

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  
EL IMPACTO QUE GENERAN LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR EN LA  
CALIDAD DE VIDA LABORAL

PRESENTA:

Viviana María Arias Sánchez - Código Universitario: 1721981119  
Luisa Fernanda González Rodríguez - Código Universitario: 1711982750  
Catherin Paola Mirke Romero - Código Universitario: 1611025372  
Karinme Alejandra Nivia Almario - Código Universitario: 1321070676  
Fabio Andrés Soto Pulido - Código Universitario: 1712410240

SUPERVISOR:

Carolina Rodríguez

Colombia, AGOSTO – DICIEMBRE DE 2020.

## Tabla de Contenidos

Lista de figuras	3
Resumen.	4
Capítulo 1. Introducción.	5
Descripción del contexto general del tema.	5
Planteamiento del problema	7
Pregunta de investigación.	7
<b>Objetivo general.</b>	8
<b>Objetivos específicos.</b>	8
Justificación.	8
Capítulo 2.	10
Marco conceptual	10
Marco teórico.	10
Marco Referencial	12
Capítulo 3.	13
Metodología.	13
Tipo y diseño de investigación.	13
Participantes	14
Instrumentos de recolección de datos	15
Estrategia del análisis de datos.	16
Consideraciones éticas	16
Capítulo 4.	17
Resultados.	17
Discusión	21
Conclusiones	23
Limitaciones	24
Recomendaciones	25
Referencias bibliográficas	26
Anexos	28
Anexo 1: Encuesta	28
Anexo 2: Respuestas Encuesta	28
Anexo 3: Producto Multimedia	28

## Lista de figuras

<i>Figura 1. Edad</i>	15
<i>Figura 2. Años de servicio</i>	16
<i>Figura 3. Conocimiento programas de bienestar</i>	16
<i>Figura 4. Expectativas</i>	16
<i>Figura 5. Acceso a programas</i>	17
<i>Figura 6. Satisfacción</i>	17
<i>Figura 7 y 8 . Cobertura</i>	18
<i>Figura 9. Percepción individual</i>	19

### **Resumen.**

El bienestar laboral de una empresa impacta de manera considerable la productividad y compromiso del trabajador hacia la misma, este proyecto está enfocado a conocer cómo influye el programa de bienestar laboral, en la calidad de vida de los policías de la estación de Funza Cundinamarca, ya que al ser una entidad pública y al servicio de la ciudadanía forma parte de régimen especial y cuenta con programas de bienestar, calidad de vida e incentivos especiales para los funcionarios partiendo de la conceptualización de varios autores y enfocando una visión específica de la forma en que obtienen los datos y las categorías. La metodología consiste en seleccionar 28 uniformados de diferentes rangos a quienes se aplicará una encuesta electrónica, realiza una investigación con enfoque cuantitativo, Descriptivo- No experimental-Transversal. Los resultados muestran un desconocimiento del programa de bienestar por parte de los funcionarios razón por la cual no acceden a los beneficios ofertados por la institución, señala además que en su mayoría no encuentran beneficiosos para su calidad de vida los programas ofrecidos. Como mejora se debe socializar de manera constante los beneficios a los cuales los funcionarios pueden acceder y así aumentar la participación en los mismos.

**Palabras clave:** Bienestar laboral, régimen especial, Policía Nacional, Calidad de vida.  
Impacto

## **Capítulo 1.**

### **Introducción.**

La Policía Nacional de Colombia y en si todo el contexto de actividades que se les atribuye como fuerza pública, ha tenido cambios importantes desde su creación hasta la actualidad, lo cual ha generado que la institución deba reestructurarse y obligatoriamente esta se reinventa debido a que el calificativo cambiante que tiene la sociedad en general hace que no se pueda quedar en leyes, normas y modos de actuar que no son acordes con la sociedad actual.

Para hacer posible estos cambios a nivel externo, la institución debe trabajar inicialmente en su interior, y ver al policía como ser humano, como ciudadano y entender cómo su bienestar afecta directa e indirectamente, no solo su actuar como ciudadano, sino también su actuar como funcionario público frente a cada ciudadano, frente al estado y frente al colectivo llamado sociedad. Es por esta razón y basados en lo que plantea el (DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA , 2018), que establece y ordena a todas las entidades del sector público, a elaborar el programa de bienestar social anual, no sin antes realizar un diagnóstico con todos los servidores, para investigar respecto a sus expectativas y necesidades; después de este diagnóstico se deben diseñar programas que contengan la protección de los servicios sociales y la calidad de vida laboral; se investigara entonces y evaluará cuáles han sido los avances en la ejecución de dicho programa de bienestar a nivel individual, familiar y colectivo, como este afecta la salud mental de los uniformados y de qué manera impacta su calidad de vida .

### **Descripción del contexto general del tema.**

Para poder medir el impacto generado por los programas de la dirección de bienestar social, debemos entender que la Policía Nacional está conformada por 159.247 hombres y mujeres activos, (Policía Nacional, 2020), de los cuales 111.247, es decir el 70% se encuentran afiliados al servicio de bienestar social de la Policía Nacional, estos sumado a

que cada afiliado con un aproximado de 5 beneficiarios los cuales conforman su núcleo familiar es decir, (Padres, Hermanos, esposa, hijos) estaríamos hablando que la dirección de bienestar social cuenta con una afiliación aproximada de 557.364 beneficiarios los cuales cuentan con asistencia psicosocial, recreacional, convenios estudiantiles, casas fiscales, convenios y alianzas estratégicas de índole familiar y personal. Es así como esta investigación se enfocara en los 37 uniformados que se encuentran adscritos a la estación de policía del municipio de Funza, en el departamento de Cundinamarca, tanto en el conocimiento, la accesibilidad, la difusión y el resultado posterior al acceso de los mismos, teniendo en cuenta el acontecer nacional, la relación directa con sucesos coyunturales locales, departamentales y nacionales, que hacen que su integridad física y psicológica se vea afectada.

