

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
DESERCIÓN DE OFICIALES Y SUBOFICIALES CON CARGOS
OPERATIVOS QUE PERTENECEN A LA ESCUELA MILITAR DE AVIACIÓN
MARCO FIDEL SUAREZ DE LA FUERZA AÉREA COLOMBIANA.

PRESENTA:

Daniel Orlando Pinto Correal, ID 1621025366
Diana Marcela Malagón Gamboa, ID 1621020653
Jenny Tatiana Castro Chitiva, ID 1721020497
Magda Yidney Elizalde Jaimes, ID 1621024719
Pedro Mauricio Redondo Medina, ID 1621020596

SUPERVISOR:

CAROLINA RODRIGUEZ AMAYA.

BOGOTÁ, AGOSTO - DICIEMBRE 2020.

Tabla de Contenidos

Resumen.....	5
Capítulo 1. Introducción.....	7
Descripción del contexto general del tema.	7
Planteamiento del problema	8

Pregunta de investigación.....	9
Objetivo general.	9
Objetivos específicos.....	9
Justificación.....	9
Capítulo 2. Marco de referencia.	10
Marco Conceptual.	10
Calidad de Vida Laboral.	10
Bienestar Laboral.	10
Motivación Laboral.	11
Estrategias.	11
Desarrollo.....	11
Deserción.....	11
Marco Teórico.	12
Marco Empírico.....	13
Capítulo 3. Metodología.....	14
Tipo y diseño de investigación.....	15
Participantes.	15
Instrumentos de recolección de datos.....	15
Cuestionario de creación propia en escala tipo Likert.	16

Observación.....	16
Estrategia del análisis de datos.....	16
Consideraciones éticas.	17
Consentimiento Informado.....	17
Capítulo 4. Resultados.....	17
Discusión.....	21
Conclusiones.	23
Limitaciones.....	24
Recomendaciones.....	24
Referencias bibliográficas.....	25
Anexos.	29
Anexo 1.BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA FUERZA AÉREA COLOMBIANA	29
Anexo 2. Formato Observación.....	31
Anexo 3. Enlace encuesta y consentimiento informado.....	32
Anexo 4. Producto Multimedia	33
Anexo 5. Matriz Conceptual de investigación.....	33

Lista de figuras

Figura 1. Gráfico equilibrio trabajo – vida estudio realizado por Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE 2019).....	7
Figura 2. Resultado general por participante prueba medición nivel de acuerdo o desacuerdo políticas y beneficios FAC	17
Figura 3. Resultado general por pregunta prueba medición nivel de acuerdo o desacuerdo políticas y beneficios FAC.	18

Lista de tablas

Tabla 1. Nivel de acuerdo o desacuerdo para cada una de las preguntas del cuestionario FAC.	19
--	----

Resumen.

La rotación de personal es un tema que las empresas buscan mitigar y más en las fuerzas militares que es indispensable tener el personal en condiciones óptimas para desempeñar sus funciones. Cobra importancia esta investigación puesto que busca proponer estrategias que mitiguen la deserción e influyan en la calidad de vida de los colaboradores con cargos operativos de la escuela Militar de Aviación Marco Fidel Suarez ubicada en la ciudad Cali Valle del Cauca. Se realizó una investigación con enfoque mixto tipo descriptiva, la población de estudio fueron 12 personas entre Oficiales y Suboficiales activos, con edades entre los 24 y 32 años. Para identificar los motivos de deserción se aplico un cuestionario tipo Likert de 13 preguntas de elaboración propia con el objetivo de identificar los aspectos motivación laboral, familiar, bienestar organizacional, calidad de vida laboral y la deserción. Como resultados se identificaron pensamientos relacionados a la deserción a los cargos militares, por otro lado, insatisfacción con los horarios y turnos laborales establecidos por los superiores y con relación a los beneficios establecidos por la entidad no se evidencia insatisfacción; esto permite establecer que la entidad realicé una

revisión más detallada de las jornadas y turnos laborales que garanticen el bienestar y la calidad de vida laboral de sus funcionarios.

Palabras clave: *Deserción, Calidad de vida laboral, Bienestar laboral, Motivación laboral.*

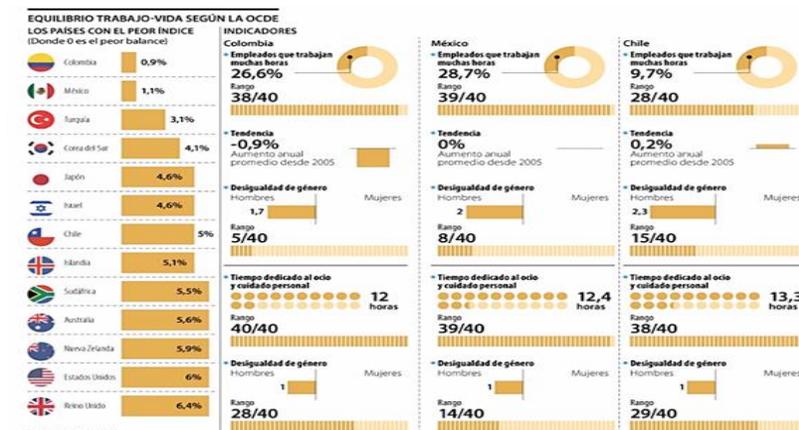
Capítulo 1.

Introducción.

La visión laboral en la ocupación operacional del común es el músculo y motor en término analógico de toda organización ya que muchos de aquellos colombianos de a pie, desean llegar a una realidad percibida u cercana a esa cierta utopía de la calidad de vida y bienestar idóneo en su labor del día a día, donde se halle ese gusto, ese amor por lo que se realiza e integralidad para su vínculo familiar. Sin embargo mal concebida, bajo la visión de preceptos gubernamentales, conocimientos previos e hitos tradicionalistas de las políticas de trabajo a través del tiempo, manejada de forma errónea en nuestra sociedad colombiana, se denota para el común denominador el génesis de una evolución tardada, continuando en un modelo basado en teorías clásicas y clasicistas organizacionales desde el enfoque formal, normativo y prescriptivo de Henry Fayol (citado por Almanza, Calderón, Vargas & Hernández, 2018).

Descripción del contexto general del tema.

Por lo anterior, si observamos y analizamos el panorama colombiano general no es nada alentador, según el informe sobre el equilibrio que alcanzan los ciudadanos entre el trabajo y su vida persona, se realizó un estudio a 20 países acerca de la importancia del equilibrio entre la vida personal y el trabajo, citado por Aristizábal (2019) y realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el resultado arrojó en una escala de 0 a 10 que Colombia tiene un 0.9% de equilibrio entre la vida personal y su trabajo, verificando variables de compromiso familiar, número de horas laborales, pocas horas de ocio, satisfacción personal y una casi nula flexibilización laboral; estos factores desencadena una baja productividad, deserciones, cierre de empresas, índices de pobreza en ascenso, trabajo informal (freelance), entre otros factores (Ducange, 2016).



