



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA VIRTUAL

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
CARGA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR LABORAL DEL PERSONAL
QUE INTEGRA EL GRUPO DE PROTECCIÓN A PERSONAS E INSTALACIONES DE LA
METROPOLITANA DE BOGOTÁ

OPCIÓN DE GRADO MODALIDAD VIRTUAL

PRESENTA:

LEIDY PAOLA MARTÍNEZ GONZÁLEZ	CÓD. 1811983175
LEIDY JOHANA RENDON ECHEVERRY	CÓD. 1712410212
MARÍA MARGARITA SÁNCHEZ OLAYA	CÓD. 1721026143
SILVIA CRISTINA PLATA ORTIZ	CÓD. 1812410230
YESSICA VIVIANA PRECIADO MUNEVAR	CÓD. 1711024958

SUPERVISOR:

HAYR ALONSO GUTIÉRREZ ALEMÁN. MGS.

BOGOTÁ, MARZO – JUNIO 2021

Tabla de Contenidos

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.	2
Descripción del contexto general del tema.	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.	4
Justificación.	4
Capítulo 2. Marco de referencia.....	6
Marco conceptual.....	6
Marco teórico.....	8
Marco Empírico.	9
Capítulo 3. Metodología.	11
Tipo y diseño de investigación.	11
Participantes.....	11
Instrumentos de recolección de datos.	12
Estrategia del análisis de datos.	12
Consideraciones éticas.....	13
Capítulo 4. Resultados.	14
Discusión.....	18
Conclusiones.....	20
Limitaciones.....	21
Recomendaciones.	21
Referencias bibliográficas.....	23
Anexos.	27

Lista de tablas

Tabla 1. Matriz de relaciones entre categorías de análisis. **¡Error! Marcador no definido.**

Resumen.

De acuerdo a las múltiples funciones que desarrolla la Policía Nacional para responder a su compromiso institucional de garantizar la convivencia y seguridad ciudadana, demanda mayor tiempo, disponibilidad y en muchas ocasiones asignación de más de un proceso a sus funcionarios, conllevando a que el personal sea expuesto con mayor facilidad a la carga de trabajo, por ello el presente estudio tiene como objeto identificar como la carga laboral influye en el bienestar laboral del personal que integra el grupo de Protección a personas e instalaciones de la Metropolitana de Bogotá, para lo cual se desarrolló una investigación cualitativa, que a partir de la revisión teórica, y la aplicación de una entrevista semiestructurada, se encontró que la carga de trabajo produce y aumenta la sensación de malestar, tensión psicológica, agotamiento físico y mental, físico así como bajos niveles de motivación, fenómenos que hace que el personal sea más propenso a situaciones que ponen en riesgo el bienestar laboral, por lo que se proponen recomendaciones y acciones de mejora tendientes a mitigar los factores que generan la carga laboral, lo cual contribuya a aumentar la motivación y mejorar el bienestar laboral del grupo.

Palabras claves: Bienestar laboral, carga laboral, personal policial, motivación.

Capítulo 1.

Introducción.

Descripción del contexto general del tema.

En el ámbito laboral, durante las últimas décadas se ha venido desarrollando un interés particular por parte de los profesionales en salud e investigación, en atender la gran variedad de necesidades que tienen los trabajadores con respecto a las condiciones laborales, ya que muchas veces estas son insatisfactorias y pueden llegar a ocasionar dificultades y problemas significativos para los trabajadores.

Las enfermedades profesionales, entendidas como las alteraciones que afectan la salud de las personas y son producidas por el trabajo, llaman cada vez más la atención a los estudiosos del comportamiento humano y su relación con la salud laboral. En el caso específico del ámbito laboral en Colombia, el Ministerio de Trabajo (2019) asevera que dos de cada tres trabajadores, manifiestan estar expuestos a factores de riesgo psicosocial y entre un 20% y un 33%, sienten altos niveles de estrés y agotamiento.

Se ha observado a través del tiempo una gran variedad de factores que alteran la salud de los trabajadores, destacándose la carga de trabajo, ya que puede generar sensación de malestar, tensión psicológica, baja satisfacción laboral, agotamiento emocional, aumento de consumo de tabaco y alcohol, entre otras situaciones (Patlán, 2013).

Respecto al bienestar laboral, entendido como la sensación de estar satisfecho con el trabajo, en Colombia las cifras son alarmantes, según la consultora Plurum el 80% de los empleados se sienten insatisfechos con respecto a su trabajo (Montes, 2019).

Para el caso de la profesión policial, Corredor (2013) menciona que en este tipo de profesiones suelen estar presentes, fenómenos que ponen en riesgo el bienestar laboral, como el síndrome de burnout, definido por Schaufeli (2001) como un estado de desgaste físico, emocional y mental, dado por la exposición a tareas o situaciones laborales de gran exigencia emocional.

Planteamiento del problema

La carga laboral es una causa presente en el contexto organizacional del personal que integra el Grupo de Protección a personas e instalaciones de la Metropolitana de Bogotá, lo que conlleva a que se genere un malestar significativo que interfiere con el bienestar laboral, representando así una problemática que está afectando el diario vivir y rendimiento laboral del Grupo de Protección a Personas e Instalaciones de la Policía Metropolitana de Bogotá, debido a que están expuestos a altas jornadas laborales, agotamiento físico y emocional, entre otras situaciones; por lo que se considera que el tema a investigar es un componente esencial para contribuir a salud mental y emocional del ser humano, por ello será de gran importancia proponer estrategias que permitan fortalecer el bienestar laboral.

Pregunta de investigación.

¿Como la carga laboral influye en el bienestar laboral del personal que integra El Grupo de Protección a personas e instalaciones de la Metropolitana de Bogotá?

Objetivo general.

Identificar como la carga laboral influye en el bienestar laboral del personal que integra el grupo de Protección a personas e instalaciones de la Metropolitana de Bogotá.

Objetivos específicos.

- Caracterizar la carga laboral que presenta el personal que integra el Grupo de Protección a personas e instalaciones de la Metropolitana de Bogotá.
- Describir el bienestar laboral del personal que integra el Grupo de Protección a Personas e Instalaciones de la Metropolitana de Bogotá.
- Describir si existe relación entre carga laboral y bienestar laboral, para contribuir oportunidades de mejora frente a estos aspectos, lo cual beneficie al personal que integra el Grupo de Protección a Personas e Instalaciones de la Metropolitana de Bogotá.

Justificación.

Consideramos que desarrollar esta investigación en torno a la evaluación de los efectos que puede llegar a tener la carga laboral en el bienestar laboral del Grupo de Protección a Personas e instalaciones de la Policía Metropolitana de Bogotá, es relevante por varias razones, por un lado y basados en una encuesta realizada por Sodexo se muestra que el factor que más asocian los trabajadores a la calidad de vida laboral es el bienestar laboral, el cual se relaciona con la salud, la felicidad y la satisfacción de las condiciones de trabajo (Rincón, 2019), por lo que se asume que es una variable de gran

importancia para los trabajadores del país y cualquier acción que contribuya a mejorar este aspecto resulta de gran utilidad para la sociedad.

Por otro lado, sí efectivamente la carga laboral a la que se expone la mayoría de los policías en Colombia, genera algún detrimento en el bienestar laboral de estos, las consecuencias tendrían impacto no únicamente a nivel organizacional sino también a nivel social, ya que es una entidad pública que tiene unos objetivos y una dinámica de relación muy estrecha con las comunidades y al ser una institución representativa del estado, debe brindar las garantías de seguridad que permitan las condiciones necesarias para la convivencia armónica de los ciudadanos (Policía Nacional de Colombia, 2010), por lo que resulta importante conocer qué factores pueden llegar a alterar el cumplimiento de dichas garantías.

Finalmente consideramos que esta investigación aportaría datos de gran utilidad para quienes consideren continuar explorando esta dinámica tanto desde el área de la psicología, como desde las demás ramas de las ciencias humanas, la relación de los fenómenos a estudiar, ya bien sea con esta población específica o con cualquier otro tipo de organización.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Marco Conceptual

Carga Laboral

Se puede entender como la cantidad de trabajo físico y mental que una persona realiza en su trabajo. la carga mental representa el peso de la información que un empleado debe procesar cuando realiza sus actividades (Sanders, 1993) y la carga física la exigencia corporal en las tareas que requieren de actividad física (Patlán, 2013).

La carga laboral se puede comprender desde la dimensión cuantitativa y cualitativa. La cuantitativa hace referencia a un trabajo excesivo que se debe realizar en muy poco tiempo, mientras que la cualitativa se relaciona con la dificultad de las tareas y la alta demanda de procesamiento de la información (Gil-Monte, 2008).

Con respecto a las causas de este fenómeno, Kimura (2018) asevera que la carga laboral ocurre cuando el trabajo y las presiones de tiempo exceden la capacidad de los empleados para realizar su trabajo y también puede aparecer cuando los empleados sienten que se esperan demasiados resultados o actividades por parte de ellos, sin considerar el tiempo disponible, sus habilidades y otras limitaciones.

Hay algunas condiciones que crean una alta carga de trabajo y estas pueden ser horas de trabajo difíciles, menos vacaciones o descansos, carga de trabajo irrazonable, mantener más expectativas y presión de lograr las tareas en un tiempo limitado y con menos recursos (Farooq, 2015).

