

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  
ELEMENTOS QUE GENERAN INSATISFACCIÓN Y BAJOS NIVELES EN LA CALIDAD  
DE VIDA LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA POLICÍA NACIONAL EN EL  
GAULA, HUILA.

PRESENTA:

ÁNGELA LORENA TORRES LUQUE. CÓDIGO 100109343

CATALINA JIMÉNEZ LÓPEZ. CÓDIGO 1221600217

DIDIÉR JOHAN SEGURA ORTIZ. CÓDIGO 1311220059

JESSICA LILIANA RUBIO AGUILAR. CÓDIGO 1821981564

MALLERLY VALENCIA GIRALDO. CÓDIGO 1711023443

SUPERVISOR:

CAROLINA GÓMEZ. MGS.

BOGOTÁ, MARZO-JULIO 2021.

## Tabla de Contenidos

Capítulo 1. Introducción .....	3
Descripción del contexto general del problema .....	3
Pregunta de investigación. ....	5
Objetivo general. ....	5
Objetivos específicos. ....	5
Justificación. ....	5
Capítulo 2. Marco de referencia.....	7
Marco conceptual.....	7
Marco teórico. ....	7
Marco empírico. ....	9
Capítulo 3. Metodología. ....	11
Tipo y diseño de investigación. ....	11
Participantes.....	11
Instrumentos de recolección de datos. ....	12
Consideraciones éticas.....	13
Capítulo 4. Resultados. ....	13
Discusión.....	18
Conclusiones. ....	19
Limitaciones.....	20
Recomendaciones. ....	21
Referencias bibliográficas.....	22

## Resumen

En la actualidad, la institución de la Policía Nacional presenta un agotamiento en todas sus especialidades en general, debido a la alta carga laboral, situación que origina un miembro insatisfecho en el desempeño de sus funciones, así como una disminución en la calidad de vida laboral del funcionario. **Objetivo:** Identificar los elementos que generan insatisfacción y bajos niveles en la calidad de vida laboral en los funcionarios de la Policía Nacional en el Huila. **Método:** se aplicó una encuesta de calidad de vida, en búsqueda de identificar los factores psicosociales que pueden estar generando altos niveles de insatisfacción laboral y una baja calidad de vida laboral en los miembros activos de la Policía Nacional. **Resultados:** Se encontraron altos índices de insatisfacción laboral en los funcionarios por alta carga laboral, jornadas extensas de trabajo y clima laboral ausente por conflictos interpersonales.

**Palabras clave:** Calidad de vida laboral, insatisfacción laboral, motivación laboral, Policía Nacional.

## **Capítulo 1.**

### **Introducción**

En la actualidad los funcionarios de la Policía Nacional evidencian un cansancio generalizado debido a la carga laboral y a los pocos incentivos motivacionales que proporciona la institución, desencadenando en insatisfacción laboral y constituyendo uno de los mayores problemas a los que se enfrenta un miembro activo policial en su calidad de vida laboral. Se detectan numerosos aspectos de la actividad laboral que deterioran la salud de los individuos, los cuales están relacionados, entre otros con factores psicosociales que son fuente de desmotivación causados por el estrés laboral, desde los conflictos interpersonales hasta la sobrecarga de trabajo, o la existencia de roles múltiples. (Meneses, Feldman, y Chacón-Puignau, 1999).

Como lo refiere (Torres, 2010) los profesionales de la policía experimentan no solo cierto nivel de cansancio físico sino también emocional. Según Oligny (2014), en su estudio en España, señala que en Colombia un 80% de los efectos a largo plazo del estrés en las fuerzas policiales es el agotamiento emocional y su desmotivación, en consecuencia se puede denotar derivado del cansancio que cuando el estrés emocional se cronifica, el profesional pierde la habilidad, el deseo o la energía para responder emocionalmente a situaciones conflictivas y esto hace que su desempeño disminuya, así como se evidencien conflictos familiares generando una disminución de la tranquilidad de la vida diaria, por ende, de su calidad de vida laboral.

