas ($\chi^2= 3.444$, $p=0.751$) (Tabla 24).

Tabla 24. Satisfacción laboral con el entorno en elementos hipertensos

		CLASIFICACIÓN DE HIPERTENSIÓN SEGÚN JNC7				Total
		HAS I	HAS II	Normal	Pre Hipertensión	
ENTORNO	Indiferente	100 3,6%	50 1,8%	270 9,6%	299 10,7%	719 25,6%
	Insatisfecho	185 6,6%	70 2,5%	508 18,1%	546 19,5%	1309 46,6%
	Satisfecho	121 4,3%	49 1,7%	294 10,5%	315 11,2%	779 27,8%
Total		406 14,5%	169 6,0%	1072 38,2%	1160 41,3%	2807 100,0%

* p=0.751

Con la organización

El grupo con mayor insatisfacción con la organización fue el de los elementos normotensos con el mayor porcentaje (18.8%) sin embargo, no hubo diferencias estadísticamente significativas ($\chi^2=2.029$, $p=0.917$) (Tabla 25).

Tabla 25. Satisfacción laboral con el entorno en elementos hipertensos

		CLASIFICACIÓN DE HIPERTENSIÓN SEGÚN JNC7				Total
		HAS I	HAS II	Normal	Pre Hipertensión	
ORGANIZACIÓN	Indiferente	81 2,9%	40 1,4%	216 7,7%	250 8,9%	587 20,9%
	Insatisfecho	196 7,0%	81 2,9%	527 18,8%	564 20,1%	1368 48,7%
	Satisfecho	129 4,6%	48 1,7%	329 11,7%	346 12,3%	852 30,4%
Total		406 14,5%	169 6,0%	1072 38,2%	1160 41,3%	2807 100,0%

* $p=0.917$

Asociaciones entre las variables de factores sociodemográficas, laborales, psicosociales y médicas con la satisfacción laboral

A continuación, la tabla 26 presenta las correlaciones entre las variables independientes y la satisfacción laboral, de la que se destaca que la satisfacción con la organización se relaciona de manera positiva con la edad ($r=0.065$, $p=0.001$) la antigüedad ($r=0.060$, $p=0.002$) el reconocimiento ($r=.236$, $p=0.000$) y la tensión arterial sistólica ($r=0.042$, $p=0.026$) y lo hace de manera negativa con la estabilidad laboral ($r=-0.327$, $p=0.000$) y el estrés ($r=-0.056$, $p=0.003$).

La satisfacción con el entorno sigue la misma línea, relacionándose de manera positiva y negativa con las mismas variables: edad ($r=0.063$, $p=0.001$) la antigüedad ($r=0.064$, $p=0.001$) el

reconocimiento ($r=.152$, $p=0.000$) y la tensión arterial sistólica ($r=0.046$, $p=0.015$) y lo hace de manera negativa con la estabilidad laboral ($r=-.291$, $p=0.000$) y el estrés ($r=-0.051$, $p=0.007$).

Esto quiere decir que, cuando la edad, antigüedad y el reconocimiento incrementa, también lo hace la satisfacción de los elementos policiales en tanto que cuando sube la inestabilidad laboral y el nivel de estrés, disminuye la satisfacción.

Ahora bien, es importante señalar que cada variable independiente se relacionó entre sí, por ejemplo, la edad se asocia positivamente con el incremento del reconocimiento ($r=.080^{**}$, $p=.000$) y el IMC ($r=.205^{**}$, $p=.000$) y negativamente con la estabilidad laboral ($r=-.085^{**}$, $p=.000$); la antigüedad se asocia positivamente con el IMC ($r=.225^{**}$, $p=.000$) y negativamente con la estabilidad laboral ($r=-.110^{**}$, $p=.000$); la estabilidad laboral se asocia negativamente con la antigüedad ($r=-.110^{**}$, $p=.000$); el estrés se asocia negativamente con la tensión sistólica ($r=-.037^*$, $p=.050$); el reconocimiento laboral se asocia positivamente con la antigüedad ($r=.047^*$, $p=.013$); el IMC se asocia positivamente con la edad ($r=.205^{**}$, $p=.000$).