Gryna (2004) considera que una alta carga laboral conduce a respuestas dañinas, tanto emocionales como físicas cuando los requisitos de un trabajo no coinciden con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador.

Bienestar Laboral.

Entendida como la situación de “seguridad física, mental y social” (Castañeda, 2017) en la que se encuentran los trabajadores de una organización, relacionándose con el nivel de satisfacción y optimismo que presentan estas personas (Álvarez, 2014).

El bienestar laboral según Blanc (2010) es la aceptación de la experiencia propia emocional, expresado como un sentimiento realmente justificado de los valores personales, que brindan un significado, orientándonos hacia la metas y dirección personal. Blanch (2010) muestra que el bienestar laboral también puede ser la experiencia de estar bien en la vida y que éste se encuentra mediado por elementos tanto situacionales como personales, desde esta óptica el estado de bienestar laboral es tratado generalmente como consecuencia de alguna circunstancia relacionada a la organización.

Otra manera de entender el concepto de bienestar laboral es la forma en la que esta se mide. Hernandez (2003) plantea que la medición del bienestar es realizada a través de la satisfacción en el trabajo, entendida más que un comportamiento, como una actitud que se tiene hacia éste; de esta manera el grado de satisfacción es valorado por la cantidad de recompensas recibas y la que creen que merecen recibir. Calderón (2003).

Finalmente, el bienestar laboral resulta ser un componente importante de la satisfacción general de las personas y esta misma satisfacción parece afectar de manera activa al terreno de la salud, en su sentido global y completo (Romeiro, 2015).

Marco Teórico.

Existen varias aproximaciones desde lo psicosocial que pueden dar explicación respecto a la hipotética influencia de la carga laboral sobre el bienestar en el trabajo. La primera aproximación es la *teoría sociocognitiva del yo* desarrollada por Albert Bandura en donde a partir de diversos factores como la autoeficacia, autoconcepto y autoconfianza dan explicación al fenómeno del *burnout*, conocido como el “síndrome de quemarse en el trabajo”.

Para Harrison (1983) la motivación y la eficacia de los trabajadores puede verse modulada por dos grupos, los factores de ayuda (objetivos realistas, buena capacitación, participación en toma de decisiones, disposición de recursos, etc.) tendientes a aumentar la eficacia percibida y la satisfacción que los empleados perciben con respecto a su empleo (Gil-Monte, 2001) y los factores de barrera (ausencia de objetivos laborales realistas, alta carga laboral, ausencia o escasez de recursos, disfunciones del rol, etc.) que dificultan el desarrollo óptimo de los objetivos y contribuye al origen del *burnout*.

Por otro lado, es prudente tener en cuenta la *teoría de las demandas y los recursos laborales* (DRL) desarrollada por Arnold Bakker y Evangelia Demerouti, quienes intentan dar una explicación a las causas de la carga laboral y la motivación de los trabajadores, considerándose a estos dos factores como recíprocos.

En esta teoría, los entornos laborales se dividen en dos categorías: La primera es la demanda que serían todos los aspectos psicológicos, sociales y organizacionales que requieren un esfuerzo constante ya sea fisiológico o psicológico, como por ejemplo la

presión laboral, la relación difícil con algún cliente o la misma sobrecarga de trabajo (Bakker, 2013).

La segunda serían Los recursos, que vienen siendo los aspectos psicológicos y fisiológicos que pueden disminuir las exigencias en el trabajo, estimular el aprendizaje el crecimiento y el desarrollo, por lo que se puede decir que los recursos pueden mermar los efectos negativos de las demandas, pero también tienen sus efectos propios.

Desde esta mirada teórica el bienestar laboral se define como un fenómeno complejo dependiente totalmente del equilibrio de los elementos de estas dos categorías, por ejemplo, desde esta teoría se podría hipotetizar que una muy baja carga laboral también podría llegar a afectar el bienestar psicológico y la satisfacción laboral de algún empleado.

Marco Empírico.

A continuación, se presentan dos estudios que fueron realizados en los últimos 5 años (2016-2021) abordando la carga laboral y el bienestar laboral como variables de investigación, resulta ser muy escasa la bibliografía con respecto a la relación entre estas dos variables, tanto así que para uno de los estudios encontrados la carga laboral se entiende como uno de muchos factores psicosociales que intervienen en el trabajo.

Con respecto a nuestra muestra escogida, la Policía Metropolitana de Bogotá, no se encontraron muchas investigaciones, por lo que nos respaldaremos de los estudios desarrollados en otro tipo de instituciones tomados como muestra.

En Perú la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, desarrolló un estudio cuantitativo correlacional sobre la carga laboral y satisfacción en una muestra de

85 enfermeras de un hospital de la ciudad, donde se encontró que el 44,7% de las enfermeras presentaba una carga laboral excesiva y el 85% una satisfacción laboral regular.

Entre estas dos variables se aplicó la prueba coeficiente de Pearson correlación, arrojando como resultado que, para esta muestra en particular, las variables de carga laboral y satisfacción laboral no presentaron estadísticamente una relación significativa, por lo que se infiere que la carga laboral no se encuentra relacionada con la satisfacción de las enfermeras (García, 2018).

En una investigación cuantitativa desarrollada sobre el bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales realizado en 121 trabajadores de una institución gubernamental en Ciudad Guzmán, Jalisco, México, se les pidió a los participantes diligenciar unos cuestionarios psicométricos, para medir las tres variables mencionadas, para luego realizar un análisis estadístico que permitiera establecer si entre estas variables existía una correlación.

Entre los factores psicosociales se encontraba la carga de trabajo y se logró identificar una correlación positiva con el agotamiento mental, pero no presentó ningún tipo de correlación significativa con respecto al bienestar psicológico, mientras que otros factores psicosociales como violencia laboral y relaciones sociales, si se encontraban estadísticamente relacionadas con el bienestar laboral. (Saldaña, 2020).

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

Se desarrolló a través del tipo de investigación cualitativo, cuyo objetivo según Maxwell (2019), permite describir, analizar y entender el comportamiento humano dentro de un medio natural y la forma de relacionarse con su entorno físico, cultural y social, por lo que para este caso se abordaron conceptos de carga laboral y bienestar laboral, desde un marco explicativo teórico, atendiendo el argumento de las personas estudiadas, con el fin de comprender sus vivencias en el entorno laboral.

Se aplicó el diseño de investigación fenomenológico-hermenéutico, el cual busca describir e interpretar las estructuras fundamentales de las experiencias vividas respecto al fenómeno de estudio, el alcance de esta investigación es de corte descriptivo, cuya finalidad es describir con exactitud las medidas de un suceso, situación o fenómeno, este diseño permite utilizar métodos específicos de recolección de datos que proporcionan información puntal de lo que se está investigando. (Gomes Rojas G, 2019).

Participantes.

Participaron 10 policías del Grupo de Protección a Personas e Instalaciones de la Metropolitana de Bogotá, en edades de 21 a 38 años, género masculino y femenino, en los grados de Patrullero, subintendentes e Intendentes, estratos socioeconómicos 2 y 3, nivel de escolaridad bachilleres, técnicos, tecnólogos y profesionales, quienes desempeñan la función de puestos fijos en Embajadas, Consulados y Residencias de

Embajadores ubicados en Bogotá, tiempo en el cargo entre 2 y 11 años, para la selección de los participantes se utilizó el muestreo no probalístico por conveniencia, consistente en que el investigador realiza la muestra, seleccionando individuos que considera accesibles y de rápida investigación. generalmente, se realiza por proximidad, como en este caso se tiene la facilidad de acceder a la población de interés objeto de estudio.

Instrumentos de recolección de datos.

Se aplicó una entrevista semiestructurada, como instrumento de recolección de datos, que consiste en que el entrevistado y entrevistador entablan un diálogo que permite conocer las percepciones y conocimientos frente a un entorno, o problema (Kvale, 2014). El instrumento aplicado, consta de 10 preguntas de respuesta abiertas, formuladas a través de un guion base, que permite abordar las variables de interés durante la entrevista, las preguntas fueron formuladas para analizar las categorías de carga laboral, dificultad de las tareas, bienestar laboral, condiciones para el desarrollo profesional, satisfacción laboral, motivación, y participación en toma de decisiones, las cuales dan fundamento a las preguntas formuladas; la entrevista se aplicó en una sola sesión entre los días 9 y 16 de mayo de 2021, con una duración aproximada de 1 hora, al inicio se explicó la finalidad de la entrevista, una vez aclaradas la inquietudes se procedió a firmar el consentimiento informado, garantizando la protección de la información, al terminar la entrevista se recopilaron los datos escritos, así como se tuvo en cuenta las expresiones verbales y no verbales, con el propósito de realizar un análisis completo de los resultados obtenidos.

Estrategia del análisis de datos.