Cabe destacar que un funcionario insatisfecho es un funcionario que trabaja menos, y trabaja peor. Esto tiene un impacto directo en la eficacia, y también un impacto en la economía, pues se necesitan más funcionarios para cubrir una determinada tarea.

#### **Descripción del contexto general del problema**

Los trabajos policiales tienden a percibirse como estresantes y peligrosos porque están expuestos a accidentes traumáticos, incluidos conflictos, violencia y posibles lesiones o asesinatos (Chen et al. 2006). Las actividades llevadas a cabo por agentes incluyen denunciar delitos, arrestos criminales y aplicación de la ley. Y dedican la mayor parte de su tiempo a intereses y actividades de resolución de disputas entre individuos o comunidades (Martin, 1992; Reiss, 1971). La policía enfrenta riesgos tanto

reales como imaginarios inherentes a la profesión, los cuales traen estrés y angustia afectando su calidad de vida (Gershon, Lin y Li, 2002; Lipp, 1996). Además de esto, ciertos aspectos del trabajo, como el trabajo altamente exigente y / o controlado, el trabajo por turnos y el contacto frecuente con las personas, son los motivos por los que se evidencia una insatisfacción y bajos niveles en la calidad de vida.

Se encontró según un informe de la ICPD, que un 75 % de los integrantes de la Policía Nacional suelen estar sometidos por funciones y situaciones inherentes a su labor a altas cargas laborales y además reciben una baja valoración por parte de la institución en cuanto a las capacidades y reconocimiento de las respectivas funciones desempeñadas. Debido a lo anterior se evidencian cifras de (ICPD, 2019) que indican que en Santander se presentan los índices más altos de insatisfacción laboral en la Policía Nacional con un 78%, seguido Cundimarca con un 76%, así mismo Atlántico con un 72%, Antioquia con un 58% y Huila con un 46%, siendo de relevancia estas cifras para conocer qué elementos son los generadores de estos altos índices insatisfactorios al interior de la institución Policial. (Torres, C, 2019).

Se puede decir que el trabajo como policía es una labor que es orientada a acatar órdenes específicas que tienen parámetros muy delimitados y de los cuales no se puede tomar partida, es fundamental en el régimen militar obedecer las instrucciones dadas por los jefes y que, aunque no se consideren pertinentes se deben ejecutar, y que en la mayoría de casos no son valoradas por los superiores ni por la institución policial.

Así entonces, la importancia de esta investigación, radica en lograr conocer si la insatisfacción laboral que presentan unos funcionarios de la Policía Nacional, influye en la calidad de vida laboral de los mismos, así como en los procedimientos diarios en los que se tiene un contacto directo con la comunidad, de esta forma se puede aportar pautas para el manejo y trato con los miembros de la institución, a fin de reducir el nivel de insatisfacción laboral desde la parte interna de la institución.

### **Planteamiento del problema**

Debido a las cifras del estudio de la (OMS,2019) que evidencian un incremento de índices que reflejan funcionarios desmotivados, con un servicio desafortunado en relación con la comunidad, y un desempeño bajo en sus funciones laborales, (Malluk,2018). Se hace preciso conocer los elementos en busca de encontrar resultados

y alternativas pertinentes que permitan resolver esta problemática y generar bases de datos estadísticas que formulen información precisa de la calidad de vida laboral y de puntualizar las causas principales de la insatisfacción laboral por la alta carga laboral en los miembros activos de la Policía Nacional.

**Pregunta de investigación.**

¿Cuáles son los elementos que generan insatisfacción y bajos niveles en la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Policía Nacional en el Gaua, Huila?

**Objetivo general.**

Identificar los elementos que generan insatisfacción y bajos niveles en la calidad de vida laboral en los funcionarios de la Policía Nacional en el Huila.

**Objetivos específicos.**

1. Conocer el grado de relación entre la insatisfacción y la calidad de vida laboral de los funcionarios del Gaua, Huila.
2. Mencionar los aspectos que más afectan la calidad de vida laboral en los miembros activos de la Policía Nacional en el Gaua-Huila.
3. Establecer los resultados de los estudios encontrados y de los instrumentos aplicados, para generar premisas que sirvan de orientación a nuevas investigaciones.