Tabla 26. Correlaciones significativas

		ED	AN	ES	EST	RE	IMC	SIS	SORG	SENT
ED	Correlación de Pearson	1	.861**	-.085**	.002	.080**	.205**	.008	.065**	.063**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.934	.000	.000	.691	.001	.001
	N	2807	2807	2807	2807	2807	2807	2807	2807	2807
AN	Correlación de Pearson	.861**	1	-.110**	-.007	.047*	.225**	.001	.060**	.064**
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.694	.013	.000	.968	.002	.001
	N	2807	2807	2807	2807	2807	2807	2807	2807	2807
ES	Correlación de Pearson	-.085**	-.110**	1	.024	-.074**	-.034	-.009	-.327**	-.291**
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.197	.000	.072	.618	.000	.000
	N	2807	2807	2807	2807	2807	2807	2807	2807	2807
EST	Correlación de Pearson	.002	-.007	.024	1	.001	.021	-.037*	-.056**	-.051**
	Sig. (bilateral)	.934	.694	.197		.953	.274	.050	.003	.007
	N	2807	2807	2807	2807	2807	2807	2807	2807	2807
RE	Correlación de Pearson	.080**	.047*	-.074**	.001	1	.024	.005	.236**	.152**
	Sig. (bilateral)	.000	.013	.000	.953		.202	.787	.000	.000
	N	2807	2807	2807	2807	2807	2807	2807	2807	2807
IMC	Correlación de Pearson	.205**	.225**	-.034	.021	.024	1	.003	-.007	-.007
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.072	.274	.202		.866	.703	.699
	N	2807	2807	2807	2807	2807	2807	2807	2807	2807
SIS	Correlación de Pearson	.008	.001	-.009	-.037*	.005	.003	1	.042*	.046*
	Sig. (bilateral)	.691	.968	.618	.050	.787	.866		.026	.015
	N	2807	2807	2807	2807	2807	2807	2807	2807	2807
SORG	Correlación de Pearson	.065**	.060**	-.327**	-.056**	.236**	-.007	.042*	1	.868**
	Sig. (bilateral)	.001	.002	.000	.003	.000	.703	.026		.000
	N	2807	2807	2807	2807	2807	2807	2807	2807	2807
SENT	Correlación de Pearson	.063**	.064**	-.291**	-.051**	.152**	-.007	.046*	.868**	1
	Sig. (bilateral)	.001	.001	.000	.007	.000	.699	.015	.000	
	N	2807	2807	2807	2807	2807	2807	2807	2807	2807

NOTA: ED(Edad), AN(Antigüedad), ES(Estabilidad), EST(Estrés), RE(Reconocimiento), IMC(Índice de Masa Corporal),SIS(Tensión arterial sistólica), SORG(Satisfacción con la organización), SENT(Satisfacción con el entorno)

Finalmente, En la tabla 27 se muestra el resumen del modelo de regresión múltiple, donde puede observarse que el modelo 7 que incluye las variables independientes estabilidad laboral, estrés, reconocimiento y tensión arterial sistólica, explica el 15.5 % de la variabilidad de la satisfacción de los policías.

Tabla 27. Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
3	.376 ^c	.142	.141	29.845

g. Variables predictoras: Estrés, estabilidad, reconocimiento

Tabla 28. Modelo de regresión múltiple

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
3	(Constante)	133.788	2.643		50.620	.000
	PUNTAJE ESTABILIDAD	-8.807	.502	-.308	-17.554	.000
	PUNTAJE ESTRES	-.188	.068	-.049	-2.777	.006
	RECONOCIMIENTO	2.017	.189	.187	10.681	.000

a. Variable dependiente: Satisfacción total

Las variables que aportan más para explicar el incremento de satisfacción laboral fue el reconocimiento ($\beta=.187$, $p= 0.00$) y las variables que explican la disminución de la misma fueron principalmente la estabilidad ($\beta=-.308$, $p= 0.00$) y el estrés ($\beta=-.049$, $p= 0.06$).

7. DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

La muestra estudiada fue asignada por los directivos de la corporación policial, se trata de un sector de elementos policiales que se encuentran instalados en una empresa de gobierno en servicios denominados "intramuros" es decir, en lugares cubiertos por lo que sus condiciones laborales son muy diferentes a las de los diferentes sectores que se encuentran ubicados en la vía pública.

La hipótesis relacionada a la edad y la antigüedad fue probada ya que en el presente estudio se encontró que los elementos policiales en su mayoría se encuentran en el rango de edad de 36 a 53 años en lo que respecta a los varones y en edades de 18 a 35 en el sexo femenino lo que nos habla de una población joven y se denota en la antigüedad de los mismos ya que el mayor porcentaje tiene menos de 20 años laborando como policía.