Se utilizó la estrategia de categorización y codificación, entendiéndose la codificación como la operación concreta en que se asigna a cada ítem un código propio de la categoría en la que se considera incluida. Los códigos se representan por medio marcas que se añaden a las unidades de datos para indicar la categoría a que pertenecen, las marcas pueden ser numéricas o visual como colores, haciendo corresponder a cada número o color con una categoría concreta. la categorización consiste en ordenar conceptualmente los ítems cubiertos por una misma opinión, este procedimiento se desarrolló utilizando del programa Microsoft Excel, donde se transcribieron todas las entrevistas, el análisis inicio tras realizar la codificación abierta que según Strauss y Corbin (1990) (como se citó en Hernández, Fernández y Baptista, 2014) es la revisión de palabras individuales, frases u oraciones que permiten identificar propiedades o categorías dimensionales, después de este proceso se realizó la codificación axial, donde se seleccionan las categorías más relevantes y finalmente se llevó a cabo la codificación selectiva, que consistió en contrastar nuevamente las categorías y relaciones con los datos o unidades para perfeccionar su definición y describir sus propiedades.

Consideraciones éticas.

Esta investigación se desarrolló, bajo la observancia de la ley 1090 del 2006 “Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones”, se cumple con lo establecido en la resolución No 8430 DE 1993 “Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud”, se acata las normas y principios que

garantizan la confidencialidad del entrevistado, por lo que se entregó y se verificó que los participantes firmaran el consentimiento informado.

Capítulo 4.

Resultados.

A continuación, se presenta los resultados obtenidos, en una matriz de relaciones entre categorías de análisis, posteriormente se realiza el análisis de los datos recolectados.

Tabla 1. Matriz de relaciones entre categorías de análisis

CATEGORÍA	CÓDIGO	SUBCATEGORÍA	DEFINICIÓN DE LA CATEGORÍA
CARGA LABORAL	CL	Extensas jornadas laborales	Descripción de las condiciones de carga laboral que presentan este personal.
		Afectación de la concentración y la atención	
		Fatiga física	
DIFICULTAD DE LAS TAREAS	DT	Recursos poco suficientes para cumplir sus tareas	Identificación de Falencias en los recursos asignados y condiciones estructurales de los puestos de trabajo que dificultan el desarrollo de las tareas.
		Falta mejorar las condiciones de infraestructura e instalaciones	
BIENESTAR LABORAL	BL		
CONDICIONES PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL	CDP	Actividades rutinarias	Conocer las condiciones que promueven el autónomo desarrollo profesional.
		Falta de tiempo para adelantar estudios, entre otras actividades que fortalezcan sus conocimientos	
SATISFACCIÓN LABORAL	SL	Satisfacción en el desarrollo de actividades	Análisis de la percepción de satisfacción laboral.
		Insatisfacción respecto a la remuneración	
		Insatisfacción con en reconocimiento de la labor son otros los que se benefician	Percepción de complacencia y conformidad respecto a las recompensas recibidas y las que creen que merecen recibir.
MOTIVACIÓN	ML	Falta incentivos	Interpretación del grado de motivación laboral del personal.
		Falta actividades recreo deportivas	
		Tiempo familiar	
PARTICIPACIÓN EN TOMA DE DECISIONES	PTD	se escuchan, pero no siempre se tienen en cuenta por la jerarquización debo cumplir	Grado de vinculación del personal en la toma de decisiones.

CARGA LABORAL : CL De acuerdo a los resultados de las entrevistas se evidencia que en su mayoría el personal entrevistado manifiesta estar expuesto a extensas jornadas laborales, que difieren entre 12 y 14 horas diarias, pero por la naturaleza de sus

funciones los horarios no son fijos, siendo en ocasiones aún más extensos, lo que genera una afectación en la Concentración y atención como explícitamente lo menciona la participante 10 *“el agotamiento físico y el estrés que la exigencia laboral provoca, algunas veces se pierde la concentración y la atención”* Por otra parte los participantes en sus respuestas insisten en que el horario laboral, es el principal factor que incide en su agotamiento físico tal como se puede observar en la respuesta del participante No. 10 *“he presentado fatiga física debido a que a veces mi jornada laboral superan las 12 horas”* y lo más preocupante es que este factor también está afectando aunque en menor medida la salud del personal, como se puede evidenciar en la respuesta del participante N. 6 *“por momentos siento molestias musculares por la postura y los largos recorridos distancia trabajo-hogar”* es así como al analizar la información obtenida en la categoría CL se identifica que el personal que integra el Grupo de Protección a Personas e Instalaciones de la Metropolitana de Bogotá, presenta una alta CL.

DIFICULTAD DE LAS TAREAS: DT Otro aspecto encontrado que demuestra que el personal presenta alta CL, es que el personal no se siente totalmente conforme, ya que algunos consideran que los elementos de dotación son muy limitados, por lo que en ocasiones estos elementos y recursos tecnológicos no suficientes para el desarrollo de sus actividades, también los participantes indican que las condiciones estructurales de sus puesto de trabajo no son los más óptimos, lo que dificulta y hace más tedioso el desarrollo de sus tareas laborales, lo que se puede observar cuando se preguntó *“describa si los recursos asignados para el desarrollo de sus actividades son suficientes”* la participante No. 7 respondió *“No son suficientes los recursos son limitados”* y la

participante No. 10 *“yo considero que no son suficientes porque hay instalaciones que no cuenta con las condiciones necesarias para desempeñar mi labor”*

BIENESTAR

Condiciones para el desarrollo profesional: CDP Respecto a la categoría CDP, se encontró que teniendo en cuenta el medio laboral y los lineamientos institucionales de la Policía Nacional, exige a esta institución mantenerse innovados y a la vanguardia de los cambios sociales, haciendo que el personal se siente motivado a capacitarse y mejorar sus competencias profesionales, tal como se puede evidenciar en la respuesta de la participante No. 1 *“Si, porque cada día estoy a la vanguardia de las exigencias”* y la participante No. 3 *“si ya que teniendo en cuenta el círculo social del protegido, inspira a prepararse en una carrera profesional”* cuando se les pregunto: *¿las tareas que realiza te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?*, no obstante, al analizar a fondo el resultado de esta categoría, se identificó que aunque el personal desee desarrollarse profesionalmente, estos en su gran mayoría manifiestan no contar con la accesibilidad de tiempo para desarrollar Actividades y programas que enriquezcan sus capacidades y conocimientos profesionales, además muchas de las funciones realizadas están enmarcadas dentro de unos protocolos específicos que al desarrollarse diariamente se vuelven rutinarios y no aportan al aprendizaje continuo.

Satisfacción laboral: SL Frente a la categoría SL, la mayoría del personal manifestó sentir satisfacción laboral en el desarrollo de sus tareas, lo cual se puede observar cuando se les pregunto *“describa como se siente en su área de trabajo”* manifestarán sentirse “bien”, “muy, bien”, “cómodos” “acostumbrados”, tal como se

puede evidenciar en las respuestas del participante No. 1 “me siento bien porque estoy en lo que me gusta” así como el participante No. 6 “*Me siento cómodo, se maneja un excelente ambiente laboral, conozco mis funciones y cumplo con mis metas*” y el participante N. 7 “*Me siento muy bien a pesar de los horarios, puedo cumplir con el desarrollo de mis actividades*”.

No obstante y de manera general se continua evidenciando una afectación con respecto al bienestar laboral, ya que en su mayoría el personal considera que su esfuerzo laboral, no se ve recompensado de manera económica, ni en cuanto al reconocimiento de su labor se refiere, ya que los que se ven beneficiados con sus resultados, son otras personas que por lo general son su jefes o superiores jerárquicos.

Motivación: ML Respecto las variables de la categoría de ML, la mayoría del personal se siente muy poco motivado, debido a que la CL en especial la generada por las altas jornadas laborales, no permite brindar al personal espacios para el otorgamiento de incentivos, que según los entrevistados, esta necesidad de ML podría satisfacerse a través del desarrollo de actividades recreo deportivas y más tiempo para compartir con su familia, lo cual se puede evidenciar en la respuesta de la participante No. 2 “*No me siento motivado, hace falta actividades recreativas culturales y de esparcimiento*” y el entrevistado N. 10 “*muy poco motivado por la falta de incentivos y descanso para compartir con la familiar*”, no obstante en una baja frecuencia algunos funcionarios expresan que el trabajo en equipo y sus buenas relaciones con sus compañeros le generan una gran motivación laboral.

participación en toma de decisiones: PTD De acuerdo al análisis referente a la PTD, se evidencia que las opiniones del personal pocas veces son tenidas en cuenta para la toma de decisiones, no obstante al observar a los entrevistados y teniendo en cuenta sus respuestas, esta variable les es indiferente, de lo que se puede inferir que su formación y régimen policial incide en la percepción distractora de este factor, al considerar que es irrelevante porque deben seguir una línea de jerarquía al cual deben ajustarse y cumplir sin importar sus posturas al respecto, lo que se puede observar en las respuestas del participante No. 2 *“Algunas Veces Si Otras Veces No Los Jefes Escucha Al Personal Pero Finalmente Ellos Toman Las Decisiones”* o el participante No. 10 *“mis opiniones no son tenidas en cuenta para la toma de decisiones ya que es una institución jerarquizada y debo cumplir con las ordenes de mis superiores y que en muchas van en contra de mi voluntad”*, y aunque esta categoría sea poco irrelevante para este personal, no deja de ser un aspecto que debe tener nuestra total atención en de la investigación.

Discusión.