Y es que las organizaciones, sea cual sea, deben tener claro que el bienestar laboral, según estudios realizados en España en donde manifiestan que las consultas más solicitadas por personal activo de la guardia civil se genera debido a eventos relacionados con estrés, entre los que se destacan: Gestión deficiente/mala, Situaciones emocionalmente difíciles, Organización burocrática/ineficiencia, Peligros del trabajo, entre otros (Castro, 2015) hechos que de no ser tomados en cuenta pueden convertirse en un factor de riesgo no solo para los integrantes de la institución de manera interna sino que se transformaría en un problema externo debido a la labor realizada en pro de la comunidad es por esto que es vital para poder brindar una adecuada ejecución de la labor por parte de los servidores, (POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA, 2020) si no se tienen en cuenta sus necesidades básicas y sus expectativas, de nada servirá diseñar un programa que finalmente no corresponda a lo que espera recibir el servidor; por ello, se evaluarán los resultados positivos y/o negativos que tienen dichos programas y la forma como lo perciben los uniformados, debido a los niveles de estrés y la multiplicidad de tareas que les es atribuidas, debido a circunstancias externas e internas que afectan la integridad de los mismos; por lo tanto, se pretende conocer, como la ejecución del programa de bienestar está impactando la calidad de vida de los policías y cuál es la percepción del mismo.

## **Planteamiento del problema**

Todas las organizaciones diseñan planes de bienestar encaminados a como su nombre lo indica, brindar bienestar a sus colaboradores, es por ello que se realizan investigaciones al interior, para validar que pueden implementar en sus programas; esto con el fin de llegar al mayor público posible, y brindar así una mejor calidad de vida; ahora bien, a pesar de los esfuerzos que realizan las organizaciones para que los planes y programas sean efectivos y en su desarrollo se vea el bienestar, el impacto y la calidad de vida, no siempre se da el efecto y/o la respuesta esperada por parte de los colaboradores, ya que se pueden tener diferentes percepciones de la ejecución de dichos programas y el impacto esperado no se consigue; por tal motivo esta investigación busca indagar y conocer de qué manera la ejecución de los programas de bienestar implementados por la policía Nacional generan impacto y calidad de vida en los Policías de la estación de Funza.

Todas las organizaciones diseñan planes de bienestar encaminados a como su nombre lo indica, brindar bienestar a sus colaboradores, es por ello que se realizan investigaciones al interior, para validar que pueden implementar en sus programas; esto con el fin de llegar al mayor público posible, y brindar así una mejor calidad de vida; ahora bien, a pesar de los esfuerzos que realizan las organizaciones para que los planes y programas sean efectivos y en su desarrollo se vea el bienestar, el impacto y la calidad de vida, no siempre se da el efecto y/o la respuesta esperada por parte de los colaboradores, ya que se pueden tener diferentes percepciones de la ejecución de dichos programas y el impacto esperado no se consigue; por tal motivo esta investigación busca indagar y conocer de qué manera la ejecución de los programas de bienestar implementados por la policía Nacional generan impacto y calidad de vida en los Policías de la estación de Funza.

## **Pregunta de investigación.**

¿Cómo impacta el programa de bienestar de la Policía Nacional a la calidad de vida laboral de los uniformados de la estación de Funza?

### **Objetivo general.**

Determinar cómo impacta el programa de bienestar de la Policía Nacional a la calidad de vida laboral de los uniformados de la estación de Funza.

### **Objetivos específicos.**

- Conocer el programa de bienestar de la Policía Nacional.
- Analizar el impacto que genera el desarrollo de los programas de bienestar, validando el estado actual de la misma.
- Plantear estrategias que puedan ser aplicables para que se pueda dar a conocer el programa de bienestar para que este impacte de manera positiva en la calidad de vida de los uniformados.

### **Justificación.**

El presente proyecto investigativo está enfocado en un tema sensible para todas las organizaciones, en especial cuando se habla de los últimos acontecimientos de carácter nacional y los servicios prestados desde la dirección de bienestar social de la Policía Nacional, (POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA, 2020) se indaga respecto a los temas de bienestar y calidad de vida laboral; un aspecto que conlleva grandes cosas, y el cual debe ser evaluado y diseñado minuciosamente por cada empresa, ya que este tema requiere no solo inversión monetaria, si no de tiempos, espacios, investigación y sobre todo personal calificado para el montaje, diseño e implementación de los programas de bienestar; con el paso del tiempo y el cambio que esto implica, las empresas poco a poco han ido haciendo consciencia que su productividad depende básicamente del bienestar del servidor, es por esto que se deben diseñar y ejecutar programas que se enfoquen en aportar calidad de vida a los mismos, ya que si no se tiene un adecuado equilibrio en la vida personal y laboral, y si no se percibe que se tiene bienestar, no se darán las condiciones óptimas para el desarrollo de la labor y no se tendrá todo el potencial en



ejecución que puede brindar el colaborador , para Bedoya Gómez ,M.A.,Posada Isaza D. Quintero, J.D. ( 2017) el entorno laboral es el espacio en el que crean y construyen experiencias de aprendizaje por lo tanto es importante estar al tanto sobre los procesos o programas que motivan al trabajador .