Acorde al estudio de la OCDE (2019) observemos que el panorama que se percibe en el día a día colombiano se enmarca en la presente investigación, puntualizado en la realidad paradójica de la deserción en la Fuerza Aérea Colombiana (FAC), ya que por ejemplo los turnos del personal operativo constan de 8 horas, sin embargo, por necesidades del servicio los funcionarios son sometidos a jornadas laborales extensas de 12 horas e incluso hasta 24 horas, con tiempos de descanso de 2 días al mes e incluso de 2 horas para retomar nuevamente el servicio, llegando a laborar entre 350 y 500 horas mensuales. Consecuente con que 8 de cada 10 personas en Colombia se encuentran insatisfechas con su trabajo por las actividades repetitivas (Montes, 2019), el esfuerzo físico y mental, el no poder ver a sus familias hasta por más de 10 meses, son factores que influyen en la deserción diaria de los cargos operativos e incluso el abandono del puesto, lo cual de acuerdo con las políticas internas de las fuerzas militares se considera un delito. Frente a este panorama se resalta de acuerdo con lo que se percibe y se considera una de las motivaciones de los funcionarios de la FAC para soportar estas condiciones laborales, es alcanzar una pensión óptima la cual les permitirá tener una calidad y bienestar de vida planeada (Montes, 2019).

Planteamiento del problema

Al interior de las empresas nos encontramos con diversas variables, entre las que se constituyen los planes de mejora que permiten a los empleados sentirse motivados y así mismo aumentar la eficacia, competitividad y bienestar laboral, es por esto que identificar las causas y establecer estrategias que mitiguen la deserción de los empleados en el área operativa de la Fuerza Aérea Colombiana, es un objetivo propuesto en donde por medio de la identificación de falencias de la organización como las altas jornadas de trabajo, los

estatutos, la rotación de cargo, horarios, objeciones y desmoralización en el personal, permitirán fortalecer las estrategias para una mejor calidad de vida. Adicional evaluar si el área de recursos humanos esta orientado a la motivación de los empleados con el fin de innovar de forma continua y desarrollar los comportamientos generadores de éxito.

Pregunta de investigación.

¿Qué estrategias se pueden proponer para la mitigación de los índices de deserción y que estas influyan en la calidad vida y bienestar de los empleados con cargos operativos en la Escuela Militar de Aviación Marco Fidel Suarez (Fuerza Aérea Colombiana)?

Objetivo general.

Proponer estrategias que mitiguen los índices de deserción y que influyan en la calidad vida y bienestar de los empleados con cargos operativos en la Escuela Militar de Aviación Marco Fidel Suarez (Fuerza Aérea Colombiana).

Objetivos específicos.

1. Identificar las causas de la deserción del personal de la Escuela Militar de Aviación Marco Fidel Suarez (Fuerza Aérea colombiana).
2. Evaluar si las actividades, beneficios y condiciones laborales que tienen los empleados de la Escuela Militar de Aviación Marco Fidel Suarez ya planteados por el área de recursos humanos como bienestar y calidad de vida son los pertinentes.
3. Proponer estrategias que mitiguen los índices de deserción y que mejoren de esta forma el bienestar y la calidad de vida de los cargos operáticos de la Escuela Militar de Aviación Marco Fidel Suarez (Fuerza aérea colombiana).

Justificación.

Es relevante realizar esta investigación que se enfoca en identificar los motivos por los cuales se presenta un alto nivel de rotación percibido por quienes pertenecen a las áreas operativas de la FAC e identificar si las estrategias que se implementan para la mejora en la calidad de vida de los empleados son específicas, a pesar de que la FAC pertenece al sector público las jornadas laborales son extensas, el abandono de cargos es notorio y puede llegar a ser una de las causas por las cuales quienes continúan desempeñando su labor, se vean obligados a laborar en jornadas y turnos tan extenuantes. Cobra importancia la presente investigación para apoyar al área de talento humano a identificar las falencias en

las estrategias y proponer nuevas que se pueden acoplar para mitigar estos indicadores, al igual llegar a replicarlas en el ámbito militar y de igual forma ser un aporte investigativo para la identificación de estrategias para empresas públicas y privadas.

Se buscará reducir los impactos negativos dentro de la Fuerza Aérea Colombiana, reduciendo la deserción del personal; esto se logrará bajo la implementación de nuevas estrategias, otorgar nuevos beneficios tanto para los funcionarios de la FAC como para sus familias, equilibrar la carga laboral, dando apoyo psicosocial, motivándolos en sus labores, siendo estratégicos al momento de establecer funciones y para el desarrollo de estas. El bienestar físico, mental y social son el punto de conexión de la vida en el ámbito laboral estas variables nos permitirán tener siempre una visión optimista definiendo el futuro para así alcanzar los logros propuestos.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Marco Conceptual.

Calidad de Vida Laboral.

De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP (2020) la calidad de vida laboral es el proceso permanente y de intercambio que busca de manera creativa, sostener y mejorar los ambientes laborales. Crear condiciones laborales favorece el rendimiento laboral, la motivación y la satisfacción; por otro lado, el sistema organizacional debe estar conformado por normas, hábitos y valores. La importancia de la calidad de vida en las entidades permite aumentar la eficacia y el desarrollo de los funcionarios. El déficit laboral trata de aquellos factores físicos, morales y psicológicos que desmoralizan a los trabajadores, el permitir equilibrar y favorecer estos elementos propicia distintivos especiales para que las personas sientan agrado por las labores que realizan (Hernández, 2020).

Bienestar Laboral.

De acuerdo con el plan de bienestar social e incentivos vigencia 2020 el bienestar laboral debe estar orientado a la creación y mejoras continuas de las condiciones que favorecen el desarrollo de los empleados, permitiendo de esta manera mejorar la calidad de vida junto con su entorno familiar, permitiendo la identificación con las labores ejercidas (Minienergía, 2020).

Motivación Laboral.

Según McClelland (como se cita en Giacomán, 2020) existen tres motivaciones: logro, afiliación y poder. Estas necesidades son consideradas motivaciones sociales, puesto que la manera en que se logran experimentar es de una representación no consciente. Las personas se mueven través de emociones las cuales a través de una necesidad que llenan de motivos, es decir por medio de las labores que se ejercen dentro de una empresa se busca a nivel personal satisfacer ciertas necesidades, esto implica siempre que satisfecha la necesidad el empleado se siente motivado con el logro obtenido.

Estrategias.

Identificar e intervenir a partir de terapia ocupacional asiste en beneficio a la ejecución de estrategias dirigidas a mantener un equilibrio organizacional donde el empleado se ajustará a las necesidades de la empresa siempre motivados y sintiéndose satisfechos con las labores y resultados obtenidos de las funciones ejercidas para el buen funcionamiento de la compañía, siempre se correlacionan las rutinas, hábitos, roles, necesidades y motivaciones laborales (Murillo, 2020).