Respecto a la relación que se puede evidenciar entre los resultados obtenidos y los desarrollos teóricos estudiados a lo largo de la investigación, *la teoría sociocognitiva del yo*, no logra dar sustento total, de lo que fue observado en el personal de la Metropolitana de Bogotá, ya que se evidencia inconsistencias con los factores expuestos por Gil-Monte (2001). Por un lado, se pudo constatar que la motivación puede verse afectada en contextos donde se halla escasez de recursos o carga laboral, no obstante estos factores, contrario a lo expuesto en esta teoría, parece no fluir en la percepción de satisfacción laboral de los funcionarios policiales.

Los entrevistados reconocieron contar con muy pocos factores de ayuda y varios factores de barrera, por lo que desde la *teoría sociocognitiva del yo*, se esperaría que con los resultados obtenidos en los factores evaluados, se hubiera encontrado una afectación mayor sobre la satisfacción laboral (Gil-Monte, 2001), por lo que se podría inferir que para este grupo en particular, pareciera existir alguna razón por la cual los factores de ayuda, que a pesar de presentarse de manera más escasa en esta muestra, aspectos como el gusto por el trabajo o la comodidad con el ambiente laboral tienen una influencia mayor sobre la satisfacción en el trabajo, es decir que esta modulación de los factores no parece ser tan equilibrada.

Por otra parte, la teoría de *las demandas y los recursos* (Bakker, 2013) logra ubicarse mejor con respecto a los resultados encontrados, ya que los efectos negativos de las demandas, que en este caso serían la carga laboral, la insuficiencia de los recursos, la falta de tiempo para desarrollar actividades de interés y demás, logran disminuir gracias a los factores que los trabajadores llegaron a reconocer, como el buen ambiente en el trabajo y el deseo de desarrollarse a nivel profesional. Sin embargo, la relación observada entre la motivación y la satisfacción laboral es algo que no es explicado desde dicha teoría, porque resulta parecer que no existe una relación entre estas dos.

Tanto García (2018), como Saldaña (2020), una vez trabajado con grupos diferentes al nuestro, no lograron hallar una relación significativa entre la carga laboral y la satisfacción laboral, la mayoría de los trabajadores entrevistados manifestaron contar con jornadas laborales extensas, recursos insuficientes para cumplir sus tareas, agotamiento físico y mental, pero al mismo tiempo, varios aseveraron “*sentirse bien en el*

área de trabajo”, “*cómodos*” y “*haciendo lo que me gusta*”, de lo que se puede evidenciar que no es la carga laboral la que genera una influencia significativa sobre la satisfacción con el trabajo.

Sin embargo, vale la pena resaltar que la literatura encontrada sobre la relación entre la carga laboral y el bienestar laboral, solo logra destacar el factor de satisfacción laboral como variable dependiente, mientras que el resto de factores relacionados al bienestar laboral hallados en la presente investigación, como lo pueden ser la motivación y las condiciones para el desarrollo profesional, siguen dando razones para continuar indagando sobre la influencia de la carga laboral en el bienestar laboral, lo cual puede ser abordado explorando desde diferentes formas y con diversas poblaciones.

Finalmente se puede establecer que las conclusiones de los estudios expuestos en el apartado de marco empírico, respecto con los resultados observados en el presente estudio son muy acordes entre sí.

Conclusiones

La carga laboral en el personal que integra el Grupo de Protección a Personas e Instalaciones de la Metropolitana de Bogotá, resultó ser bastante alta ya que la gran mayoría de los entrevistados así lo aseveraron, se encontró que la carga laboral en esta población se genera principalmente por los extensos horarios laborales que pueden alcanzar hasta las 14 horas diarias y sumado a ello, la dificultad para realizar las tareas debido a la escasez de recursos para desarrollar estas actividades.

El presente estudio permitió establecer que la carga laboral influye de manera significativa en la afectación de la concentración y la atención, lo que a su vez puede verse modulada por los recursos y condiciones para realizar las actividades de trabajo, así

mismo tiene una alta repercusión negativa en la motivación, debido a la falta de tiempo para realizar actividades deportivas y para compartir tiempo con su familia y amigos, aspectos que evidentemente resultan ser muy importantes para este personal.

Por otro lado, los factores relacionados al bienestar laboral como la satisfacción con el trabajo y condiciones para el desarrollo profesional, parecen no verse muy afectados por la carga laboral, ya que, si existen otras variables positivas o de ayuda como en este caso, gusto por la labor, el ambiente de trabajo y el desarrollo de una rutina cómoda constante, compensan y favorece a generar una percepción laboral satisfactoria. En este orden de ideas y a partir de los resultados presentados con anterioridad, se puede concluir que la carga laboral es una variable que afecta de manera parcial o limitada el bienestar de las personas en el trabajo y este nivel de afectación difiere según las condiciones de los factores de ayuda presentes en el entorno laboral.

Limitaciones

Una de las limitaciones presentadas en esta investigación, fue el tamaño de la muestra, ya que se realizaron 10 entrevistas, lo cual no es suficientemente significativo para realizar una generalización a partir de estos resultados, cantidad que fue considerada por la premura del tiempo establecido para el desarrollo de este estudio.

Otra de las limitaciones afrontadas, corresponde a que la bibliografía respecto a la relación de la carga laboral y el bienestar laboral resulto ser muy escasa, tanto así que, en uno de los estudios hallados, la carga laboral se concibe como uno de tantos factores psicosociales que intermedian en el trabajo.

Así mismo en lo que respecta a la muestra seleccionada, la Policía Metropolitana de Bogotá, no se encontraron investigaciones, por lo que se tomaron de referente estudios desarrollados en otro tipo de instituciones.

Recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en esta investigación, es recomendable contribuir oportunidades de mejora enfocados principalmente a disminuir la carga laboral, a través de acciones que permitan mejorar y fortalecer los factores de ayuda, así como disminuir las variables de barrera asociados con el bienestar laboral, por ello a continuación se plantean las siguientes recomendaciones y acciones de mejora:

- Diseñar un plan laboral, que involucre la nivelación de tareas de acuerdo al perfil y complejidad de las actividades, en el cual se tenga en cuenta la implementación de estrategias que permitan la distribución o segmentación de la jornada laboral, de tal manera que proporcione un equilibrio saludable entre las actividades laborales y el descanso de los funcionarios policiales.
- Implementar pausas activas antes y durante y después de la jornada laboral, en donde intervengan procesos de relajación y meditación, que permitan a cada integrante descargar tensiones físicas y mentales que puedan influir en su comportamiento y afrontamiento de situaciones laborales y personales.
- Capacitar en técnicas de manejo del tiempo, para minimizar la fatiga física asociada a los extensos horarios a lo que se encuentran expuestos los funcionarios policiales.
- Gestionar la realización de programas de liderazgo y motivación, con el fin de fortalecer y garantizar el direccionamiento del bienestar del personal policial, equilibrado con la demanda y misionalidad institucional.

- Adaptar lugares de trabajo óptimos, con recursos necesarios para el desarrollo de las actividades laborales.
- Generar espacios y actividades de valor de manera periódica donde se reconozca y exalte al personal más sobresaliente en el desarrollo de sus labores.

Referencias bibliográficas

- Álvarez, A., & Racero, B. (2014). Contrato psicológico y bienestar laboral. *Revista Académica e Institucional Páginas de la UCP*, 95(1), 61-70.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115.
- Blanc, M., & Boada, M., & Garrosa E., & Moreno, B. (2010). Emociones positivas y bienestar laboral. *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales*. 74, 1-9.
- Blanch, J., & Sahagún, M., & Cantera, L., & Cervantes, G. (2010) Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170.
- Calderón, G., & Murillo S., & Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral *Cuadernos de Administración*, 16(25), 109-137.
- Castañeda, Y., & Betancourt, J., & Salazar, N., & Martínez, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Psyconex*, 9(14), 1-13.


- Cohen, N. y Gómez Rojas, G. (2019). Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños. Buenos Aires, Argentina, CLACSO.
Recuperado de <https://elibro.net/es/lc/poligran/titulos/120390>.
- Corredor, N., & Marín, L. (2013). Burnout en Miembros de la Policía Nacional de Colombia: un Análisis Crítico. En *Revista de Investigaciones de la Escuela de Administración y Mercadotecnia del Quindío* v. 5, p. 63-73.
- Farooq, T (2015). Impact of Work Overload on Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intentions with Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Management Studies and Economic Systems (MSES)*, 2(1), 27-37.
- García K., & Leandres S. (2018). Carga Laboral y Satisfacción de las Enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo - ESSALUD. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Facultad de Enfermería.
- Gil-Monte, P (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Revista PsicologíaCientífica.com*, 3(5), 1-5.
- Gil-Monte, P., & García-Jueas, J. (2008). Efectos de la Sobrecarga Laboral y la Autoeficacia sobre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout). Un Estudio longitudinal en Enfermería. *Revista Mexicana de Psicología*, 25(2), 329-337.
- Gryna, Frank M. (2004). *Work overload! : redesigning jobs to minimize stress and burnout*. Milwaukee, Wisconsin: ASQ Quality Press.