El centro de esta investigación es una organización pública, como lo es la Policía Nacional, el fin de esta es indagar respecto a cómo se maneja el tema de bienestar para sus uniformados, como éste impacta a los policías y cómo ellos perciben el bienestar en su quehacer diario; se busca un acercamiento a los miembros de esta institución, básicamente en la estación de policía de Funza, con ello se pretende explorar el interior de la organización respecto a sus programas de bienestar, como se diseñan y ejecutan; es importante conocer si la institución pretende con la ejecución de su programa generar calidad de vida en sus uniformados y validar si el objetivo planteado en el diseño de sus programas está teniendo la respuesta y percepción esperada en los servidores; es un tema que va en doble vía, y es tan importante tanto para la organización como para el servidor , un tema que como profesionales en psicología, quienes quizá podremos tener cargos de dirección de personal, debemos conocer, ahondar, investigar, saber aplicar y darle la importancia y la fuerza que requiere en la organización, independiente de su naturaleza pública y/o privada, como un estudio realizado por la universidad digital de Antioquia: *“bienestar, incluyendo dentro de sus componentes: felicidad, afectos, estrés, satisfacción con la vida, ansiedad y competencias personales”* (institucion universitaria digital de antioquia, 2020); Con ello determinar la relevancia sobre el bienestar y la calidad de vida de los Policías, identificando y analizando los programas principales que se tienen dentro de la organización de acuerdo con Rebolledo (2015).

## Capítulo 2.

### Marco conceptual

La calidad de vida laboral se podría tomar según los estudios recientes que han venido acuñando en este campo como la capacidad de “propiciar, fomentar, desarrollar, contribuir y procurar las condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desempeño, la aplicación de estrategias que aporten al desarrollo del potencial personal de los empleados” (VELANDIA, 2017), Siendo consecuentes con la teoría de las dimensiones de keyes esta nos habla de 5 dimensiones necesarias para poder alcanzar el bienestar las cuales son integración, aceptación, concentración, actualización y coherencia, entre más dimensiones sean satisfechas se podría hablar de mejoramiento de calidad de vida aplicada esta teoría al ámbito laboral. (Campos-Carreño, 2020).

El Bienestar se podría tomar “como el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, donde el individuo muestra indicadores de funcionamiento positivo, por lo que dicho bienestar puede considerarse el precursor de los actuales modelos de Psicología Positiva” (Vázquez, 2019), es así como irían ligados los términos bienestar laboral, productividad y mejora calidad de vida de los miembros de la organización.

El término Motivación directamente relacionado con el bienestar, la calidad de vida y la productividad sería claramente definido como el impulso o la voluntad que lleva a un individuo a conseguir una meta y/o cumplir objetivos propuestos en pro de beneficios propios, comunes o de terceros, lo que conlleva a la división entre la motivación intrínseca que es aquella que proviene de la motivación interna la determinación y las causas del deseo propio y la motivación extrínseca la cual obedecerá a elementos externos dinero, bienes, reconocimiento social entre otros. (Soriano, 2019).

### Marco teórico.

El bienestar laboral como uno de los programas que en la actualidad a tomado más fuerza dentro de las organizaciones por el grado de beneficios que los trabajadores

pueden obtener de estos; el bienestar laboral es una variedad de consecuencias para el funcionario, ya que puede cambiar ciertas actitudes en su entorno familiar, personal y laboral así mismo se podrá ver afectada y generar variable como el ausentismo y la rotación de personal.

Según Mayo, E. (como se citó en Cabrera, C y Schwerdt, F., 2014) , sobre la aplicabilidad de los aporte de Elton Mayo fue reconocido por ser de los primeros en realizar investigaciones en grupos de trabajadores direccionados a verificar la productividad de las empresas y la conformidad del trabajador teniendo en cuenta también el clima organizacional del grupo de trabajo , dentro de sus estudios Elton enfoco la motivación como uno de los factores primordiales en el ámbito laboral al igual que incluyó la humanización del entorno para aumento de la productividad generando espacios acordes para los trabajadores.

La teoría de relacione humanas la motivación laboral ocupa un lugar importante ya que Elton mayo definía un nuevo significado para ello a partir de que cada persona era única y su comportamiento se ubicaba de forma descentralizada y era importante conocer sus motivaciones personales, El hecho de que la atención personal condujo a mejores actuaciones fue una perspectiva completamente nueva.

Cuando se desarrollan estrategias organizacionales que motivan al trabajador como los periodos de descanso esto se convertirá en una motivación para las personas trayendo consigo una disminución en el ausentismo organizacional, al igual que luego de incluir estudios de la fatiga disminuyo la rotación de personal , toda vez que se analizan las cargas laborales de cada trabajador

El bienestar laboral y social se considera un factor importante en las organizaciones ya que en la actualidad anualmente se diseñan planes y /o estrategias acordes para motivar el desempeño de los colaboradores buscando un entorno armonioso entre familia y comunidad.

Las investigaciones desarrolladas por Elton Mayo han aportado grandes avances y permitiendo así definir variables para mejorar el comportamiento de los trabajadores frente a las motivaciones que se les presentaban , algunos de ellos detectaron que a los trabajadores muchas veces no les interesaba ganar más dinero , sino mejorará su ambiente laboral , que si lo enfocamos a la actualidad las entidades tanto públicas como privadas han creado modelos de bienestar laboral , que incluyen desde planes de capacitación beneficios económicos entre otros .estos van de acuerdo a lo establecido por cada compañía y/o empresa, en este caso se enfocara hacia una entidad pública estatal.