Desarrollo.

Reconocer las habilidades de los funcionarios y las diversas formas de aprendizaje permitirá a las entidades evolucionar e innovar para el crecimiento a futuro. Fusionar la tecnología con la innovación y estrategias creativas garantizará el rendimiento de los empleados siempre llevándolos a mejoras laborales y personales de forma constructiva a generar motivación laboral (Activa, 2020).

Deserción.

Según Tutacano (2018) este concepto de deserción se relaciona con el abandono voluntario por parte de los empleados, generando que estas experimenten una reducción en la fuerza laboral afectando los objetivos que se plantea una organización.

Marco Teórico.

Este proyecto se fundamenta en el análisis de la organización que busca profundizar la importancia del bienestar laboral y la calidad de vida de los empleados al determinar los factores para mantener un buen clima organizacional, así mismo fomentar una comunicación asertiva para garantizar el bienestar emocional, la motivación y conducta en los empleados, por ende, la pirámide de Maslow (como se cita en Turienzo, 2016) al indicar la jerarquía que se tiene en las necesidades humanas y que es necesario pasar por todos los niveles de esta pirámide para avanzar entre ellos, permite ver que estas posiciones no son permanentes y el movimiento entre estos niveles es continuo por los diferentes cambios en el entorno. El reconocimiento en la vida del ser humano es una parte primordial, el ser destacado por las actividades realizadas, recibir reconocimiento público por su buena labor, genera una de las mayores motivaciones en la organización y se liga con esas necesidades de autoestima y realización personal de las que se hablan en la teoría de la pirámide de necesidades de Maslow (Turienzo, 2016).

Según Espinoza (2016), en las jerarquías de Maslow se identifica que es vital implementar herramientas para mejorar el entorno que motive al personal de la organización, la teoría ha permitido validar el comportamiento y su relación con el clima laboral, se busca identificar las necesidades que tiene un ser humano, si son inferiores y deficitarias en referente a su seguridad el amor y pertinencia, el objetivo es tener un balance adecuado de dichas necesidades para mitigar los problemas psicológicos. Así mismo, están las necesidades superiores y de auto realización las cuales dejan evidenciar el logro y desarrollo de la persona, sin embargo, no son tan fuertes como lo es la necesidad primaria la cual se divide en dos grupos, objetivo y subjetivo, en donde el déficit del resultado determina si la necesidad es superior indica que el empleado está a gusto con su labor y su motivación la cual se ve reflejada en el desempeño para la compañía.

Por otra parte, existen contextos laborales respecto a los estados emocionales en el enfoque de la psicología humanista en donde se determinan diferentes niveles que muestran el potencial de cada ser humano, cada uno es autónomo de su desarrollo personal de las capacidades y conocimientos que adquieren, el empleado debe generar una vocación y amor hacia su labor lo cual da como resultado su auto realización. Es de vital importancia

que en la compañía se perciba un buen ambiente laboral, se fundamenta en una comunicación asertiva interna donde se garantiza el bienestar emocional del empleado, el estado de ánimo en el entorno que desempeñan sus tareas conlleva a la dedicación y vigor a actuar con gratitud en el cargo asignado, las personas tienen como propósito su idealización trabajando en el sector que les gusta, desarrollando sus proyectos que les enriquezca como persona en referencia a la formación del empleado con un crecimiento ético genera un trato humanístico hacia sus compañeros (Diraksa, Cho, Liu. 2015).

Las situaciones y contextos físicos no son lo único por lo que se debe preocupar una empresa, existen otros factores como lo son las condiciones psicosociales, (Chiavenato, 2017) afirma que “Para atender al cliente externo, no se debe olvidar al cliente interno. Para conseguir satisfacer al cliente externo, las organizaciones primero deben satisfacer a sus trabajadores responsables del producto o servicio que ofrecen” (p.349).

Marco Empírico.

En el estudio “Identificación y análisis de la experiencia lograda por el personal aerotécnico en la fuerza aérea del Perú como generadora de competencias para su reinserción laboral, ante un posible caso de pasar al retiro por renovación”, realizado por Ramos (2018) al personal aerotécnico de la fuerza aérea de Perú cuyo objetivo principal se basó en conocer si las experiencias logradas por el personal militar de la parte aerotécnica les permitían desarrollar competencias profesionales ante casos de retiro, identificó que el personal militar se encuentra sometido a políticas estrictas y rígidas y sin la opción de un retiro voluntario pues esto es conocido como un delito de deserción. Los resultados arrojaron que el personal siente resentimiento hacia la institución puesto que a pesar de tener hojas de vida intachables y tener cortas edades no tienen la opción de reinsertarse en la vida laboral. Adicional cuentan con una percepción de que la junta calificadora quienes son encargados de definir quienes son postulados para el retiro, tienen una visión sesgada y de coyuntura situacional sin tener en cuenta el desempeño cotidiano en sus funciones militares. Es por esto por lo que se identifica una amplia rotación de personal y que estos a su vez se sienten insatisfechos con la entidad porque no se les brinda la opción de continuar una carrera profesional.

En Colombia, Pachon (2015) realizó la investigación “Actitud frente a la deserción como instrumento de control social por parte del actor jurídico en la Fuerza Aérea Colombiana” cuyo objetivo fue analizar las actitudes frente a la deserción como instrumento de control social por parte de un desertor. El estudio se realizó con 23 soldados activos los cuales ya estaban condenados por deserción con edades entre los 19 y 20 años sin responsabilidades marcadas como hijos o personas a cargo, para recolectar la información se empleó un instrumento de construcción propia el cual nombro Actitud Frente al Control Social por parte del actor Jurídico de la Deserción (ACSD) abordando esferas cognitivas, afectivas y conativas; los resultados arrojaron que los factores de control social que son más representativos son la ley y su administración, la opinión pública y de amigos. Como sugerencia y conclusión frente a esta situación el autor manifiesta que se requiere mayor capacitación para el personal, reforzamiento del autoestima y un análisis colectivo de las consecuencias jurídicas, por otro lado invita a las personas encargada de impartir las sanciones a analizar el cambio en la forma en que se está penalizando la deserción por algo más educativo o de otro índole disciplinarios pensando en la calidad de vida de las personas puesto que esto es una actividad de tipo obligatoria.

Por otro lado, Caicedo (2016) realizó un “Análisis del clima laboral en la implementación de un cambio organizacional en un grupo de seguridad y defensa de bases” en la Fuerza Área Colombiana puntualmente con el grupo GRUSE 3 con el objetivo de analizar la importancia del clima laboral organizacional y como este puede aportar en el cambio en las relaciones laborales y funciones de los militares, se realizó una análisis teórico descriptivos junto con la aplicación de un cuestionario construido directamente con 55 ítems y el análisis de 7 factores de clima laboral y se aplicó a 60 militares y civiles que laboran en el grupo GRUSE 35, como resultado encontró que el clima organizacional puntuó un 76% de favorabilidad en donde todas las variables arrojaron indicadores de oportunidad de mejora y la variable que mayor atención requiere es la de administración del talento humano.