- Harrison, W.D. (1983). A social competence model of burnout. En: Farber, B. A. (Ed.), *Stress and burnout in the human services professions* (pp. 29-39). New York: Pergamon Press.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación Sexta edición*. México D.F. Editorial McGRAW-HILL / interamericana editores, S.A. DE C.V. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Kvale, S. (2014). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Madrid, Spain: Ediciones Morata, S. L. Recuperado de <https://elibro.net/es/lc/poligran/titulos/51837>
- Kimura, T., & Bande, B., & Fernandez-Ferrín, P. (2018). Work overload and intimidation: The moderating role of resilience. *European Management Journal*, 36(6), 736-745.
- Maxwell, J. A. (2019). *Diseño de investigación cualitativa*. Barcelona, Editorial Gedisa. Recuperado de <https://elibro.net/es/lc/poligran/titulos/127783>.
- Ministerio de Trabajo. (Julio 24, 2019). Bienestar y salud mental: un compromiso de Mintrabajo y el Sector Público. <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>.
- Montes, S. (Febrero 20, 2019). Ocho de cada 10 personas en Colombia están insatisfechas en su empleo [Comentario en el artículo “La combinación de diferentes generaciones puede ser benéfica para los procesos en una empresa”].

- La república*. <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/ocho-de-cada-10-personas-estan-insatisfechas-en-suempleo-2830069>.
- Patlán, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. En *Estudios Gerenciales* v. 29, n. 129, p. 445-455.
- Pino, M. y Domínguez, A. (2014). Ventajas de la utilización de los entornos virtuales de aprendizaje desde la perspectiva del alumnado y familias. *Psicología del desarrollo*, 1(1), 307-315.
- Policía Nacional de Colombia. (2010). Compendio lineamientos generales de Política para la Policía Nacional de Colombia. Bogotá: Imprenta Nacional.
- Rincón, M. (noviembre 20, 2019). Según un estudio realizado por varias empresas y liderado por Sodexo [Comentario en el artículo “Salud y bienestar, el factor más valorado por los trabajadores en la vida laboral”]. *La República*. <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/salud-y-bienestar-el-factor-mas-valorado-por-los-trabajadores-en-la-vida-laboral-2934754>
- Romeiro, S. (2015). Bienestar psicológico y laboral en los docentes: un estudio empírico correlacional. *Arandu-UTIC*, 2(1), 123-148.
- Saldaña, C., & Polo-Vargas, J., & Gutiérrez-Carvajal, O., & Madrigal, B. (2020) *Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México*. *Revista de Ciencias Sociales* (Ve), 26(1), 24-35
- Sanders, M, y McCormick, E. (1993). *Human Factors in Engineering and Design*. Nueva York: McGraw Hill.

Schaufeli, W., & Greenglass, E. (2001). Introduction to Special Issue on Burnout and Health. *Psychology and Health*, Vol. 16, pp. 501-510.

Anexos

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 de 2

**INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

Título del estudio: Carga laboral y su influencia en el Bienestar Laboral del personal que integra el grupo de protección y personas de la metropolitana de Bogotá

Investigadores: Leidy Paola Martínez González
Leidy Johana Rendon Echeverry
María Margarita Sánchez Olaya
Yessica Viviana Peclado Muevar

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Policía Nacional. El objetivo general de el Plan de Mejora es Identificar como la carga laboral influye en el bienestar laboral del personal que integra el grupo de protección y personas e instalaciones de la metropolitana de Bogotá.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

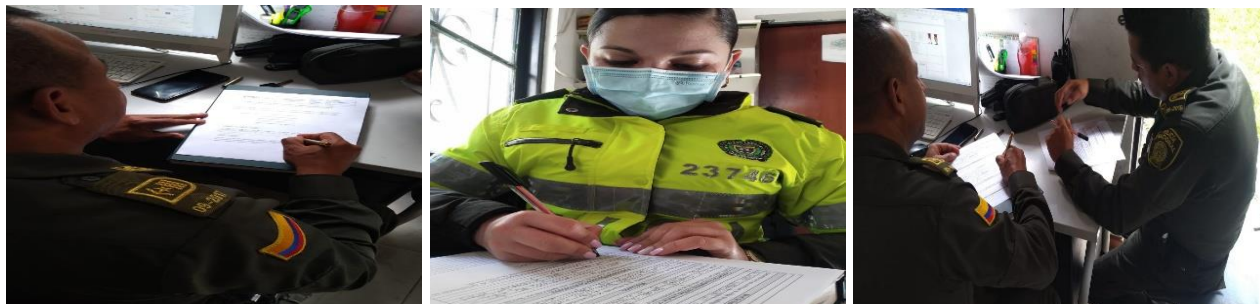
Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURA CARGA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR LABORAL						
Fecha						
Nombre Del Entrevistado						
Edad		Genero		M	F	Grado
Cargo						
INTRODUCCION						
A continuación, se realizará una serie de preguntas que tienen como objetivo identificar como la carga laboral influye en el bienestar laboral del personal que integra el Grupo de Protección a Personas e Instalaciones de la Metropolitana de Bogotá.						
PREGUNTAS:						
CARGA LABORAL						
1.¿Cuántas horas laborales ejerce durante el día?						
Trabajo Mental						
2.¿Describa si en algún momento se ha sentido limitado en el proceso de atención y concentración, debido a la exigencia laboral?.						
Trabajo Físico						
3.¿Describa si en algún momento, ha presentado fatiga física debido a las jornadas de trabajo.?						
Trabajo Excesivo						
4.¿Describa si el tiempo excede sus capacidades para realizar las tareas laborales?						
Dificultad De Las Tareas						
5.¿Describa si los recursos asignados para el desarrollo de sus actividades son suficientes?						
BIENESTAR LABORAL						
6.¿Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?						

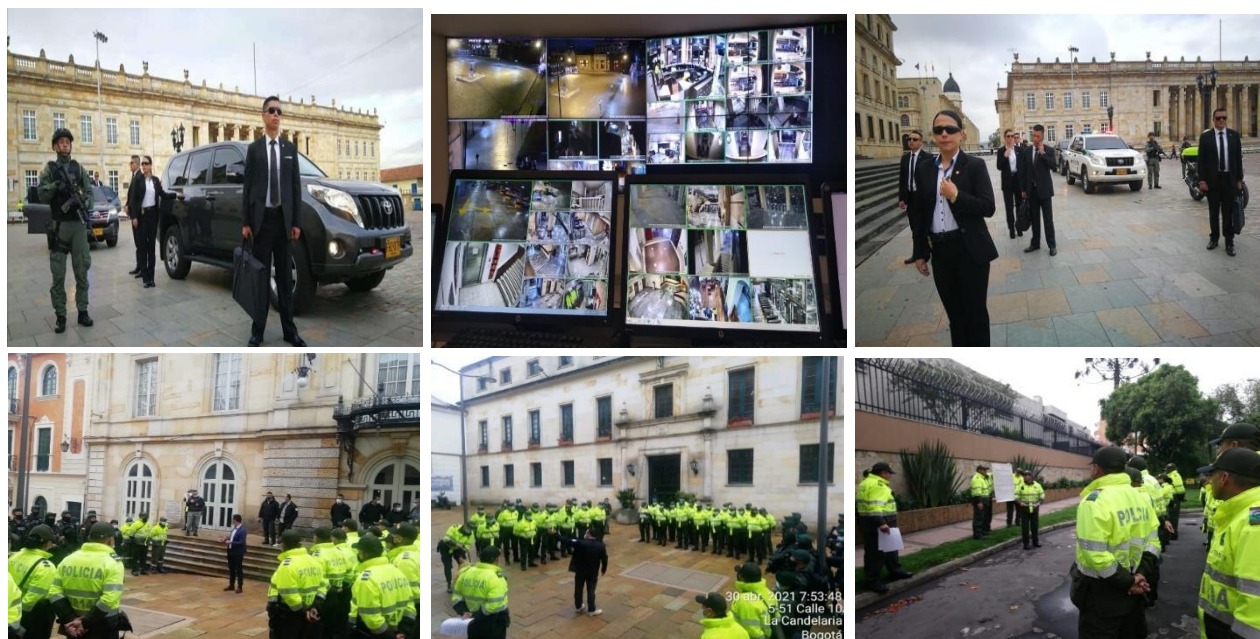
Registro Fotográfico



Aplicación instrumento: Consentimiento informado y Entrevista abierta cualitativa

El material fotografico relacionado se puede evidenciar la aplicación del instrumento en el Grupo de Protección a Personas e Instalaciones de la Metropolitana de Bogota, donde se recolectara la informacion para la exploracion del diario vivir de los uniformados en su ambito larobral.

Misionalidad



Formato de Entrevista Aplicada a Hombres y Mujeres: *Integrantes del Grupo de Protección a Personas e Instalaciones de la Metropolitana de Bogotá*

Entrevista # 1

 CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
	CODIGO	TE RE FORMATO
	VERSION	01
	PAGINA	1 DE 3

**INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

Título del estudio: Carga laboral y su influencia en el bienestar laboral del personal que integra el grupo de protección a personas e instalaciones de la metropolitana de Bogotá

Investigadores: Leidy Paola Martínez González
Leidy Johana Rendon Echeverry
María Margarita Sánchez Olaya
Silvia Cristina Plata Ortiz
Jessica viviana preciado Munévar

Objetivo del Plan de Mejora:
A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Rhcia Nacional. El objetivo general de el Plan de Mejora es _____

Posibles beneficios
Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

 CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
	CODIGO	TE RE FORMATO
	VERSION	01
	PAGINA	2 DE 3

Posibles riesgos
Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio
Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 05 Junio 2021
Yo Vanesa Jimenez Hernandez identificado con C.C. 80.221.635 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, _____, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

NOMBRE: Vanesa Jimenez c.c.: 80.221.635.