En lo que concierne al reconocimiento a su labor, más del 60% expresa que el reconocimiento por parte de sus superiores es desfavorable ya que éstos no les hacen sentir que su desempeño es el adecuado y en ocasiones no los apoyan en situaciones difíciles en lo que a trabajo se refiere, los datos obtenidos apoyan el estudio realizado en 2012 por Puglisi en el que la falta de reconocimiento a su labor incide de manera directa sobre su satisfacción laboral y validan la hipótesis a este respecto. Como consecuencia de estos factores, los elementos en su totalidad presentan un índice de estrés que va de medio a alto, no existe ni un solo policía que lo perciba como bajo. En lo que se refiere a la prevalencia esperada en cuanto a inestabilidad laboral, más del 60% de los policías representados tanto por hombres como mujeres consideran que su trabajo es estable, no consideran posible su pérdida en un lapso de dos años y nunca han estado en una situación cercana de despido. Estos resultados apoyan la hipótesis concerniente a la alta prevalencia de factores de riesgo psicosocial.

En cuanto a la satisfacción presentada por los sujetos de estudio la cual se dividió en satisfacción con el entorno, que calificaba las características propias del lugar de trabajo y la satisfacción con la organización que integraba las relaciones con los compañeros, los superiores y los altos mandos, en ambas los elementos presentan porcentajes menores al 50% en cuanto a la insatisfacción laboral, y entre el 20 a 25% presenta indiferencia ante el medio, lo que sumado nos representa más del 60%

de elementos que no se muestran totalmente satisfechos ante su entorno y su organización, situación que avala la tercera hipótesis propuesta: los elementos policiales presentan una baja satisfacción laboral.

Tal como se afirmó en la hipótesis cuatro los policías presentan una alta prevalencia de sobrepeso, obesidad e hipertensión, sin embargo es de importancia destacar que los datos obtenidos basados en la exploración física contrastan mucho con los obtenidos en la encuesta ya que sólo 411 elementos se refieren diagnosticados con sobrepeso y obesidad contra los 2302 encontrados. Lo mismo con la hipertensión arterial donde existen 38 elementos diagnosticados contra 575 ya en estadios I y II según el JNC-7 y la NOM-030-ssa2-1999. El comportamiento de éstos dos padecimientos en los oficiales de policía mexicanos apoyan los estudios realizados en Uruguay y Brasil en cuanto a la prevalencia de obesidad e hipertensión, de la misma manera, superan la media nacional de 31.6% presentada en el 2012.

Integrando los datos obtenidos se demuestra que los factores sociodemográficos, psicosociales y médicos si son predictores de la satisfacción laboral. La edad, la antigüedad y el reconocimiento lo predicen de manera positiva, es decir, a mayor presencia de estas variables, mayor satisfacción laboral en las dos esferas, la del entorno y la organizacional. De manera contraria se manifiestan la estabilidad laboral y el estrés, a menor estabilidad laboral percibida menor satisfacción en el trabajo, a mayor estrés presentado por un elemento menor satisfacción laboral presentada por el mismo.

El mayor peso para predecir la satisfacción laboral de manera positiva lo tiene la variable reconocimiento, ya que ésta eleva hasta en 18 puntos la satisfacción laboral de los individuos estudiados y por el contrario, de manera negativa, a la estabilidad laboral ya que un individuo que percibe una inseguridad contractual disminuye hasta en 30 puntos su satisfacción en el trabajo tanto en el entorno como en la organización.

No existen estudios previos que relacionen datos sociodemográficos o de salud física con la satisfacción laboral, sin embargo, estudios realizados anteriormente por Figueroa y Sosa (2015) concluyen al igual que el presente estudio que la satisfacción laboral de los elementos policiales está ampliamente relacionada con la comunicación con sus superiores y con el reconocimiento de sus méritos.

La relación entre la satisfacción laboral baja o insatisfacción laboral en los elementos policiales ha sido estudiada con anterioridad y el nexo más significativo encontrado ha sido por mucho, la falta de reconocimiento por parte de los superiores o mandos por lo que el reto para los directivos será capacitar a los jefes inmediatos acerca de éste tema e inculcarles la motivación a sus subordinados. (Figueroa & Sosa 2015).

La importancia de estos hallazgos radica en que apoyan los datos expuestos por la OIT quien ha señalado que las precarias condiciones laborales y de seguridad social causan en los policías más estrés que los peligros que afrontan a diario en el trabajo, así se ha señalado que los trabajadores de Servicios Públicos de emergencia tienden a citar factores administrativos u organizativos como el sueldo insuficiente, las opciones de promoción profesional ilimitadas o la falta de apoyo por sus superiores como fuentes de estrés superiores a factores relacionados de manera específica con sus tareas como el trabajo en turnos rotativos o el miedo a la violencia. (Haro-Reyes, 2013).