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

De acuerdo con los objetivos propuestos, el presente proyecto investigativo se realiza bajo un enfoque mixto, descriptivo según Guelmes, Esperanza, Nieto & Lázaro (2015) este permite hacer indagación sobre el contexto de los fenómenos que se presentan en diferentes personas y lo que afecta su calidad de vida; da la oportunidad de conocer de forma más profunda el comportamiento de la problemática que se presenta y el porqué de esta situación; identificar y conocer el estado de los funcionarios que trabajan en la Escuela Militar de Aviación Marco Fidel Suarez, analizar y describir sucesos en un momento dado. Con este enfoque podemos obtener una descripción precisa con relación a la problemática que se estudia, igualmente sirve para analizar cómo es y cómo se manifiestan algunos fenómenos y sus mecanismos.

Participantes.

Para el desarrollo del proyecto la población de estudio fueron 12 personas entre Oficiales y Suboficiales de la Escuela Militar de Aviación Marco Fidel Suarez pertenecientes a la Fuerza Aérea Colombiana ubicada en la ciudad Cali, Valle del Cauca, participantes voluntarios residentes en la ciudad anteriormente nombrada pero oriundos de diversas ciudades como Barranquilla, Neiva, Bogotá, Pasto, Cali. Por solicitud de los mismo no se da a conocer su nombre, se identifican con un nombre clave: Oficiales activos y Suboficiales de Servicio (S.S), con cargo y rango de grado de Aerotécnico (equivale en ejército a cabo tercero) nivel operativo, hasta grado Capitán comandante. Se encuestaron 13 funcionarios: cinco (5) de género femenino y siete (7) de género masculino, edad entre veinticuatro (24) a treinta y dos (32) años, de dos (2) a nueve (9) años de experiencia en diversas áreas o grupos de trabajo según su área operativa como Establecimiento de Sanidad Militar (ESM), Grupo de Seguridad y Defensa de Bases (GRUSE), Grupo Técnico (GRUTE), Seguridad Operacional (SEOP); con nivel de estudios Técnicos, Tecnólogos y Profesionales.

Instrumentos de recolección de datos.

Es crucial contar con herramientas de campo que nos permitan dar cumplimiento a los requisitos éticos y legales, el seguimiento y control detallado de las observaciones, la

comunicación verbal y no verbal de nuestro participante. A continuación, se describen los instrumentos para el desarrollo del proyecto.

Cuestionario de creación propia en escala tipo Likert.

Con el objetivo de medir en forma cuantitativa las diferentes actitudes de los miembros de las Fuerzas Militares Colombianas se plantea como instrumento de medición un cuestionario de elaboración propia con una escala Likert. Este se creó en Google forms y está conformado por 13 preguntas las cuales permiten evaluar el grado de acuerdo o desacuerdo, de los participantes con relación a las políticas y beneficios de bienestar y calidad de vida ya planteadas por la FAC. Para la medición y cuantificación de las respuestas la equivalencia a la escala es la siguiente:

- Totalmente en Desacuerdo = 1
- En Desacuerdo = 2
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 3
- De Acuerdo = 4
- Totalmente de Acuerdo = 5

Para la medición total por participante se tendrá en cuenta la siguiente escala:

Los resultados se evidencian de la siguiente manera: del 0 al 16 implicarían insatisfacción general. Del 17 al 32, insatisfacción con respecto de ciertas condiciones. Del 33 al 48, una disposición neutral y Del 49 al 65, satisfacción (Anexo 1.)

Observación.

Se realizará observación y registro de los comportamientos y comentarios de los participantes puesto que se tiene una persona que se encuentra en constante interacción con estos. (Anexo 2).

Estrategia del análisis de datos.

Para el análisis de los datos cuantitativos se utilizó Excel y para los datos cualitativos se utilizó la redacción de conclusiones resultado de las observaciones realizadas, adicional se empleará el análisis de los datos que arroja Google forms y un análisis comparativo con los resultados cualitativos obtenidos de la observación. Se busca

obtener la información relevante que permita identificar si los participantes se encuentran en acuerdo o desacuerdo con las políticas y estrategias implementadas por las FAC para el bienestar y calidad de vida de los empleados.

Consideraciones éticas.

Consentimiento Informado.

Este documento legal y de consideraciones éticas forma la base de confiabilidad y credibilidad del investigador para con la sociedad científica y el sujeto de estudio (Carreño-Dueñas, 2016). Se anexará al cuestionario de forma virtual permitiendo al individuo tomar la decisión de realizarlo o si en algún punto de su desarrollo detener el proceso pues este se realiza siempre de manera libre para el participante, aplicando el código deontológico para el ejercicio de la profesión de psicología, ley 1090 de 2006 la cual se fundamenta en principios generales para la protección legal de su información y los resultados de esta.

Capítulo 4.

Resultados.

Análisis cuantitativo

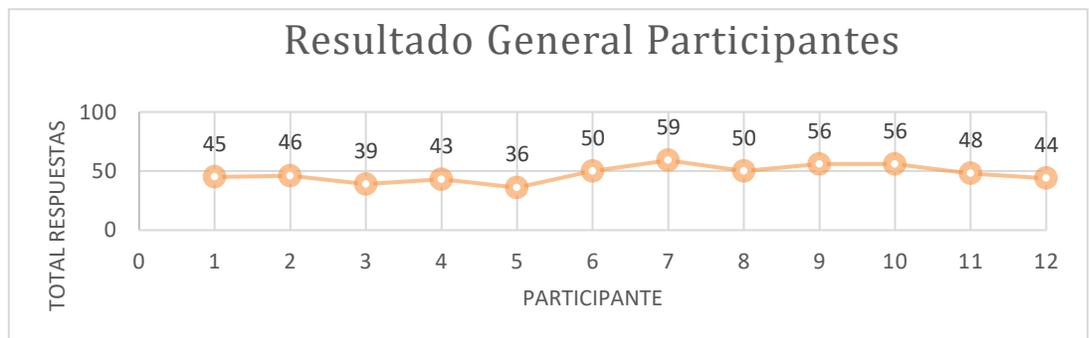


Figura 2. Resultado general por participante prueba medición nivel de acuerdo o desacuerdo políticas y beneficios Escuela Militar de Aviación M.F.S.

Los resultados obtenidos en la figura 2, para la evaluación del nivel de acuerdo o desacuerdo con relación a las políticas y beneficios de bienestar y calidad de vida ya planteadas por la Escuela Militar arrojaron como resultado general de la prueba un promedio de 47 puntos lo cual de acuerdo con la escala de medición de los resultados se ubica en una posición media, los participantes 3 y 5 son quienes reflejan un resultado más bajo, aun así, se encuentran dentro del rango.