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURA CARGA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR LABORAL

Fecha: 05 Junio 2021
Nombre Del Entrevistado: Vanesa Jimenez Hernandez
Edad: 30 Genero: M Grado: 1º
Cargo: Asistente de Protección a Personas e Instalaciones

INTRODUCCION

A continuación, se realizará una serie de preguntas que tienen como objetivo identificar como la carga laboral influye en el bienestar laboral del personal que integra el Grupo de Protección a Personas e Instalaciones de la Metropolitana de Bogotá.

PREGUNTAS:

CARGA LABORAL

1. ¿Cuántas horas laborales ejerce durante el día?
12 horas diarias

Trabajo Mental

2. ¿Describe si en algún momento se ha sentido limitado en el proceso de atención y concentración, debido a la exigencia laboral?
Si, en pocas ocasiones me he sentido con la atención dispersa

Trabajo Físico

3. ¿Describe si en algún momento, ha presentado fatiga física debido a las jornadas de trabajo?
Si, pocas ocasiones.

Trabajo Excesivo

4. ¿Describe si el tiempo excede sus capacidades para realizar las tareas laborales?
No lo excede pero cuando se hubieran varias días así, el rendimiento no es el mismo.

Dificultad De Las Tareas

5. ¿Describe si los recursos asignados para el desarrollo de sus actividades son suficientes?
Si, son suficientes

BIENESTAR LABORAL

6. ¿Las tareas que realiza te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?
No me motivan estas tareas laboralmente, son rutinarias

Nivel de Satisfacción

7. ¿Describe cómo se siente en su área de trabajo?
me siento acostumbrado, las actividades son repetitivas.

Cantidad de recompensas recibas y la que cree que merecen recibir

8. ¿siente usted que su esfuerzo se ve remunerados como debe ser? ¿Por qué?
No se ve remunerado porque si trabajo arduo o pagados, el sueldo es el mismo.

Motivación

9. ¿Describe que tan motivado se siente en el desarrollo de sus actividades laborales?
No me siento motivado, hace falta actividades recreativas, culturales y de esparcimiento.


Participación En Toma De Decisiones

10. ¿Mencione si considera que en su area de trabajo, sus opiniones son tenidas en cuenta para la toma de decisiones?
Algunas veces si, otras veces no, los jefes escuchan al personal pero finalmente ellos toman las decisiones.

Nota: Agradecimiento por la participación y aporte en la generación de conocimiento en este proceso de formación, se reitera la confidencialidad de la información.

Muchas gracias.

Entrevista # 2

 CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
	CODIGO	TE RE FORMATO
	VERSION	01
	PAGINA	1 DE 3


INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: Carga laboral y su influencia en el bienestar laboral del personal que integra el grupo de protección a personas e instalaciones de la metropolitana de Bogotá

Investigadores: Leidy Paola Martínez González
 Leidy Johana Rendón Echeverry
 María Margarita Sánchez Olaya
 Silvia Cristina Plata Ortiz
 Jessica Viviana Preciado Munévar

Objetivo del Plan de Mejora:
 A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa POLICIA NACIONAL. El objetivo general de el Plan de Mejora es _____

Posibles beneficios
 Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

 CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
	CODIGO	TE RE FORMATO
	VERSION	01
	PAGINA	2 DE 3

Posibles riesgos
 Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio
 Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado
 Fecha: 05 JUNIO 2021
 Yo MIGUEL ANCEL ATANACHE GEDA identificado con C.C. 1.055.297.863 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Grancolombiano, denominada "_____", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

NOMBRE: MIGUEL ATANACHE C.C.: 1.055.297.863

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURA CARGA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR LABORAL

Fecha: 05 JUNIO 2021
 Nombre Del Entrevistado: MIGUEL ANCEL ATANACHE GEDA
 Edad: 31 Genero: M | X | F Grado: Subordinado
 Cargo: INTEGRANTE PROTECCION

INTRODUCCION
 A continuación, se realizará una serie de preguntas que tienen como objetivo identificar como la carga laboral influya en el bienestar laboral del personal que integra el Grupo de Protección a Personas e Instalaciones de la Metropolitana de Bogotá.

PREGUNTAS:

CARGA LABORAL
 1. ¿Cuántas horas laborales ejerce durante el día?
14 HORAS DIARIAS

Trabajo Mental
 2. ¿Describe si en algún momento se ha sentido limitado en el proceso de atención y concentración, debido a la exigencia laboral?
SI, POR LA SEGURIDAD DEL PROTEGIDO.

Trabajo Físico
 3. ¿Describe si en algún momento, ha presentado fatiga física debido a las jornadas de trabajo?
SI, POR LA GRAN CANTIDAD DE HORAS LABORALES.

Trabajo Excesivo
 4. ¿Describe si el tiempo excede sus capacidades para realizar las tareas laborales?
SI, TENIENDO EN CUENTA LA GRAN CANTIDAD DE HORAS LABORALES, AFECTARIA EL SERVICIO PRESTADO AL PROTEGIDO DEBIDO AL AUNDO.

Dificultad De Las Tareas
 5. ¿Describe si los recursos asignados para el desarrollo de sus actividades son suficientes?
SI, TENIENDO EN CUENTA QUE CUENTA CON LOS ELEMENTOS PARA EL SERVICIO

BIENESTAR LABORAL
 6. ¿Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?
SI, YA QUE TENIENDO EN CUENTA EL CIRCULO SOCIAL DEL PROTEGIDO, INSPIRA A PREPARARME EN UNA CARRERA PROFESIONAL

Nivel de Satisfacción
 7. ¿Describe cómo se siente en su área de trabajo?
BIEN YA QUE ES UN HONOR PROTEGER A UNA PERSONALIDAD DEL ESTADO COLOMBIANO.

Cantidad de recompensas recibas y la que cree que merecen recibir
 8. ¿siente usted que su esfuerzo se ve remunerados como debe ser? ¿Por qué?
SI, PORQUE EL PROTEGIDO ES GENEROSO CON SU TOMBRE DE PROTECCION


Motivación
 9. ¿Describe que tan motivado se siente en el desarrollo de sus actividades laborales?
SI, ME ENCUENTRO MOTIVADO DE ACUERDO A LAS RECOMPENSAS RECIBIDAS POR LA INSTITUCION Y EL PROTEGIDO.

Participación En Toma De Decisiones
 10. ¿Mencione si considera que en su área de trabajo, sus opiniones son tenidas en cuenta para la toma de decisiones?
ALGUNAS VECES, TENIENDO EN CUENTA QUE DICHO GRUPO MEY EL JEFE A VECES LAS CONSIDERA VIABLES Y OTRAS VECES NO.

Nota: Agradecimiento por la participación y aporte en la generación de conocimiento en este proceso de formación, se reitera la confidencialidad de la información.

AGRADECIDO AL GRUPO DE ESTUDIANTES POR INTERESAR EN REALIZAR LA ENTREVISTA SOBRE LA CARGA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR LABORAL. MUCHAS GRACIAS

Entrevista # 3

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 de 3

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio


Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 05/06/2021

Yo Cristian Giovanni Palacios P. identificado con C.C. 1045674951 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Granacolombiano, denominada "_____", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

NOMBRE: Cristian Palacios P. C.C.: 1045674951

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 de 3

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: Carga laboral y su influencia en el bienestar laboral del personal que integra el grupo de protección a personas e instalaciones de la metropolitana de Bogotá

Investigadores: Leidy Paola Martínez González
Leidy Johana Rendon Echeverry
María Margarita Sánchez Olaya
Sylvia Cristina Plata Ortiz
Jessica Viviana Preciado Munévar

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Bicicla Nacional. El objetivo general de el Plan de Mejora es _____.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURA CARGA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR LABORAL

Fecha: 05/06/2021
Nombre Del Entrevistado: Cristian Giovanni Palacios P.
Edad: _____ Genero: M M F Grado: _____
Cargo: _____

INTRODUCCION

A continuación, se realizará una serie de preguntas que tienen como objetivo identificar como la carga laboral influye en el bienestar laboral del personal que integra el Grupo de Protección a Personas e Instalaciones de la Metropolitana de Bogotá.

PREGUNTAS:

CARGA LABORAL

1. ¿Cuántas horas laborales ejerce durante el día?
12 horas

Trabajo Mental

2. ¿Describe si en algún momento se ha sentido limitado en el proceso de atención y concentración, debido a la exigencia laboral? Si
trabaja laborales muy largas

Trabajo Físico

3. ¿Describe si en algún momento, ha presentado fatiga física debido a las jornadas de trabajo? Si

Trabajo Excesivo

4. ¿Describe si el tiempo excede sus capacidades para realizar las tareas laborales?
Si
en muchas ocasiones situaciones extenuantes

Dificultad De Las Tareas

5. ¿Describe si los recursos asignados para el desarrollo de sus actividades son suficientes? en ocasiones

BIENESTAR LABORAL

6. ¿Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?
en ocasiones

Nivel de Satisfacción

7. ¿Describe cómo se siente en su área de trabajo? Si
siempre trato la mayoría

Cantidad de recompensas recibas y la que cree que merecen recibir

8. ¿siente usted que su esfuerzo se ve remunerados como debe ser? ¿Por qué?
No
ellos son los que se benefician

Motivación


9. ¿Describe que tan motivado se siente en el desarrollo de sus actividades laborales?
no muy motivado no existen las
incentivas

Participación En Toma De Decisiones

10. ¿Mencione si considera que en su área de trabajo, sus opiniones son tenidas en cuenta para la toma de decisiones?
en algunas ocasiones

Nota: Agradecimiento por la participación y aporte en la generación de conocimiento en este proceso de formación, se reitera la confidencialidad de la información.