**Justificación.**

Desde el campo laboral, específicamente en la fuerza pública, la insatisfacción de los miembros de la institución por carga laboral excesiva ha sido propuesto como una de las razones por las cuales los policías dejan su profesión por otras carreras (Burke, 1989, citado por Kenan Gül, 2008), es por ello que es importante tener un servicio de policía productivo y saludable como un factor para la estabilidad en la vida y un buen funcionamiento del país.

Es preciso mencionar que es importante el estado psicológico y físico de los miembros de la institución, ya que cuando esta situación no ocurre se producen comportamientos no adecuados que se pueden convertir en dificultades con el entorno social que afecta a un gran sinnúmero de personas; (Sánchez, Ballinas, Alarcón & Balseiro, 2009). Así, el trabajo policial es considerado como una profesión de índices desmotivacionales e insatisfactorios originados por la alta carga laboral y desbordados en un detrimento de la calidad de vida laboral del funcionario, lo anterior debido a que

los policías frecuentemente son expuestos a los más violentos, perjudiciales y desconfiables elementos de la sociedad, además de ellos se espera discrecionalidad en circunstancias peligrosas. (Blanco & Thoen, 2017).

En comparación con otras ocupaciones, el trabajo policial ha sido identificado como una ocupación particularmente estresante con vacíos motivacionales e insatisfacción a nivel personal e institucional (Crank & Caldero, 1991; Violant & Aron, 1994, citados por Kenan Gül, 2008). Se evidencian aspectos negativos del trabajo como el aburrimiento, la falta de respeto por parte de la comunidad, el excesivo papeleo, el contacto con personas algunas veces negativas y desafiantes, los traslados, las situaciones violentas y la naturaleza jerarquizada y burocrática de la Policía son los factores desmotivacionales más relevantes que más comúnmente enfrentan los policías y que generan un alto nivel de insatisfacción laboral.

Se hace relevante abordar los factores de insatisfacción laboral en los trabajadores de la Policía Nacional en la medida en que afecta las dimensiones del desarrollo del trabajador, puede generar sintomatología relacionada a alteraciones en el sistema cognitivo, en el caso de la insatisfacción por diversos factores de riesgo psicosocial puede generar una alteración en el equilibrio mental y emocional, inadaptación, tensión, inhibición de la productividad laboral o si se presenta de manera frecuente una enfermedad laboral (Moreno & Báez, 2010 & OMS, 2010), todos estos aspectos hacen significativo que se identifiquen una disminución de la calidad de vida laboral a los que están expuestos los miembros activos de la institución policial.

En consecuencia con lo anterior, se precisa que esta revisión de la literatura incluya acciones y programas que estén encaminados a mitigar los riesgos asociados al bienestar humano y seguido desarrollar una investigación aplicada que permita determinar cómo surgen estos elementos generadores de insatisfacción laboral y de qué manera influyen en la calidad de vida laboral del funcionario para un ambiente de trabajo negativo, con desempeño bajo y ausente carga motivacional en el ejercicio de sus funciones.

## **Capítulo 2.**

### **Marco de referencia.**

#### **Marco conceptual.**

La calidad de vida laboral se refiere al bienestar de los empleados (Sirgy, Efraty, Siegel y Lee, 2001). Se define “La calidad de la vida laboral como la satisfacción del empleado con una variedad de necesidades a través de recursos, actividades y resultados derivados de la participación en el lugar de trabajo” (Kristen et al., 2006, p.141). En consecuencia, la definición de calidad de vida está directamente ligada con la satisfacción, y está relacionada con la satisfacción que se puede sentir como empleados, con el bienestar y la salud mental siendo esto beneficioso para la plenitud y gratitud del funcionario.