### **Marco Referencial**

La policía nacional estableció un “manual de bienestar y calidad de vida para el personal” sobre 2016 en el cual se establecen estrategias que busque la evaluación de dicho programa y se valore si realmente el uniformado cuenta con las garantías necesarias para sentirse a gusto con su trabajo dentro de la institución. Dicho manual “es uno de los elementos fundamentales del componente del desarrollo del modelo de gestión humana y cultura institucional.” (Policía Nacional, 2016)

Es allí donde se validó el real alcance de dicha resolución en acciones que permitieran el despliegue de dicho programa (Policía Nacional, 2016) En anteriores momentos se ha estudiado el desempeño de los uniformados de la policía nacional, pero cabe resaltar que no se validó algún otro estudio anterior con respecto a las características del plan actual. Podemos partir desde el punto en el que se establece que el bienestar social hacia los uniformados de la policía nacional busca particularmente un equilibrio en su estado mental lo que crea una relación entre proyectos de su vida personal, familiar y laboral.

El bienestar del cuerpo policial tiene un enfoque en la recreación y el deporte, es por ello por lo que tiene como objetivo brindar estabildades en: condiciones políticas, condiciones económicas, condiciones de salud y condiciones sociales.

La calidad de un plan de bienestar puede abarcar detalles tales como la calidad de vida en 5 áreas diferentes: Bienestar material, Bienestar físico, Bienestar social y Bienestar emocional

El paso del tiempo va cambiando las prioridades de los seres humanos y por ende las modificaciones de los planes de bienestar de cualquier entidad, donde priman estilos de vida más saludables, lo que incluye prácticas deportivas y recreativas, cambios en los hábitos alimenticios de los uniformados y sus familias. Con lo anterior, la Policía Nacional identifica que el desarrollo individual y colectivo se relaciona estrechamente con las prácticas institucionales, la eficacia, la eficiencia y la efectividad (NACIONAL, 2016).

### Capítulo 3.

#### Metodología.

##### Tipo y diseño de investigación.

Se realiza una investigación con enfoque cuantitativo, esta presenta un diseño Descriptivo- No experimental-Transversal; que como lo indica Hernández, Fernández y Baptista (2010) se refieren a: **Descriptivo:** “Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población.” (p.89) **No experimental:** “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.149) **Transversal:** “la recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.151)

De esta manera, se pretende estudiar en un ambiente natural, sin afectaciones ambientales, el sentir de los policías respecto a los programas de bienestar y como el desarrollo de los mismos los motiva y/o les impacta en su calidad de vida laboral, además de conocer y analizar los rasgos importantes que se puedan destacar de la interrelación de estas dos variables; se enfocará entonces la investigación en el segmento de los

uniformados de la estación de policía de Funza, explicando previamente a los policías que participaran en el estudio cuál es la finalidad del mismo y con ello se buscará previamente su consentimiento para la aplicación del instrumento de medición y el análisis del mismo.

### **Definición de las variables:**

- Implementación y desarrollo de los programas de Bienestar
- Incidencia en la calidad de vida

### **Participantes**

El municipio de Funza, Departamento de Policía Cundinamarca, cuenta con una estación de policía, 1 subestación de Policía y dos CAI, suma un total de 37 policías en el Municipio.

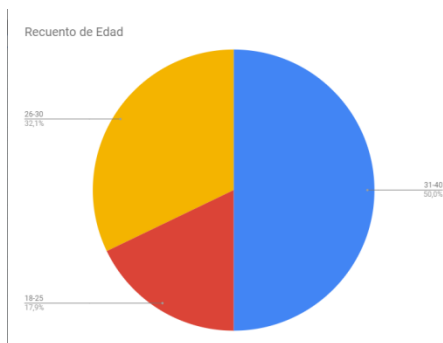
Se tomará como muestra mínima el 75% de los uniformados de la estación de Policía Funza, esta cuenta con un total de 37 uniformados, segmentados de la siguiente manera:

01 comandante y 01 sub comandante ,02 secretarios,02 conductores y 22patrulleros, los cuales oscilan en edades entre los 19 y 40 años, con estrato socioeconómico medio, con nivel de educación técnica, se distribuyen laboralmente así: Trabajo de Oficina el 10%, Vigilancia 70%, Judicial 20

<b>CARGO</b>	<b>CANTIDAD UNIFORMADOS</b>
Comandante de estación	1
Subcomandante de estación	1
Secretario	2
Conductor	2
Vigilancia	22

**Población:** 28 Uniformados, **Muestra:** 28 encuestas, **Tipo de muestreo:** probabilístico de tipo aleatorio, **Método de recolección:** encuestas por correo electrónico, **Porcentaje de error máximo aceptable:** 5%, **Porcentaje estimado de la población:** 75%

Figura. 1 edad.



Se Entrevistaron 28 uniformados, de los cuales se evidencia que el 50% de ellos oscila entre edades entre los 31 y 40 años y solo un 17.9% entre 18 y 25 año

### Instrumentos de recolección de datos

El instrumento de recolección de datos utilizado es el cuestionario, que se aplicará mediante una encuesta, la cual permite recopilar información del grupo específico; este se diseñó con el fin de dar respuesta a la pregunta de investigación planteada, tomando como muestra 28 policías que pertenecen a la estación de policía de Funza. EL cuestionario cuenta con 19 preguntas, 9 de ellas de selección múltiple y 10 abiertas para conocer la percepción de los encuestados; se medirá mediante unidades y porcentajes poblacionales.

Se diseñó el respectivo consentimiento informado, que va ligado al cuestionario, el cual es aplicado vía internet, mediante la herramienta Formularios de Google.