Entrevista #4

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 3

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

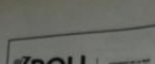
Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 05/06/2021

Yo Juan Pablo Lozano Azuela identificado con C.C. 93469015 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gracombiano, denominada "_____", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

NOMBRE: Juan Pablo Lozano C.C.: 93469015

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 3

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: Carga laboral y su influencia en el bienestar laboral del personal que integra el grupo de protección a personas e instalaciones de la metropolitana de Bogotá

Investigadores: Leidy Paola Martínez González
 Leidy Johana Rendón Echeverry
 María Margarita Sánchez Olaya
 Silvia Cristina Plata Ortiz
 Jessica Viviana Preciado Munévar

Objetivo del Plan de Mejora:
 A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa POLICIA NACIONAL. El objetivo general de el Plan de Mejora es _____

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURA CARGA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR LABORAL

Fecha: 05/06/2021

Nombre Del Entrevistado: Juan Pablo Lozano Azuela

Edad: 40 Género: M X F Grado: INTERMEDIATE

Cargo: HOMBRE A PROTECCION PERSONAS

INTRODUCCIÓN

A continuación, se realizará una serie de preguntas que tienen como objetivo identificar como la carga laboral influye en el bienestar laboral del personal que integra el Grupo de Protección a Personas e Instalaciones de la Metropolitana de Bogotá.

PREGUNTAS:

CARGA LABORAL

1. ¿Cuántas horas laborales ejerce durante el día?
17 HORAS

Trabajo Mental

2. ¿Describe si en algún momento se ha sentido limitado en el proceso de atención y concentración, debido a la exigencia laboral?
SI

Trabajo Físico

3. ¿Describe si en algún momento, ha presentado fatiga física debido a las jornadas de trabajo?
SI POR LO QUE EN OCASIONES SON COMPLETAS LABORES Y ATENCIONES

Trabajo Excesivo

4. ¿Describe si el tiempo excede sus capacidades para realizar las tareas laborales?
SI POR EL ESTRES DEL TIEMPO Y LABORES QUE SE REALIZAN EN OCASIONES SE EXCEDEN EN LAS LABORES

Dificultad De Las Tareas

5. ¿Describe si los recursos asignados para el desarrollo de sus actividades son suficientes?
EN BUENAS OCEAS SI SON SUFICIENTES.

BIENESTAR LABORAL

6. ¿Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?
EN OCASIONES

Nivel de Satisfacción

7. ¿Describe cómo se siente en su área de trabajo?
SI ME SIENTO BIEN PERO ES BASTANTE CALIENTE SIEMPRE MENTAL

Cantidad de recompensas recibas y la que cree que merecen recibir

8. ¿siente usted que su esfuerzo se ve remunerados como debe ser? ¿Por qué?
NO SE VE RECONOCIDO MI ESFUERZO YA QUE ES LA MAYORIA DE LOS CASOS LOS JEFS SON LOS QUE OLEN RECONOCERLOS

Motivación


9. ¿Describe que tan motivado se siente en el desarrollo de sus actividades laborales?
SI ME SIENTO MOTIVADO

Participación En Toma De Decisiones

10. ¿Mencione si considera que en su area de trabajo, sus opiniones son tenidas en cuenta para la toma de decisiones?
EN OCASIONES SON TOMADAS

Nota: Agradecimiento por la participación y aporte en la generación de conocimiento en este proceso de formación, se reitera la confidencialidad de la información.

Entrevista # 6

 CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
	CODIGO	TE RE FORMATO
	VERSION	01
	PAGINA	1 DE 3


INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: Carga laboral y su influencia en el bienestar laboral del personal que integra el grupo de protección a personas e instalaciones de la metropolitana de Bogotá

Investigadores: Leidy Paola Martínez González
Leidy Johana Rendon Echeverry
María Margarita Sánchez Olaya
Silvia Cristina Plata Ortiz
Jessica Viviana Preciado Munévar

Objetivo del Plan de Mejora:
A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Palacio Nacional. El objetivo general de el Plan de Mejora es _____.

Posibles beneficios
Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

 CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
	CODIGO	TE RE FORMATO
	VERSION	01
	PAGINA	2 DE 3

Posibles riesgos
Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio
Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado
Fecha: _____
Yo John Edinson Rodriguez Duarte identificado con C.C. 1070320279 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada "_____" y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

NOMBRE: John Edinson Rodriguez, C.C.: 1070320279

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURA CARGA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR LABORAL

Fecha: _____
Nombre Del Entrevistado: John Edinson Rodriguez Duarte
Edad: 33 Género: M Grado: Subordinado
Cargo: Asesor de Protección

INTRODUCCION
A continuación, se realizará una serie de preguntas que tienen como objetivo identificar como la carga laboral influye en el bienestar laboral del personal que integra el Grupo de Protección a Personas e Instalaciones de la Metropolitana de Bogotá.

PREGUNTAS:

CARGA LABORAL
1. ¿Cuántas horas laborales ejerce durante el día?
14 Horas

Trabajo Mental
2. ¿Describe si en algún momento se ha sentido limitado en el proceso de atención y concentración, debido a la exigencia laboral?
No me he sentido desorientado ya que mi ambiente laboral es agradable me gusta trabajar por mi empresa

Trabajo Físico
3. ¿Describe si en algún momento, ha presentado fatiga física debido a las jornadas de trabajo?
Si me cansa mucho cuando voy a trabajar por la mañana y la tarde cuando debo trabajar 11 hrs.

Trabajo Excesivo
4. ¿Describe si el tiempo excede sus capacidades para realizar las tareas laborales?
No porque son tareas de rutina y buen tiempo me son manejadas por bien.

Dificultad De Las Tareas
5. ¿Describe si los recursos asignados para el desarrollo de sus actividades son suficientes?
Si ya que los recursos que tengo asignados para el desarrollo de mis actividades me permiten cumplir con mis funciones.

BIENESTAR LABORAL
6. ¿Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?
Si porque me permiten estar en constante actualización de conocimientos y me permiten acceder al siguiente grado superior.

Nivel de Satisfacción
7. ¿Describe cómo se siente en su áreas de trabajo?
me siento cómodo se acepta un excelente ambiente laboral cuando me permiten y cubren mis necesidades.


Cantidad de recompensas recibas y la que cree que merecen recibir
8. ¿siente usted que su esfuerzo se ve remunerados como debe ser? ¿Por qué?
Si porque se cubren mis necesidades tanto remuneración por mi trabajo como el sueldo en base.

Motivación
9. ¿Describe que tan motivado se siente en el desarrollo de sus actividades laborales?
En una escala de 1 a 10 10 de motivación porque las funciones e actividades realizadas son el resultado de el trabajo de varias personas entonces se cubren todos los trabajos necesarios.

Participación En Toma De Decisiones
10. ¿ Mencione si considera que en su area de trabajo, sus opiniones son tenidas en cuenta para la toma de decisiones?
Total. Cada una de mis decisiones se respaldan con un estudio en cada una de las decisiones y con puntos son respaldados de la gerencia por lo tanto cada una de las decisiones se respaldan con un estudio y cada una de las decisiones se respaldan con un estudio y cada una de las decisiones se respaldan con un estudio para poder brindar un excelente servicio.

Nota: Agradecimiento por la participación y aporte en la generación de conocimiento en este proceso de formación, se reitera la confidencialidad de la información.

Entrevista # 7

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 3

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 07/06/2021

Yo Alejandra Carol Figueroa identificado con C.C. 108673369 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada "_____", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

NOMBRE: Alejandra Carol C.C.: 108673369

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURA CARGA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR LABORAL

Fecha: 07/06/2021

Nombre Del Entrevistado: _____

Edad: 28 Genero: M F X Grado: Psicólogo

Cargo: Intendente psicología infancia y adolescencia

INTRODUCCION

A continuación, se realizará una serie de preguntas que tienen como objetivo identificar como la carga laboral influye en el bienestar laboral del personal que integra el Grupo de Protección a Personas e Instalaciones de la Metropolitana de Bogotá.

PREGUNTAS:

CARGA LABORAL

1. ¿Cuántas horas laborales ejerce durante el día?

11 horas

Trabajo Mental

2. ¿Describe si en algún momento se ha sentido limitado en el proceso de atención y concentración, debido a la exigencia laboral?

hacia el momento no.

Trabajo Físico

3. ¿Describe si en algún momento, ha presentado fatiga física debido a las jornadas de trabajo?

Si, el agotamiento se hace presente muy seguido

Trabajo Excesivo

4. ¿Describe si el tiempo excede sus capacidades para realizar las tareas laborales?