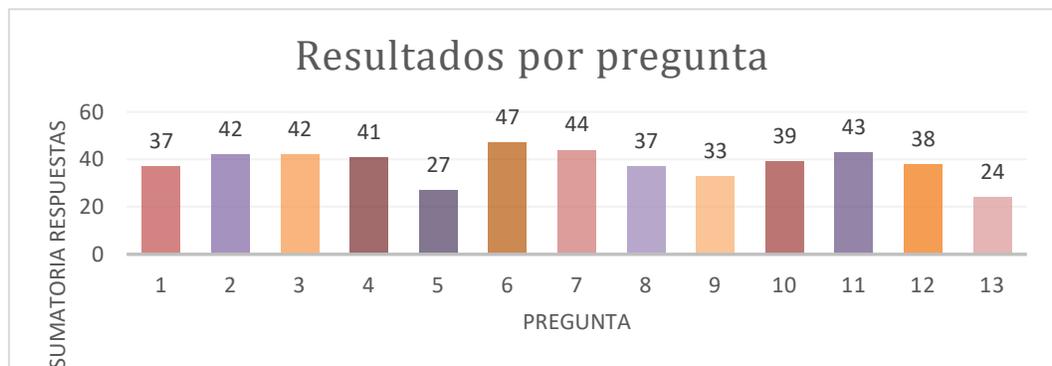


Figura 3. Resultado general por pregunta prueba medición nivel de acuerdo o desacuerdo políticas y beneficios Escuela Militar de Aviación M.F.S..

De acuerdo con la figura 3, se evidencia insatisfacción con respecto a ciertas condiciones relacionadas con las preguntas 5 y 13, la pregunta 9 se encuentra en el límite con características de insatisfacción y se ubica en la media, las otras 10 preguntas tienen un promedio de 38 puntos ubicados en la media.

Según las preguntas y los participantes evaluados se presentan las puntuaciones más altas y su nivel de acuerdo o desacuerdo:

Tabla 1. Nivel de acuerdo o desacuerdo para cada una de las preguntas del cuestionario FAC.

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1 ¿Considera usted que las personas de la Fuerza trabajan en armonía, colaboración y apoyo mutuo, compartiendo esfuerzos para alcanzar un bien común?	1	3	2	6	0
2 ¿Considera usted efectivos los servicios ofrecidos por el área de bienestar en lo que tiene que ver con intervención familiar?	0	1	4	7	0
3 ¿Participa usted en los programas de bienestar social y laboral dentro de la Fuerza?	1	0	3	8	0
4 ¿Considera usted que la Fuerza y en cabeza de las mismas, demuestran interés en el desarrollo integral, personal y profesional de sus integrantes?	0	1	5	6	0
5 ¿Considera usted que la cantidad de personal es la indicada para todas las labores de los diferentes servicios de su dependencia?	3	6	0	3	0
6 ¿Considera importante para su desarrollo personal y el de su familia las opciones turísticas que brinda el área de bienestar (CAFAM melgar, Parque del Café, Villa de Leyva), ¿entre otras?	0	0	1	11	0
7 ¿Considera que los servicios de alojamiento o vivienda militar le brindan el total bienestar de vida personal y familiar?	0	2	1	8	1
8 ¿Considera que las personas que se vinculan a la institución reciben un entrenamiento adecuado para desempeñar sus funciones?	0	5	1	6	0

9	¿Considera que sus superiores asignan cargas y horarios al equipo de trabajo de forma equitativa?	0	5	5	2	0
10	¿Considera que recibe motivación permanente, reconocimientos e incentivos en su trabajo?	0	3	3	6	0
11	¿Considera usted que está satisfecho con el trabajo que realiza?	0	3	1	6	2
12	¿Considera usted que sus funciones están claramente definidas?	0	5	3	1	3
13	¿Ha considerado llegar a retirarse de la Institución?	0	2	1	3	1

Las preguntas orientadas al aspecto motivación laboral (1,10 y 11): 6 de las personas que respondieron puntúan estar de acuerdo, las preguntas 2, 6 y 7 enfocadas al aspecto familiar son las que mayores participantes tienen con un nivel de acuerdo significativamente alto, haciéndolas un factor importante para tener en cuenta. Para el aspecto de la medición del bienestar organizacional las preguntas de participación en programas de bienestar social y laboral, interés en el desarrollo integral, personal y profesional de los empleados y entrenamiento adecuado para desempeñar sus funciones, en promedio 6 de los 12 participantes indican estar de acuerdo con este. Para el aspecto calidad de vida laboral (5,9,12) la mitad de los participantes manifiestan estar en desacuerdo y la pregunta 13 relacionada con la deserción no fue respondida por 5 de los participantes y 4 de los 7, respondieron están de acuerdo y totalmente de acuerdo con considerar su retiro de la FAC.

Análisis cualitativo.

El análisis de la observación realizada permitió identificar que durante los turnos laborales la población muestra, realizaba sus actividades de forma rutinaria y en los espacios en donde podían tener interacción con sus compañeros (casino de suboficiales) algunos se mostraban alegres, otros en sus caras reflejaban un nivel de agotamiento sin perder el humor al estar platicando, en 3 de los momentos de observación en distintos días, se evidenciaron comentarios relacionados a que sus comandantes les habían solicitado trabajar en un turno adicional o doblarse el fin de semana que no les correspondía porque

se requería del servicio ya que la excusa es no contar con el personal para suplir las necesidades, esto lo realizaban solo con el personal de grados concordantes con la condición de suboficiales y oficiales en su caso.

La división entre grados se observa muy marcada y no se permite mezcla de asociaciones u comentarios entre suboficial y oficial, adicional algunos de ellos hacían chanzas indicando “otra vez le toca, que raro, acá nunca nos toca prestar guardia en horario adicional”, “Mi comandante me pidió que hiciera turno este fin de semana por que no había quien lo prestara”. Durante el proceso de observación no se evidenciaron comentarios relacionados hacia los beneficios con los que cuentan dentro de la FAC, se omite o se ve nula relevancia a ese tipo de incentivos o bonificaciones.

Se evidenciaron rostros y comentarios por no ver a sus familias, sobre todo en personas que mencionaron venir de Bogotá y del caribe colombiano, se escuchó un comentario que “la esposa se encuentra en embarazo pero que no ha podido compartir con ella por estar de servicio activo”. Durante la visita al grupo de sanidad, se obtiene información de solicitudes de baja y deserción en proceso, así mismo que se tienen pendientes fechas de retiro final y una de las personas manifiesta deseos de interponer acción legal ya que tiene pendiente de asignar fecha de salida final.

Discusión.