El cual pretende de manera cualitativa observar que tanto conocen los uniformados de los programas de bienestar dicho cuestionario consta de preguntas mixtas tanto de selección múltiple como de completar, mediante las cuales se pretende medir la intensidad de su conocimiento y de su participación en los programas de bienestar social de la policía, (09) de estas preguntas cuentan con la evaluación tipo Likert y 10 constan de preguntas abiertas para completar los campos por parte del entrevistado.

esta puede observarse en el siguiente link: <https://forms.gle/9i8kVA7gECQHR3UA9>  
(Anexo 1)

### **Estrategia del análisis de datos.**

Inicialmente se hará uso de la herramienta Formularios de Google, que mediante su aplicación, arroja resultados, gráficos y estadísticas de acuerdo a lo planteado en el diseño del cuestionario, estas respuestas posteriormente se exportan a una hoja de cálculo de Excel, donde mediante esta herramienta se generará la respectiva tabulación de los resultados que hagan falta de lo que ya arrojó la estadística del formulario de Google.

### **Consideraciones éticas**

En el desarrollo de la investigación el primordial elemento de preocupación va dirigido hacia cómo actuar de manera éticamente correcta, toda vez que podemos encontrar cuestionamientos éticos que deben predominar en todo trabajo investigativo y en especial, en aquellos desarrollados con iguales, por lo que ante todo el desarrollo va encaminado al respeto por los derechos, creencias y valores de los participantes, y finalmente velar porque o se vulnere su integridad.

La presente investigación se podría considerar de carácter psicosocial con un nivel de peligro minúsculo, en la que es importante mantener la confidencialidad y la privacidad del participante de esta.



Tomando como norma legal la ley estatutaria 1751 de 2015, (congreso de la republica, 2016), en la que se reglamenta las normas científicas y técnicas de la investigación en salud, es necesario prestar atención al artículo 15 el cual refiere al consentimiento informado y la información o requisitos con que este debe cumplir, para la investigación planteada se deberá contar con el consentimiento informado y firmando por parte del participante.

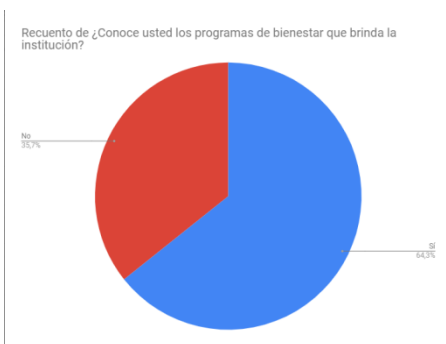
#### Capítulo 4.

#### Resultados.



*Figura. 2 años de servicio*

El 71.4% llevan vinculados a la institución entre 6 y 15 años, y el 28.6% se divide en partes iguales teniendo de 1 a 5 años y de 16 a 20 años, estos últimos serían los más nuevos y los más veteranos.



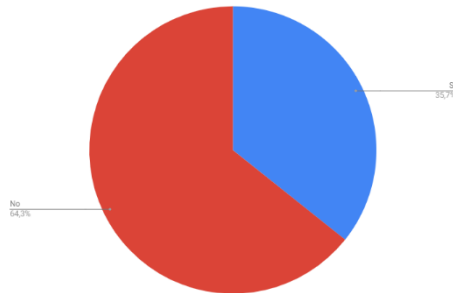
*Figura. 3 conocimiento de programas de bienestar*

De todos los uniformados solo el 64.3% conoce los programas de bienestar que otorga la institución para sus servidores, es decir que aproximadamente 10 personas no los conocen, que para la cantidad de la muestra sería una cantidad alta de personas que desconocen los mismos.

**En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa, ¿Cuáles son los beneficios que se le ofrecen?**

Los beneficios que conocen los servidores son: Apoyo psicológico, convenios con universidades, educación, apoyo en casos de calamidad, recreación, club vacacional, hoteles, campaña de prevención, convenios con almacenes de cadena, vivienda, talleres de pareja, campañas de salud, formación, sensibilización y capacitación

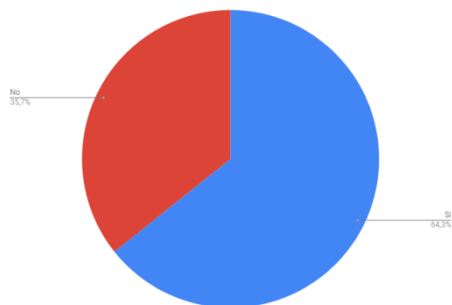
Recuento de lo que le ofrece la institución en el programa de bienestar, ¿satisface sus necesidades?



*Figura. 4 expectativas*

Los servidores manifiestan en su gran mayoría que este No satisface sus necesidades puesto que muchos de ellos no los conocen, o si los conocen han accedido a los programas, falta difusión de los mismos y que sean de fácil acceso, hablan de que el programa es solo de papel y este no está realmente enfocado a los uniformados, el 35.7% que dicen que si satisface sus necesidades expresan que los programas “ buscan apoyar a los miembros de la institución en casos de calamidad desastres, porque hay programas para acceder a educación con descuentos”, hay conformidad en lo que se ha usado, no se han presentado problemas al usarlo y “están dispuestos para mejorar la calidad de vida de los policías” y ayuda a mejora la calidad de vida; la percepción de conformidad y satisfacción de necesidades es un porcentaje bajo respecto a la muestra

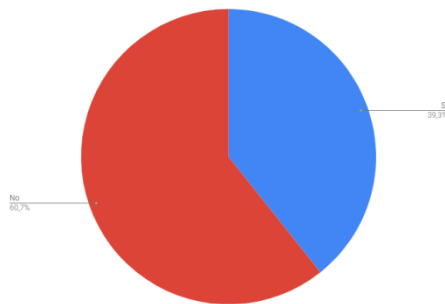
Recuento de ¿Su familia se incluye en el programa de bienestar?