En ocasiones si se puede

Dificultad De Las Tareas

5. ¿Describe si los recursos asignados para el desarrollo de sus actividades son suficientes?

No son suficientes, los recursos son limitados

BIENESTAR LABORAL

6. ¿Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?

Si me motivan pero no me permite desarrollarme profesionalmente

Nivel de Satisfacción

7. ¿Describe cómo se siente en su área de trabajo?

Me siento muy bien, apesar de los horarios puedo cumplir con el desarrollo de mis actividades

Cantidad de recompensas recibas y la que cree que merecen recibir

8. ¿siente usted que su esfuerzo se ve remunerados como debe ser? ¿Por qué?

No se ve bien remunerado porque existen personas mejor pagadas

Motivación

9. ¿Describe que tan motivado se siente en el desarrollo de sus actividades laborales?

Poco ya que siento que podría desempeñar un cargo mejor



Participación En Toma De Decisiones

10. ¿Mencione si considera que en su area de trabajo, sus opiniones son tenidas en cuenta para la toma de decisiones ?

Las decisiones que toman no siempre son de mi acuerdo por lo tanto no son tomadas en cuenta

Nota: Agradecimiento por la participación y aporte en la generación de conocimiento en este proceso de formación, se reitera la confidencialidad de la información.

Entrevista # 8

		CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	1 DE 3



INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: Carga laboral y su influencia en el bienestar laboral del personal que integra el grupo de protección a personas e instalaciones de la metropolitana de Bogotá

Investigadores: Leidy Paola Martínez González
Leidy Johana Rendon Echeverry
María Margarita Sánchez Olaya
Silvia Cristina Plata Ortiz
Jessica viviana preciado Munévar

Objetivo del Plan de Mejora:
A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa POLICIA NACIONAL. El objetivo general de el Plan de Mejora es

Posibles beneficios
Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

		CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	2 DE 3

Posibles riesgos
Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio
Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado
Fecha: 8 JUNIO 2021
Yo Jennifer Montenegro Rodríguez identificado con C.C. 27.613.821 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Gracolumbiano, denominada "_____" y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

NOMBRE: Jennifer Montenegro c.c.: 27.613.821.

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURA CARGA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR LABORAL

Fecha: 8 JUNIO 2021
Nombre Del Entrevistado: Jennifer Montenegro Rodríguez
Edad: 29 Genero: M F Grado: Psicóloga
Cargo: Asistente de Protección a Personas e Instalaciones

INTRODUCCIÓN
A continuación, se realizará una serie de preguntas que tienen como objetivo identificar como la carga laboral influye en el bienestar laboral del personal que integra el Grupo de Protección a Personas e Instalaciones de la Metropolitana de Bogotá.

PREGUNTAS:

CARGA LABORAL
1. ¿Cuántas horas laborales ejerce durante el día?
19 horas diarias

Trabajo Mental
2. ¿Describe si en algún momento se ha sentido limitado en el proceso de atención y concentración, debido a la exigencia laboral?
Si, por que las horas laborales son muy largas y me afectan la concentración.

Trabajo Físico
3. ¿Describe si en algún momento, ha presentado fatiga física debido a las jornadas de trabajo?
Si, por la cantidad de horas durante el trabajo

Trabajo Excesivo
4. ¿Describe si el tiempo excede sus capacidades para realizar las tareas laborales?
Si, por que con tantas horas de trabajo me canso al terminar el servicio

Dificultad De Las Tareas
5. ¿Describe si los recursos asignados para el desarrollo de sus actividades son suficientes?
No, por que hace falta recursos el grupo de trabajo

BIENESTAR LABORAL
6. ¿Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?
No, por que no queda tiempo suficiente para aprender.

Nivel de Satisfacción
7. ¿Describe cómo se siente en su área de trabajo?
habituado, acostumbrado a la rutina

Cantidad de recompensas recibas y la que cree que merecen recibir
8. ¿siente usted que su esfuerzo se ve remunerados como debe ser? ¿Por qué?
No, me siento injustificado


Motivación
9. ¿Describe que tan motivado se siente en el desarrollo de sus actividades laborales?
Me siento malamente motivado.

Participación En Toma De Decisiones
10. ¿Mencione si considera que en su area de trabajo, sus opiniones son tenidas en cuenta para la toma de decisiones?
Algunas veces si son tenidas en cuenta.

Nota: Agradecimiento por la participación y aporte en la generación de conocimiento en este proceso de formación, se reitera la confidencialidad de la información.

Jennifer Montenegro Rodríguez
Muchas gracias.

Entrevista # 9

	INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA GRANCOLOMBIANO ILUMINO	PROCESO	MISIONAL
		CONSENTIMIENTO INFORMADO	TE RE FORMATO
		CODIGO	01
		VERSION	1 de 3


INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: Carga laboral y su influencia en el bienestar laboral del personal que integra el grupo de protección a personas e instalaciones de la metropolitana de Bogotá

Investigadores: Leidy Paola Martínez González
 Leidy Johana Rendon Echeverry
 María Margarita Sánchez Olaya
 Silvia Cristina Plata Ortiz
 Jessica viviana preciado Munévar

Objetivo del Plan de Mejora:
 Usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Policia Nacional. El objetivo general de el Plan de Mejora es

Posibles beneficios
 Al vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

	INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA GRANCOLOMBIANO ILUMINO	PROCESO	MISIONAL
		CONSENTIMIENTO INFORMADO	TE RE FORMATO
		CODIGO	01
		VERSION	2 de 3

Posibles riesgos
 Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio
 Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado
 Fecha: 8/06/2021
 Yo Julio Rodriguez A identificado con C.C. 73.582.221 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancoombiano, denominada "_____" y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

NOMBRE: Julio Rodriguez C.C.: 73.582.221

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURA CARGA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR LABORAL

Fecha: 08/06/2021
 Nombre Del Entrevistado: Julio Rodriguez
 Edad: 43 Genero: M Grado: Politecnico
 Cargo: Intendente Policia a persona

INTRODUCCIÓN
 A continuación, se realizará una serie de preguntas que tienen como objetivo identificar como la carga laboral influye en el bienestar laboral del personal que integra el Grupo de Protección a Personas e Instalaciones de la Metropolitana de Bogotá.

PREGUNTAS: 12

CARGA LABORAL
 1. ¿Cuántas horas laborales ejerce durante el día?
12 horas

Trabajo Mental
 2. ¿Describe si en algún momento se ha sentido limitado en el proceso de atención y concentración, debido a la exigencia laboral?
Si, debido al exceso de horas

Trabajo Físico
 3. ¿Describe si en algún momento, ha presentado fatiga física debido a las jornadas de trabajo?
Si, por el exceso de horas trabajadas

Trabajo Excesivo
 4. ¿Describe si el tiempo excede sus capacidades para realizar las tareas laborales?
Si, porque al finalizar el día en el exceso de horas trabajo me quedo agotado

Dificultad De Las Tareas
 5. ¿Describe si los recursos asignados para el desarrollo de sus actividades son suficientes?
No, porque hace falta implementar más tecnología

BIENESTAR LABORAL
 6. ¿Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?
No, porque el exceso de horas no lo permite

Nivel de Satisfacción
 7. ¿Describe cómo se siente en su área de trabajo?
Contento

Cantidad de recompensas recibas y la que cree que merecen recibir
 8. ¿siente usted que su esfuerzo se ve remunerados como debe ser? ¿Por qué?
No


Motivación
 9. ¿Describe que tan motivado se siente en el desarrollo de sus actividades laborales?
Motivado, por costumbre a mi actividad laboral

Participación En Toma De Decisiones
 10. ¿Mencione si considera que en su area de trabajo, sus opiniones son tenidas en cuenta para la toma de decisiones ?
Algunas veces

Nota: Agradecimiento por la participación y aporte en la generación de conocimiento en este proceso de formación, se reitera la confidencialidad de la información.

Julio Rodriguez
Muchos Gracias

Entrevista # 10

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 3

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 08/06/2021

Yo Sebastián Jiménez Rodríguez identificado con C.C. 99883253 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada

“_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

NOMBRE: Sebastián Jiménez C.C.: 99883253

- ① tengo Jornadas Laborales de 12 horas y en ocasiones mas de 12 horas
- ② si ya que el agotamiento físico y el estrés que la carga Laboral provoca algunas veces se pierde la concentración y la atención
- ③ si he presentado fatiga física debido a que a veces mi jornada laboral superan las 12 horas
- ④ si porque en la carga en horas laborales genera desgaste físico comomental
- ⑤ yo considero que no son suficientes porque hay instalaciones que no cuentan con las condiciones necesarias para desempeñar mi labor
- ⑥ en ocasiones puede haber motivación pero la labor que realizo no da espacio para desarrollar otras actividades o estudiar
- ⑦ muchas veces genera cansancio y otras veces rutina y estrés
- ⑧ no siento que mi esfuerzo se vea bien remunerado como tampoco siento motivación Laboral
- ⑨ muy poco motivado por falta de incentivos y descanso para compartir con la familia
- ⑩ mis opiniones no son tenidas en cuenta para la toma de decisiones ya que es una institución gerar quizada y debo cumplir con las ordenes de mis superiores que en muchas van en contra de mi voluntad