



Javier Elberto
Castillo Leal
**Teniente coronel
y jefe del Área
de Seguridad
y Salud en el
Trabajo de la
Policía Nacional
de Colombia**

*Contador público
/ Especialista en
servicio de policía,
gobierno y gerencia
pública.*



Hacia una cultura del autocuidado: una experiencia de la Policía Nacional de Colombia

S

Según numerosos estudios, el 50 % del total de días perdidos en el ámbito laboral policial no están asociados exclusivamente a accidentes provocados por eventos catastróficos, sino también al estrés, la depresión y la fatiga crónica derivada de las presiones laborales, la demanda social que hace la ciudadanía de los cuerpos policiales y las coyunturas de orden sociopolítico que involucran a los uniformados.

Cedeño et al. (2018) indican que entre los integrantes de las fuerzas armadas “prevalecen factores estresantes que no se presentan en otras ocupaciones, es decir, que su vida se vea amenazada en la cotidianidad”. No en vano, el estrés policial ha sido identificado como una de las razones por las cuales los policías abandonan su profesión

para dedicarse a otras carreras (Burke, 1989, citado por Kenan Gül, 2008).

Y es que, cuando se aborda la siniestralidad en los cuerpos de policía, la culpa se atribuye, usualmente, a hechos delictivos o de orden público, accidentes viales o caída de objetos pesados. Sin embargo, existen enemigos ocultos que acechan a los uniformados como lo es el estrés, el sedentarismo y/o las adicciones. Dado este panorama, en países como Estados Unidos y Canadá se han implementado programas integrales de salud y bienestar, cuyas iniciativas se centran en la prevención e intervención temprana para lograr que los policías estén física, espiritual y mentalmente preparados a la hora de enfrentar amenazas y riesgos.

En países en desarrollo, como algunos de América Latina y África, los cuerpos policiales a menudo enfrentan desafíos adicionales debido a los limitados recursos que tienen disponibles para invertir en la calidad de vida del uniformado (Casas et al., 2018).

Pese a ello, en el caso particular de la Policía Nacional de Colombia la institución ha empezado a estudiar distintas fuentes de peligros desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que pueden materializarse en accidentes, enfermedades y situaciones de agresión internacional, dado que se trata de una de las entidades con mayores niveles de riesgo en este sentido.

El diagnóstico interno ha llevado a la institución a analizar el impacto de las condiciones del entorno laboral, los procedimientos y las necesidades de reentrenamiento, así como de la capacitación, para evitar actos inseguros que pudieran poner en peligro la vida tanto del personal uniformado como no uniformado. Este enfoque integral ha permitido promover una cultura de autocuidado en todos los niveles de la organización. En efecto, cuando los integrantes de la Policía se sienten seguros y protegidos, están más comprometidos con su labor. Esto puede traducirse en mejores condiciones laborales, pues así lo demuestran las cifras, resultado directo de las estrategias implementadas.

Para la muestra, en 2022, 48.431 funcionarios presentaron algún tipo de excusa médica y dejaron de asistir a sus compromisos laborales mientras que, en 2023, este indicador disminuyó a 47.279 funcionarios. Esto indica una reducción del 2,4 % en el registro del número de uniformados que se ausentaron de sus labores por esta razón (1152 casos menos en comparación con el periodo anterior). En esta línea de esfuerzos, se consiguió disminuir en un 1,8 % el ausentismo laboral y se alcanzó un ahorro superior a los 685 millones de pesos. Para obtener este logro significativo, es importante mencionar que se realizó la inversión de más de tres mil millones de pesos para implementar programas de capacitación y actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en los uniformados de la institución.

Transformación y apropiación de las prácticas de SST

Los cuerpos policiales enfrentan desafíos únicos. La naturaleza misma de su labor implica un alto riesgo de lesiones físicas y exposición a situaciones potencialmente peligrosas. Tomar decisiones rápidas bajo presión, sumado a la carga emocional de gestionar conflictos sociales y políticos, inciden en el desarrollo de trastornos mentales, aumento de los niveles de estrés

y dificultades personales en el ámbito familiar.

El incremento exponencial de riesgos ha llevado a la institución a reconsiderar aspectos fundamentales en el diseño de los espacios de trabajo y la promoción de hábitos saludables para el cuidado del personal. Por ende, desde 2016, la Dirección de Talento Humano ha venido implementando el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) acorde con la política de gestión humana de la institución. Hoy por hoy, esta iniciativa refleja un compromiso continuo por aumentar y preservar la calidad de vida de los funcionarios a través de diversas estrategias, programas y campañas. Entre estas se destaca la iniciativa 'Alerta 5-13. Mi seguridad, mi vida', la estrategia '4D. Un estilo de vida saludable', y el programa de salud mental.