*Figura. 5 accesos a programas*

De las personas que conocen los programas de bienestar solo el 60.7% ha hecho uso de los mismos, los servicios o las actividades de las cuales se han beneficiado han sido: Recreación, en su gran mayoría han hecho uso de este servicio, se evidencia que es el servicio de mayor uso, Algunos también hacen uso de centros vacacionales, hoteles, dos personas hablan de teletrabajo, Conferencias de prevención y atención al suicidio, educación y uno habla de vivienda

Recuento de ¿Ha sido usuario de los programa de bienestar?



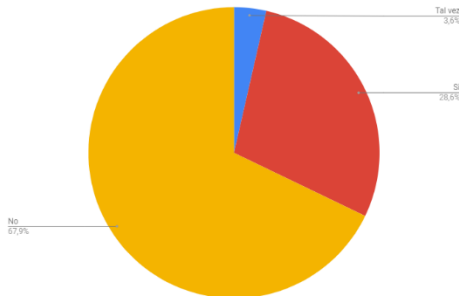
*Figura. 6 satisfacción*

El 75% coincide que el programa de bienestar no ha generado ningún tipo de cambio en su calidad de vida, el 17.9% que si ha visto cambios en su calidad de vida, expresan que estos cambios se han dado con Unión familiar y recreación, Mejora en lo relacionado con deportes, Ayudan a mejorar las relaciones entre esposos, tele trabajo, acceso a educación superior y mejora económica; aunque se reconocen algunas mejoras, el porcentaje que tiene esta percepción es muy mínimo, por ende en general no se evidencian cambios y/o mejoras.

### **¿Qué es para usted la calidad de vida?**

Siendo el centro de esta investigación en una de sus variables el tema de la calidad de vida, es interesante conocer qué piensan al respecto Los uniformados, quienes manifiestan que para ellos la calidad de vida es: Tener condiciones óptimas, Estar bien física, mentalmente y laboralmente, Tener buenas condiciones para vivir, físicas, psicológicas, laborales, familiares, sociales; acceso a educación, salud, alimentación, recreación, estabilidad laboral y familiar, estar bien en la casa, tranquilidad, bienestar en todos los sentidos, seguridad, ascender, bienestar emocional, equilibrio en lo social, personal, familiar y laboral.

Recuento de ¿Considera que incluir a su familia en los programas de bienestar mejora su calidad de vida?



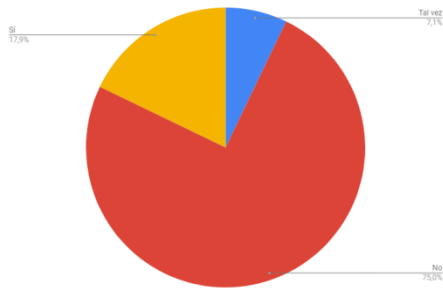
*Figuras. 7 y 8 cobertura*

El 64.3% coinciden en que la familia es incluida en el programa de bienestar, pero para el 67.9% de los uniformados que estos estén incluidos en el programa de bienestar no presenta ninguna mejora en su calidad de vida, como se evidencia en los dos gráficos anteriores; esto se debe a que muchos

como ya se ha mencionado anteriormente no conocen los programas o no se han beneficiado de ellos, además manifiestan que aunque se incluyen, no hay muchos programas para ellos y dicen que se debería tener en cuenta otros aspectos en el programa para que la familia pueda beneficiarse de ello, Los pocos que expresan que si ha mejorado su

calidad de vida, hablan de vivienda y de “sana diversión”

Recuento de ¿Los programas de bienestar han generado cambios en su calidad de vida?



*Figura. 9 percepción individual*

El 75% es claro al manifestar que el uso de los programas de bienestar no ha mejorado su calidad de vida de ninguna manera; para los pocos que sienten que su calidad de vida ha mejorado, hablan de temas económicos, mejora en la relación familiar, y acceso a educación; pero para la mayoría

claramente no hay mejora en la calidad de vida

¿Qué le gustaría encontrar en el programa de bienestar que impactará en su calidad de vida?

Para ver mejorada e impactada su calidad de vida, los uniformados esperarían encontrar mejoras en salud, mayor acceso a educación, sobre todo su gran mayoría hablan de educación superior, queriendo tener más accesibilidad y oportunidad en la misma, además esperarían preparación para ascensos, y tener acceso a vivienda. Manifiestan que el sistema que se tiene diseñado es demasiado pequeño para la cantidad de usuarios, generando cupos muy limitados, expresan que lo que tienen sienten que es poco para lo que esperan, además que hay un gran desconocimiento de los programas, lo que no permite la accesibilidad a los mismos.

## **Discusión**

Como lo expresaba Elton mayo las motivaciones del trabajador no son 100% económicas también suelen ser de carácter psicosocial que se podrían representar de diferentes maneras, en el caso de la policía nacional puede mostrarse dentro de los planes de incentivos educativos y reconocimientos a la labor del policía.

Elton Mayo reconocía las relaciones humanas entre los empleados, teoría que se aplica en las instituciones cuando se realizan capacitaciones sobre trabajo en equipo y más aun siendo la policía nacional un ente que debe permanecer con acompañante en caso de ser necesario o de reacción ante algún caso presente.

Se destacó que en la mayor de casos la productividad se debía a motivos sociales Como por ejemplo la moral del trabajador, y la satisfacción que existe dentro del grupo de trabajo, el sentido de pertenencia que se genera cuando estos factores se identifican y la compensación que se le presta a la persona cuando ejecuta su labor.