Desde la perspectiva de Maslow citado por Turienzo (2016) las necesidades del ser humano inician con lo fisiológico, luego está la seguridad, posteriormente las necesidades sociales, el reconocimiento y la autorrealización, punto en donde esta investigación se centra puesto que un empleado en su trabajo apunta a suplir todas estas necesidades por medio de la entrega de un esfuerzo físico y mental, logrando así cumplir con un rol dentro de una empresa. Es de resaltar que la motivación e interacción con los demás seres dentro de la organización, así como la satisfacción laboral, son el pilar para que una persona se desempeñe de la mejor forma y manteniendo siempre la actitud positiva, evitando desertar de los retos que le propone una organización como en este caso lo es la Fuerza Aérea Colombiana FAC

Para el empleado de las áreas operativas es motivante que la organización resalte sus resultados y como reconocimiento de estos otorgue beneficios como bonos canjeables, días de cumpleaños, fiestas, eventos deportivos, beneficios con cajas de compensación familiar u casinos, estabilidad de remuneración económica cumplida mes a mes o una pensión a los 25 años, pero esta remuneración económica no justifica el tiempo perdido con los hijos, familia, pareja, no es un bienestar neto. De acuerdo con el estudio “Análisis del clima laboral en la implementación de un cambio organizacional en un grupo de seguridad y defensa de bases” realizado por Caicedo (2016) los hallazgos fueron congruentes con la presente investigación y como resultado se encontraron oportunidades de mejora y atención en la administración del talento humano con miras a buscar el bienestar del personal no solo de forma monetaria.

Es necesario evaluar un conjunto de soluciones en donde se mitigue la deserción buscando realizar un abordaje como modelo teórico gerencial que incluya mecanismos que conlleven al desempeño del personal operativo, para cambiar el paradigma de deserción por motivación y amor, siendo consecuentes con Hernández (2020). Según los datos de recolección de campo hay un pensamiento muy arraigado de zona de confort de “hacer lo que me toca y no dar valor agregado para que no me coloquen más trabajo” y que con ello el mal tiempo de calidad para con la familia, por permanencias largas de jornadas laborales o comisiones externas no generen más disfuncionalidad familiar y que por el contrario se les permita tener tiempo de calidad y espacios para compartir y descansar.

En cuanto a generar una comparación con los estudio de nuestro marco de referencia de Caicedo (2016); podemos inferir que era lo esperado ya que en las otras bases como en la que se realizó el estudio “Análisis del clima laboral en la implementación de un cambio organizacional en un grupo de seguridad y defensa de bases” arrojo aproximadamente un valor de variables calculable y muy parecido a nuestra propuesta, presenta similitudes, e inferimos que esto puede estar pasando a nivel de todas las 14 bases de la FAC a lo largo del territorio nacional en los cargos más operativos, cuestión que es un punto para someterlo a un estudio más amplio que pueda llegar a generar cambios de lo singular a lo más general de la institución. Planteamos un modelo de acercamiento a cada uno de los eslabones que conforman una base los grupos que lo conforman, con

acercamiento a la gente, se busca, encontrar respuestas más precisas entorno a la solución de tiempo en los servicios tareas de acuerdo a su competencia y conocimiento, tiempo de calidad con reuniones virtuales u presenciales respetando protocolos COVID 19, de acercamiento entre familias, funciones multidisciplinaria entre psicología, trabajo social y el área de recursos humanos, realizar visitas que generen el acompañamiento a cada grupo y personal, que su desmotivación o pensamientos de deserción se identifique y darle un manejo de apropiación en camino a la visión transformadora de la estrategia militar por y para las personas que lo conforman.

Conclusiones.

La investigación en esencia permitió identificar las causas de deserción de los oficiales y suboficiales con cargos operativos que pertenecen a la Escuela Militar De Aviación Marco Fidel Suarez, los factores que influyen de forma directa en el son las altas jornadas de trabajo, los estatutos, la rotación de cargo, horarios y el estar lejos de la familia.

El área de recursos humanos tiene establecidas estrategias y trabajara en el fortalecimiento de estas; puesto que están orientadas a la motivación laboral, autoestima, crecimiento personal y profesional, capacitación e integración familiar; esto permite fortalecer las habilidades para una mejor calidad de vida.

Con respecto a las variables en el clima laboral se busca inferir en una orientación hacia el área de recursos humanos puesto que se evidencia insatisfacción con respecto a ciertas condiciones como el control de la maya de turnos en donde el empleado disfrute de sus días de descanso, implementar actividades en grupo como equipo de trabajo con el fin de cumplir con un buen clima laboral, realizar eventos para el colaborador en donde comparta con su núcleo familiar, evaluar la terapia ocupacional, implementar con pausas activas 2 sesiones por semana, un acompañamiento continuo del área de recursos humanos en donde se generen reuniones con aprendizaje colectivo y no individual, es esencial la honestidad e integridad, estos valores conllevan a una parte importante de la cultura corporativa,es vital escuchar a los empleados pedir sus opiniones y saber cómo se pueden mejorar sus condiciones labores.

Limitaciones.

Por temas de COVID 19 la observación que se realizó fue limitada puesto que el acercamiento con la muestra poblacional estaba restringido por lo tanto las personas que se encontraban al interior de la base la realizaron respetando los protocolos de bioseguridad.

La muestra empleada fue representativa ya que el grupo fue seleccionado de la Fuerza Aérea Colombiana, para hacer el estudio con la totalidad de la base de la escuela Militar de Aviación Marco Fidel Suárez. Sin embargo, se requería una muestra poblacional más amplia que permita la recolección y análisis de datos a mayor escala.

Para la encuesta en escala Likert por no estar estandarizado es necesario realizarle un análisis de confiabilidad y validez para de esta forma confirmar si los enunciados permiten medir las áreas que son objeto de medición con este instrumento de elaboración propia.

Dentro de la entidad se encuentran varias limitaciones para hacer este tipo de estudios puesto que se reservan información y solo entregan información básica lo cual hace que sea más complejo realizar un estudio más profundo de la situación actual que viven los militares, en ocasiones se percibió que las personas no deseaban contestar la encuestas si se revelaban sus datos o información personal, puesto que sentían que podían tomar represalias; con los resultados fue evidente que de las 12 personas encuestadas solo 7 respondieron a la pregunta 13 relacionada con la deserción.

Recomendaciones.

Garantizar la calidad de vida y el bienestar laboral dentro de la Fuerza Aérea Colombiana en especial de la Base aérea marco Fidel Suárez de la ciudad de Cali permitirá mitigar la deserción de los funcionarios para ello con los datos obtenidos se recomienda que las áreas de gestión humana, trabajo social y psicólogos deben enfocarse en mejorar los tiempos que dura una persona en servicio, tener espacios de escucha activa, realizar actividades de pausas activas con la parte operativa y mediciones constantes de las estrategias implementadas y evaluar cambios constantes.

La variable más significativa fue el factor familiar donde los funcionarios se sienten satisfechos con el desarrollo personal y el de su familia, la variable menos significativa

alude al hecho de la carga laboral, horarios extensos y el desinterés por el bienestar y desarrollo integral de los funcionarios.