Finalizamos este apartado mencionando que el sector estudiado está compuesto por personal joven con poca antigüedad por lo que es una muestra que necesita y merece una intervención la cual se debe llevar a cabo mediante la realización de programas de salud integral, que atiendan las necesidades médicas identificadas poniendo énfasis en los datos obtenidos como la prevalencia de la obesidad y la hipertensión estableciendo metas como la identificación del 100% de los elementos con éstos diagnósticos, aumentando las fuentes de agua potable, reduciendo la ingesta de alimentos “chatarra” y fomentando la alimentación saludable y la actividad física involucrando en esto a los mandos medios y superiores.

Además es de alta importancia disminuir la presencia de factores de riesgo psicosociales aumentando la satisfacción laboral en los elementos por medio de la impartición de pláticas de liderazgo, motivación y reconocimiento a los mandos superiores e integrando a los elementos policiales a reuniones donde el principal objetivo sea identificar sus necesidades en lo que a su entorno laboral se refiere, además de otorgarles reconocimientos verbales, escritos y en especie que los hagan sentir gratificados.

BIBLIOGRAFÍA

- *Atalaya, M. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. *Industrial Data*, 25-36.
- *Camarota, R., & Pardiñas, V. (2015). El ausentismo laboral de causa médica en la policía nacional uruguaya. *Biomedicina*, 34-53.
- *CAPREPA. (25 de ABRIL de 2016). Obtenido de CAPREPA: www.caprepa.df.gob.mx
- *Chengedzai, M., & Dlodlo, N. (2014). The relationship between extrinsic motivation, job satisfaction and life satisfaction amongst employees in a public organisation. *SA Journal of Industrial Pshycology*, 1-13.
- *Da Silva, R., Valdivia, B., & Cascaes, F. (2013). Revisión sistemática acerca de la actividad física y la salud en los policías. *Revista Med*, 75-85.
- *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.(2010) Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- *Figueroa, C., Sosa, J., & Rivera, F. (2015). Modelo para la evaluación de la satisfacción laboral en una organización policial. *Dirección y Organización* 57, 42-62.
- *Garbarino, S., Magnavita, N., Elovainio, M., Heponiemi, T., Ciprani, F., Cuorno, G., & Bergamashi, A. (2011). Police job strain during routine activities and a major event. *Occupational Medicine*, 395-399.
- *Haro, D. (2015). Reflexión sobre los derechos de los policías en México. *Revista Criminalidad*, 153-164.
- *García, M. Y., Pérez-Nieto, M., & Albacete, A. (2013). Diferencias en riesgos psicosociales y estrés laboral percibido en los cuerpos de policía local atendiendo al género y la antigüedad. *Apuntes de Psicología*, 291-298.
- *He, N., Zhao, J., & Archbold, C. (2002). Gender and police stress: The convergent and divergent impact of work environment, work family conflict, and stress coping mechanism of female and male police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 687-708.
- *Juniper, B., White, N., & Bellamy, P. (2010). A new approach to evaluating the well-being of police. *Occupational Medicine*, 560-565.

- *Olanrewaju, S. (2011). Influence of supervisory behaviour and job stress on job satisfaction and turnover intention of police personnel in Ekiti State. *Journal of Management and Strategy*, 13-20.
- *OMS. (12 de 05 de 2016). Organización Mundial de la Salud:OMS. Obtenido de www.who.int/es
- *Organización Internacional del Trabajo. (28 de 09 de 2015). Obtenido de www.ilo.org
- *Policía Auxiliar . (25 de abril de 2016). Policía Auxiliar del Distrito Federal. Obtenido de www.pa.cdmx.gob.mx
- *Policía Auxiliar del Distrito Federal. (25 de abril de 2016). Sistema Poli. Obtenido de www.pa.cdmx.gob.mx
- *Prowesk, K. S. (2013). Prevalencia del síndrome de quemarse en el trabajo en policías de Cali. Cali, Colombia.
- *Puglisi, E. (2012). Entre la necesidad y la satisfacción laboral. El caso de los trabajadores de fuerza de seguridad. VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de la Plata.
- *Ramírez, J. (2013). La construcción del perfil psicológico del policía preventivo del Distrito Federal como insumo de política criminal y de seguridad pública. *Revista de Posgrado de Derecho en la UNAM*, 143-166.
- *Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. (13 de 11 de 2014). Obtenido de Diario Oficial de la Federación: www.dof.gob.mx
- *Rodríguez, A., Retamal, M., Lizana, J., & Cornejo, F. (2019). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño en una organización estatal chilena. *Salud y Sociedad*, 219-234.
- *Sanín, J., & Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral:el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Univ. Psychol*, 95-107.
- *Secretaría de Salud, Instituto Nacional de Salud Publica. (2012). Informe General de ENSANUT . México.
- *Wernesbach, L., Bastos, A., & Ramos, E. (2013). Sofrimento psíquico em policiais civis do Estado dO. *Ciencia Salude Coletiva*, 633-644.