Estas acciones están diseñadas para concienciar al personal sobre una amplia gama de factores que pueden incidir en su bienestar físico y emocional, desde aspectos biológicos y ergonómicos hasta psicosociales. Además, se llevan a cabo actividades de prevención y promoción de la salud mental en línea con lo establecido por la Ley 2179 de 2021, con el objetivo de fortalecer el bienestar integral de los funcionarios de la institución.



Avances en el bienestar: resultados tangibles

Ante la necesidad de promover una cultura sólida de Seguridad y Salud en el Trabajo, se implementó la campaña 'Alerta 5-13. Mi seguridad, mi vida', iniciativa que promueve actividades lúdico-pedagógicas en colaboración con los responsables del SG-SST en las unidades policiales. El objetivo principal consiste en fomentar comportamientos seguros y mejorar la gestión de riesgos bajo tres ejes de acción: autocuidado, control y gestión, familia y equipo de trabajo. Gracias a su despliegue, en 2024 (con corte a mayo) se han logrado reducir los accidentes en un 15 %, lo que significa que se presentaron 988 casos menos con descensos específicos del 10,2 % en eventos asociados a peligro público, del 8,8 % en siniestralidad vial y del 1,8 % en accidentes locativos. Así mismo, se han identificado actos y condiciones inseguras que han permitido orientar las acciones de sensibilización de personal sobre el uso adecuado de elementos de protección personal y demás medidas de control para la prevención de riesgos.

Así mismo, en lo que va corrido del 2024 y como resultado de la estrategia '4D: un estilo de vida saludable,' se realizó una medición trimestral orientada a conocer el nivel de adherencia del personal para adoptar y mantener los estilos de vida saludable, obteniendo un 90 % de participación (103.683 uniformados y no uniformados encuestados). De igual manera, se evidenció un incremento del 3,5 % en la difusión del programa pasando 82 % en 2023 a un 85,5 % en el segundo trimestre de 2024.

De otra parte, a través del programa de salud mental se han implementado diversas iniciativas para fortalecer el bienestar psicológico del personal. Esto incluye, el establecimiento de un diagnóstico del estado mental de la población uniformada de la institución que permite orientar la creación de un protocolo de atención para situaciones de violencia y el tratamiento de trastornos mentales como el trastorno de estrés postraumático mediante el uso del *debriefing* psicológico (una intervención que se realiza tras un suceso

traumático). Asimismo, se han capacitado a 123 funcionarios en gestión y promoción de la salud mental.

Los componentes de la iniciativa incluyen visitas de acompañamiento y actividades de descarga emocional para comandantes y funcionarios en 19 estaciones, así como visitas a nueve unidades a nivel nacional que han beneficiado a un total de 2445 funcionarios a la fecha. Estas acciones reflejan un enfoque integral hacia el cuidado y el apoyo emocional de quienes sirven a la comunidad.

Gracias a estos logros, se puede inferir que la cultura del autocuidado no solo se crea a través de capacitaciones, sino que se logra cuando el personal interioriza y es consciente de los peligros a los que está expuesto, sus consecuencias y cómo controlarlos o evitarlos de manera proactiva. Con ello, se ha producido un cambio de mentalidad hacia un enfoque más preventivo. Desde esta perspectiva, la Seguridad y Salud en el Trabajo no son una opción, sino una elección consciente porque "más vale prevenir que curar".



Referencias

Carrillo-Mora, P., García-Franco, A., Soto-Lara, M., Rodríguez-Vásquez, G., Pérez-Villalobos, J., & Martínez-Torres, D. (2021).

Cambios fisiológicos durante el embarazo normal. *Revista de la Facultad de Medicina (México)*, 64(1), 39-48. <https://doi.org/10.22201/fm.24484865e.2021.64.1.07>

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

Kenan Gül, S. (2008). Police Job Stress in The Usa. *Polis Bilimleri Dergisi Cilt. Turkish Journal of Police Studies*, 10(1). <http://gear.pol.tr/Yrd.Do%C3%A7%20Dr.S.Kenan%20G%C3%9CL1/Police%20Job%20Stress.pdf>

Castro Bejarano, Y. R., Orjuela Gómez, M. A., Lozano Ariza, C. A., Avendaño Prieto, B. L., & Vargas Espinosa, N. M. (2012). Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(1).

Casas, K., González, P., & Mesías, L. (2018). La transformación policial para el 2030 en América Latina. Informe del Programa de Estado de Derecho Peter D. Bell y el Banco Interamericano de Desarrollo. Primera edición. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo. https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2018/11/KCasas_TransformacionPolicia_FINAL.pdf