Mediante esta investigación y a través de la metodología mixta se recolectaron datos donde se validó la importancia de la motivación laboral para garantizar también una vida social y familiar más integral, el área organizacional de la Escuela Militar de Aviación Marco Fidel Suárez debe recolectar información selecta de los funcionarios para establecer causas, emplear estrategias y mitigar la deserción. Exponer la relación entre bienestar psicológico y bienestar laboral es fundamental para generar emociones positivas las cuales permiten dar sentido a la vida y generar un ambiente laboral sano.

Referencias bibliográficas.

Activa. (2020). FORMACIÓN Y DESARROLLO DE EMPLEADOS: BENEFICIOS E IMPORTANCIA. Obtenido de Activa Panamá: <https://activapanama.com/formacion-y-desarrollo-de-empleados-beneficios-e-importancia/>

Almanza Jiménez, Rebeca; Calderón Campos, Patricia; Vargas-Hernández, José G.
TEORÍAS CLÁSICAS DE LAS ORGANIZACIONES Y EL GUNGHU Revista Científica "Visión de Futuro", vol. 22, núm. 1, 2018 Universidad Nacional de Misiones, Argentina Disponible en:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357959311001>

Arcadio Jacinto Giacomán Jiménez, D. J. (1 de 06 de 2020). Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil Facultad de Posgrado e investigación. Obtenido de Liderazgo y su incidencia en la motivación laboral de una empresa familiar:

<http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/1146/Liderazgo%20y%20su%20incidencia%20en%20la%20motivaci%3bn%20laboral%20de%20una%20empresa%20familiar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Aristizábal M., 2019. Colombia tiene el peor balance entre vida y trabajo, le siguen México y Turquía . Revista La República. Recuperado de:

<https://www.larepublica.co/globoeconomia/colombia-tiene-el-peor-balance-entre-vida-y-trabajo-le-siguen-mexico-y-turquia-2915762>

Caicedo M., 2016. Análisis del clima laboral en la implementación de un cambio organizacional en un grupo de seguridad y defensa de bases. Universidad Militar Nueva Granada – FEADIS. Recuperado de

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14464/CaicedoRodriguezMiguelAngel2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Carreño-Dueñas JA. Consentimiento informado en investigación clínica: un proceso dinámico. pers.bioét. 2016; 20(2): pp. 232-243. DOI: 10.5294/pebi.2016.20.2.8

Tomado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/pebi/v20n2/0123-3122-pebi-20-02-00232.pdf>

Chiavenato I., 2017. Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw-hill, ISBN 958-41-0037-8, quinta edición en español. Recuperado de

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

- Ducange Médor. 2016. ¿Qué significa trabajar? Una aproximación a la visión de los freelance sobre la actividad laboral. Vol. XXIII No. 67 T Septiembre / Diciembre de 2016 Espiral, Estudios sobre Estado y Sociedad. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/espiral/v23n67/1665-0565-espiral-23-67-00203.pdf>
- Espinoza, J., 2016. Relación entre la motivación extrínseca e intrínseca en los servidores y la cultura organizacional del Centro de Salud N° 2 de la ciudad de Loja en el segundo semestre del año 2016. Quito: USFQ, 2016 ed., Quito, Quito: USFQ, 2016, 2016. Scielo, <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/6295>. Accessed 17 octubre 2020.
- Fuerza Aérea Colombiana (FAC). (s.f). *Planeamiento Estratégico*. <https://www.fac.mil>
- Función Pública. (1 de 1 de 2020). *Función Pública*. Obtenido de El Servicio Publico es de Todos: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidad-de-vida-laboral/28585938
- Guelmes Valdés, Esperanza Lucía, & Nieto Almeida, Lázaro Emilio. (2015). Algunas reflexiones sobre el enfoque mixto de la investigación pedagógica en el contexto cubano. *Revista Universidad y Sociedad*, 7(1), 23-29. Recuperado en 28 de noviembre de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202015000100004&lng=es&tlng=es.
- Griffin R., 2017. *Administración de personas y organizaciones*. Cengage Learning Editores ed., Mexico, Cengage Learning Editores. Accessed 18 10 2020.
- Hernández Varas, E. (10 de 1 de 2020). Valor del capital psicológico en la calidad de vida del personal militar: un programa de entrenamiento. Obtenido de Universidad complutense de Madrid facultad de psicología: <https://eprints.ucm.es/58474/1/T41578.pdf>
- Martinez, E. (08 de 05 de 2020). *¿En qué consiste la Psicología Laboral?* Obtenido de Eclass: <https://blog.eclass.com/en-que-consiste-la-psicologia-laboral-0>
- Minienergía. (01 de 01 de 2020). Plan de bienestar social e incentivos vigencia 2020. obtenido de ministerio de minas y energía:

<https://www.minenergia.gov.co/documents/10192/24181328/Plan+de+Bienestar+Social+e+Incentivos+2020+%282%29.pdf>

- Montes S., 2019. Ocho de cada 10 personas en Colombia están insatisfechas en su empleo. © 2020, Editorial La República S.A.S. Organización Ardila Lülle - oal.com.co. Recuperado de <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/ocho-de-cada-10-personas-estan-insatisfechas-en-su-empleo-2830069>
- Murillo, K., 2020. Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional. Obtenido de Universidad Nacional de Colombia, Bogotá D. C., Colombia: <https://www.scielo.br/pdf/cadbto/v28n2/2526-8910-cadbto-2526-8910ctoAO1934.pdf>
- Pachon, E., 2015. Actitud frente a la deserción como instrumento de control social por parte del actor jurídico en la Fuerza Aérea Colombiana. Universidad Santo Tomás. DOI <http://dx.doi.org/10.15332/tg.mae.2015.00577>
- Pulido, F. 2018. “Predictores de la Felicidad y la Inteligencia emocional.” Colombiana de Psicología, no. 27(1)., 2018, pp. 71-84. Recuperado de <https://doi.org/10.15446/rcp.v27n1.62705>. Accessed 17 octubre 2020.
- Diraksa E., Cho S., Liu J. 2015 “Extrinsic and intrinsic motivation on work engagement in the hospitality industry.” <https://doi.org/10.1177/1467358415613393> Accessed 17 octubre 2020.
- Ramos, J., 2018. Identificación y análisis de la experiencia lograda por el personal aerotécnico en la Fuerza Aérea del Perú como generadora de competencias para su reinserción laboral ante un posible caso de pasar al retiro por renovación Doctoral dissertation, Pontificia Universidad Católica del Perú-CENTRUM Católica (Perú). ProQuest Dissertations Publishing 27751832. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12206/Flores_Ramos_Identificaci%C3%B3n_an%C3%A1lisis_experiencial.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Turienzo, R. (2016). El pequeño libro de la motivación. Alienta. ISBN: 978-84-16253-58-6. Recuperado de

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52519449/33578_EL_PEQUENO_LIBRO_DE_LA_MOTIVACION.pdf?1491519151=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEl_pequeno_libro_de_la_motivacion.pdf&Expires=1606704373&Signature=Qe35ynYDCGM7GcHF0e0KRABmMefWWzB7qSyI-R3QI~Cv3qvL7BPWTp9tw4COi2zoH~l2CRvhAhyGwj4AJOmBBk6w6cInzk5aCjrb8-606LvG7brfHHCEVPEvB6U6dYGOHo2ioK5GfI8j1YO0E~t1hk43GixO3Ijxxo4TjW6e8xlexUS79orKPI5rbIKwdISdm4vjU398LQpPKVEN6rP4IOz7-fsJH-Alz6htPkM5fixIt19D0f6dgCHhuGFr97~q7-Sg-SE-Hj3UoMHOoGv7gPSdvtsSeiu7PxaN5NorR1cFqWNT89eDs3T-UMGDjeEc~pJzZT9F2C7jfqnoQ9Lw &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Tutacano, V., & Magdalena, R. (2018). Clima laboral y su influencia en la deserción laboral en la empresa contratista minera Corporación Villar Ingenieros SAC-2017. Recuperado de <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10300/ANviturm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexos.