Es de anotar que, aunque existen un gran número de beneficios de diferentes aspectos, tanto económicos como de reconocimiento y beneficios. Estos no son accesibles a todo el

personal ya que en algunos casos se debe contar con un tiempo mínimo de servicio o un mínimo de requisitos para poder ser tomados o estudiados por la entidad. Como también hay programas en los cuales según el tiempo de servicio o desempeño son otorgados al funcionario por iniciativa de la institución.

Por otra parte, el autor Kurt Lewin quien a través de sus experiencias y experimentos concluyó que las relaciones humanas

En su mayoría los integrantes de la estación de policía de Funza no conocen los beneficios otorgados por prestar el servicio en esta entidad, lo cual se podría asociar a la falta de capacitación por parte de la institución en cuanto a los programas de bienestar establecidos, y las condiciones requeridas para acceder a ellos.

La motivación es una característica de la Psicología humana que aporta directamente al grado de compromiso de las personas, es también uno de los primeros conceptos a los que nos enfrentamos los administradores por tanto tenemos claridad en que las metas de una organización son inalcanzables a menos que exista el compromiso de los colaboradores; antiguamente los gerentes determinaban la forma más eficiente de ejecutar tareas y después motivaban a los trabajadores mediante incentivos salariales.

De acuerdo a la investigación realizada por Elcira Satey en 2014, indica que uno de los incentivos más apropiados y que genera mayor beneficio es que la empresa se interese por la familia del trabajador, especialmente como en los trabajos de alto riesgo como lo es el ser Policía, para ellos es importante que existan canales para mantener una comunicación permanente con los familiares, esto permite que exista gran satisfacción y sin duda seguridad en el funcionario y de sus seres amados, (León, 2014).

Para Ardila existen “dos factores que influyen en la calidad de vida”, uno el compuesto por los elementos materiales como los subsidios de vivienda que otorga el estado a la policía por ser régimen especial, y sociales de acuerdo a los beneficios de

recreación ofertados y la otra sería causada por el ambiente en el cual desarrolla su labor diaria no solo en aspectos físicos sino en ámbito educativo también ya que los planes de capacitación debidamente estructurados benefician la reacción y accionar de los uniformados ante las adversidades diarias que se pueden presentar durante la ejecución de la labor. Por ello para los policías de la estación de Funza es importante socializar los programas de bienestar ofrecidos por la institución con el fin de sacar el mayor provecho en cuanto al ámbito profesional y familiar.

## **Conclusiones**

De acuerdo a los resultados obtenidos por el instrumento aplicado a la población de muestra donde se busca evidenciar el impacto generado por los programas de bienestar social en la institución Policía Nacional, se puede evidenciar que dicho programa de bienestar no genera en los uniformados de la estación de policía Funza en el departamento de Policía Cundinamarca una satisfacción real, ya que dicho programa es totalmente desconocido para un 35.7% es decir que las personas a las cuales se deben beneficiar con estos programas desconocen la existencia de los mismos y por ende no se ven favorecidos con los mismos.

Es así como también se observa que la percepción acerca del impacto general de los programas de bienestar en la policía nacional no está direccionado a buscar satisfacción de cada funcionario pues indican que este programa no genera un valor real al querer obtener un beneficio por parte de sí mismo

Podemos observar que debido al desconocimiento de estos programas el nivel de satisfacción es muy bajo haciendo notar la falta de acceso a los mismos, las limitaciones en cuanto campañas de prevención y promoción, dejando un bajo nivel de estímulos recibidos y una gran apatía por parte de los funcionarios para poder hacer uso de estos.

Es por esta razón que se hace necesario promocionar el programa, poder crear herramientas que lleven a cada funcionario a conocer de él y así crear los espacios necesarios para que los uniformados de la policía nacional pueden acceder a este tipo de beneficios los cuales mejorarían la calidad de vida personal, familiar y profesional de los mismos, generando el ambiente de satisfacción que es casi nulo en la actualidad.

Finalmente se puede deducir que los programas de bienestar social en la policía no generan el impacto necesario para forjar transformaciones sustanciales en el desarrollo de vida personal, profesional y familiar, debido a la falta de acceso o desconocimiento siendo este el objeto del presente estudio podemos indicar que falta intervención de manera transversal y real en la vida de cada funcionario para que se pueda hablar de impacto positivo.

### **Limitaciones**

Dentro de las limitaciones observadas en cuanto a la aplicación de la presente investigación se encontró con la inestabilidad del personal adscrito a la estación de Policía debido a cambios, traslados, turnos, que se cruzaban con la aplicación de la herramienta de medición entorpeciendo en algún caso la recolección de datos, sido este el principal obstáculo para el desarrollo del ejercicio.

Aunado a lo anterior el desconocimiento de los programas por parte de los funcionarios, no permitieron establecer un real impacto de los programas o transformaciones considerables en su vida personal, ámbito familiar y desarrollo profesional, hecho que limitó la capacidad de expansión de la presente investigación, observando variables muy marcadas que mostraban directamente la falta de aplicación de los mismos en su vida diaria.



## **Recomendaciones**

Una vez concluida la investigación sobre el programa de bienestar en la calidad de vida de los Policías de la estación de Funza, se identifica que tiene grandes beneficios para los uniformados que hagan uso de él, pero al no tener una gran promoción en la institución se vuelve algo nulo para ellos.

Es por esta razón que se recomienda crear campaña de promoción del mismo, contándole a los uniformados los beneficios de los cuales puede hacer uso. De esta manera crear cronogramas en los cuales se puede enviar información a cada uno de los centros donde estén ubicados para que de esta forma conozca cada uno de ellos.