Anexo 1. BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA FUERZA AÉREA COLOMBIANA

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1 ¿Considera usted que las personas de la Fuerza trabajan en armonía, colaboración y apoyo mutuo, compartiendo esfuerzos					

	para alcanzar un bien común?					
2	¿Considera usted efectivos los servicios ofrecidos por el área de bienestar en lo que tiene que ver con intervención familiar?					
3	¿Participa usted en los programas de bienestar social y laboral dentro de la Fuerza?					
4	¿Considera usted que la Fuerza y en cabeza de las mismas, demuestran interés en el desarrollo integral, personal y profesional de sus integrantes?					
5	¿Considera usted que la cantidad de personal es la indicada para todas las labores de los diferentes servicios de su dependencia?					
6	¿Considera importante para su desarrollo personal y el de su familia las opciones turísticas que brinda el área de bienestar (CAFAM melgar, Parque del Café, Villa de Leyva), ¿entre otras?					
7	¿Considera que los servicios de alojamiento o vivienda militar le brindan el total bienestar de vida personal y familiar?					
8	¿Considera que las personas que se vinculan a la institución reciben un entrenamiento adecuado para desempeñar sus funciones?					
9	¿Considera que sus superiores asignan cargas y horarios al					

	equipo de trabajo de forma equitativa?					
10	¿Considera que recibe motivación permanente, reconocimientos e incentivos en su trabajo?					
11	¿Considera usted que está satisfecho con el trabajo que realiza?					
12	¿Considera usted que sus funciones están claramente definidas?					
13	¿Ha considerado llegar a retirarse de la Institución?					

Anexo 2. Formato Observación.

REPORTE DE OBSERVACION PSICOLOGICA REALIZADA A LOS EMPLEADOS DE LA FUERZA AEREA COLOMBIANA.		
DATOS GENERALES		
Nombre:		
Edad:		
Sexo:		
Cargo:		
Tiempo de observación:	Hora de inicio:	hora final:
Fecha:		
Tipo de observación:		
Nombre del observador:		
DESCRIPCION DE LA OBSERVACION.		
DESCRIPCION FISICA Y VESTIMENTA.		
DESCRIPCION DEL AMBIENTE.		
DESCRIPCION DE COMPORTAMIENTO (Conductas observadas registró narrativo).		
COMENTARIOS		

Anexo 3. Enlace encuesta y consentimiento informado.

<https://forms.gle/gtxqP1B4C2WkQsVp6>

Anexo 4. Producto Multimedia

Se realizó el video con información recolectada en esta investigación, recreando un noticiero y basados en la vivencia laboral de un suboficial Donde se denota la calidad, bienestar y motivación laboral.

NOTIFAC: Nota periodística en donde se involucra a 2 expertos concedores del tema de desertión y la perspectiva de un suboficial de la Escuela Militar de Aviación Marco Fidel Suarez de la ciudad de Cali (Fuerza Aérea Colombiana).

Enlace proyecto audiovisual: <https://youtu.be/hAQ--oURI6g>

5. Matriz Conceptual de investigación.

Se anexa Excel.

MATRIZ CONCEPTUAL DE INVESTIGACIÓN PARA ANÁLISIS Y CONSTRUCCIÓN TEÓRICO-EMPÍRICA

	TITULO	AUTORES	AÑO	BASE DE DATOS	OBJETIVO	TIPO DE ESTUDIO (Cuali, cuanti, mixto)	POBLACIÓN	INSTRUMENTOS O TÉCNICAS	RESULTADOS	
1	Identificación y análisis de la experiencia lograda por el personal aerotécnico en la fuerza aérea del Perú como generadora de competencias para su reinserción laboral, ante un posible caso de pasar al retiro por renovación	Flores Ramos Jesus Otoniel	2018	ProQuest	Conocer si las experiencias logradas por el personal militar de la parte aerotécnica les permitían desarrollar competencias profesionales ante casos de retiro	Mixto	200 servidores Aerotécnicos y 10 ex servidores	Cuestionario cerrado, con un formato preparado de Entrevista Estructurada y Entrevista para grupos focales aplicado a un "focus group" a los 10 ex servidores.	Los resultados arrojaron que el personal siente resentimiento hacia la institución puesto que a pesar de tener hojas de vida intachables y tener cortas edades no tienen la opción de reinsertarse en la vida laboral	F exp comp ca disse CEN
2	Actitud frente a la desertión como instrumento de control social por parte del actor jurídico en la Fuerza Aérea Colombiana	Efraín C. Pachón Piragauta	2015	Repositorio Universidad Santo Tomas	Analizar la actitud de los actores jurídicos frente a la desertión como instrumento del control social en la Fuerza Aérea Colombiana	Cuantitativo	23 militares hombres en la categoría de soldado (rango de edad: 19-24 años), quienes se encontraban condenados por el delito de desertión (11 participantes) o en proceso de investigación (12 participantes)	Cuestionario ACSO. Actitud frente al control social por parte del actor jurídico de la desertión en la Fuerza Aérea Colombiana	Los factores de control social que son más representativos son la ley y su administración, la opinión pública y de amigos. Como sugerencia y conclusión frente a esta situación el autor manifiesta que se requiere mayor capacitación para el personal, reforzamiento del autoestima y un análisis colectivo de las consecuencias jurídicas	Pach instrum en l
	Análisis del clima laboral en la	Miguel Angel		Repositorio	Analizar la importancia del clima laboral organizacional y la forma como su implementación pueda aportar hacia el cambio o mejoramiento en		Muestra piloto 60 militares y civiles que laboran el CACOM 3 de la Fuerza Aérea Colombiana; en este caso se seleccionó al CBI/SE 35 que	El diagnóstico se realizó por medio de una retroalimentación del personal quien expresa lo que hace falta y las posibles formas de superar dichas falencias. El instrumento utilizado fue adaptado a las necesidades de la	Como resultado encontró que el clima organizacional puntó un 76% de favorabilidad en donde todas las	Ca