Enviar correos electrónicos contando los beneficios que están disponibles para cada uno, también crear actividades de esparcimientos en las cuales se nombren en su gran mayoría los beneficios que tiene al estar vinculados a la Policía Nacional.

Crear un plan de desarrollo en el cual se involucren a los uniformados para conocer qué tipo de beneficios consideran mejorarían su calidad de vida y la de sus familias, donde sean los directos implicados quien ayude en el mejoramiento del programa de bienestar.

## Referencias bibliográficas

Anuario de Psicología ISSN: 0066-5126 anuario-psicologia@ub.edu Universitat de Barcelona España <https://www.redalyc.org/pdf/970/97021031003.pdf>

Bedoya Gómez, M. A., Posada Isaza, D., Quintero Gutiérrez, M. C., & Zea Quintero, J. D. (2017). FACTORES INFLUYENTES EN EL BIENESTAR DE LOS INDIVIDUOS EN UN CONTEXTO LABORAL. Revista Electrónica Psyconex, 8(12), 1-9. Recuperado a partir de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326978>

Campos-Carreño, M. L. (2020). Adaptación y validación de escalas de medición en el trabajo. Parte 1: bienestar social. Información tecnológica, 31(5), 195-204.

Castro, T. G. (2015). El estrés policial. Semana europea, 1-12. congreso de la republica. (31 de mayo de 2016). La ley estatutaria 1751 de 2016. *regula el derecho fundamental a la Salud*. bogota, bogota, colo,bia: congreso de la republica.

Correa, M. (2015). Las prácticas de recursos humanos y su incidencia en el bienestar laboral de los empleados. Recuperado en: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11543/1019053215-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=>

Chavero, J. (2013). Calidad de vida. Recuperado de [http://www.academia.edu/11094569/Calidad\\_de\\_vidaunesco](http://www.academia.edu/11094569/Calidad_de_vidaunesco)Colorado, P. y Sanchez, J. (2017).

Institucion universitaria digital de antioquia. (2020). *PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL 2020*. MEDELLIN: institucion universitaria digital de antioquia.

Martín, N., Peña, S., & Sánchez, E. (2014). Predicción de la Satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. Estudios Gerenciales.30 (130), 31-39

Ministerio de Defensa Nacional (2015). Política para la defensa de nueva Colombia 2015–2018Recuperado el 13 de Junio de 2017, de [http://de https://www.fac.mil.co/sites/default/files/politica\\_defensa\\_para\\_la\\_nueva\\_colombia\\_2015-](http://de https://www.fac.mil.co/sites/default/files/politica_defensa_para_la_nueva_colombia_2015-)

Mulder, P. (2017) *Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo*. Recuperado [insertar la fecha] de toolshero: <http://www.toolshero.es/administracion/teoria-de-las-relaciones-humanas-de-elton-mayo/>

Nacional, M. D. (08 de 04 de 2016). RESOLUCIÓN 01360. Manual de bienestar y calidad de vida para el personal de la policía nacional.

Pérez, J., Méndez, S. y Jaca, M. (2010). Motivación de los empleados: Teoría de Herzberg. Sevilla, Bandera de España España: Universidad de Sevilla. Consultado el 20 de noviembre de 2019 de [http://ocwus.us.es/psicologia-social/psicologia-de-los-recursos-humanos/temas/tema3cg/page\\_04.htm](http://ocwus.us.es/psicologia-social/psicologia-de-los-recursos-humanos/temas/tema3cg/page_04.htm)

Policía Nacional de Colombia. (2020). Bienestar Social de la Policía Nacional. Recuperado el 2020, de Bienestar Social de la Policía Nacional: <https://www.policia.gov.co/bienestar>

Policía Nacional De Colombia. (2020). Polcia Nacional Dirección De Bienestar Social . Recuperado el 2020, de Polcia Nacional Dirección De Bienestar Social : <https://www.policia.gov.co/direcciones/bienestar-social>

Policía Nacional. (31 de octubre de 2020). policía nacional. Obtenido de Policia Nacional: <https://www.policia.gov.co/talento-humano/estadistica-personal/cifra>

Rebolledo B. (2015). “Calidad De Vida Y Satisfacción Laboral En Trabajadores Y Trabajadoras Del Sector Comercial De La Ciudad De Chillán” Facultad de Educación y Humanidades Departamento de Ciencias Sociales, Escuela de Psicología, Universidad de Bío Bío. Chillán, Chile.

Soriano, G. R. (2019). El lado positivo del arbitraje: Percepción de apoyo organizacional, motivación y compromiso. *Psicología del Deporte*, Vol. 28,281, 41.

Vázquez, A. C. (2019). Avances en la Psicología Positiva: bienestar, rendimiento y Job Crafting. . *Avaliação Psicológica*, 18(4), 343-351.

VELANDIA, M. A. (2017). *Formulación De Un Modelo De Intervención En Calidad De Vida*. Bogota: Universidad Externado De Colombia.

## **Anexos**

### **Anexo 1: Encuesta**

Formato Encuesta y Consentimiento informado:

<https://forms.gle/9i8kVA7gECQHR3UA9>

### **Anexo 2: Respuestas Encuesta**

Respuestas encuesta:

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1EgHzy4l01mgq\\_2Ww2gDOxgrqlbHv2FcexWuV2AMSNwE/edit?usp=sharing](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1EgHzy4l01mgq_2Ww2gDOxgrqlbHv2FcexWuV2AMSNwE/edit?usp=sharing)

### **Anexo 3: Producto Multimedia**

<https://anchor.fm/paolamirke/episodes/Voz-Poli-endanp> .