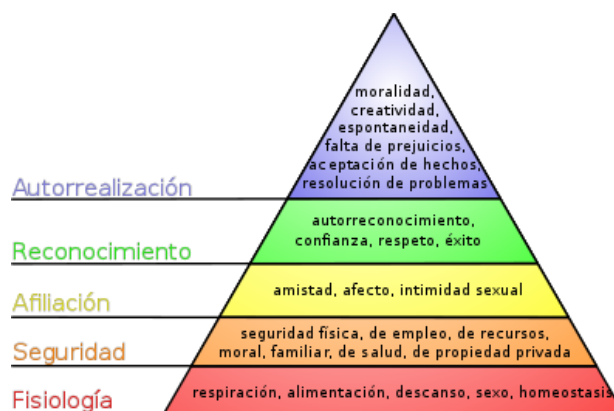
No obstante, la insatisfacción laboral es uno de los fenómenos más abordados desde el campo laboral, debido a las implicaciones físicas, cognitivas y sociales que puede repercutir en el trabajador (OIT, 2016) trayendo consigo en la mayoría de los casos desmotivación laboral; se le llama estrés a una serie de situaciones que ponen en tensión física o emocional. Dichas causas se originan de diversas escenas o pensamiento que lo haga sentir a uno frustrado, furioso o nervioso. El estrés es la reacción de su cuerpo a un desafío o demanda (Berrío García, 2011). Se denota que en cortos espacios y sucesos el estrés puede ser positivo en el escenario de editar un accidente o una conducta. Pero cuando el estrés dura mucho tiempo, puede dañar su salud y generar altos niveles de insatisfacción laboral. (Anaya Durand & Anaya Huertas, 2010). Se hace pertinente mencionar que Chiavenato (2000a: 68), indica que la motivación está ligada con el comportamiento de los seres humanos y que en esta influyen diversos factores tanto internos como externos, los cuales están encaminados a cumplir esos deseos que impliquen desarrollar actividades en pro de cumplir objetivos laborales que permitan sentir esa satisfacción que el empleado espera para minimizar el riesgo de altos niveles estresores y desmotivación en el ámbito de trabajo.

#### **Marco teórico.**

Se desarrollan múltiples teorías orientadas a la motivación, las cuales tratan de abordar y dar a conocer la conceptualidad de la motivación y que tiene como finalidad

contribuir con la línea de búsqueda incesante sobre la satisfacción de las necesidades humanas, donde la calidad de vida es el fin definitivo del proceso, se evidencia las teorías que contribuyen a una motivación en el área de desempeño laboral y que propenden el eje central de una buena calidad de vida laboral.

Se hace preciso mencionar la teoría Jerárquica de las necesidades de Maslow (1964), quién clasificó la motivación humana orientándola hacia una perspectiva intrínseca inherente al individuo, jerarquizando estas necesidades en dos categorías: Categoría necesidades primarias, en las que clasifica dos niveles; el primer nivel: necesidades fisiológicas tales como: alimentación, sueño y reposo, abrigo o deseo sexual; y el segundo nivel: necesidades de seguridad en las que se busca proteger contra amenaza o peligro; denominándolas necesidades básicas que vienen a garantizar la supervivencia y seguridad del individuo. Y tipos de necesidades secundarias: clasificadas en tres niveles. Primer paso: necesidades sociales de cómo se comportan los individuos en la sociedad. Se trata de afecto, aceptación, participación, amistad y amor. El segundo nivel: la autoevaluación que el individuo hace y necesita de la autoestima. Y el tercer paso: la necesidad de autorrealización: dirige al individuo a realizar su potencial como ser humano en crecimiento.



**Diagrama 1. la teoría jerárquica de las necesidades de Maslow.**  
Fuente: [www.eoi.es](http://www.eoi.es)

Desde el campo laboral, específicamente en la fuerza pública, la insatisfacción laboral producida por el estrés ha sido propuesto como una de las razones por las cuales los policías dejan su profesión por otras carreras (Burke, 1989, citado por Kenan Gül,

2008), es por ello que es importante tener un servicio de policía productivo y saludable como un factor para la estabilidad y buen funcionamiento del país.

Teniendo en cuenta lo anterior, se vislumbra la importancia de abordar la insatisfacción de los integrantes de la policía nacional con la influencia directa de los factores de estrés laboral en trabajadores de cualquier organización pública y/o privada, no solamente por las consecuencias que conlleva tanto a nivel individual como laboral, sino también por su clasificación de la OMS (2010) como un factor de riesgo psicosocial en entornos laborales.

### **Marco empírico.**

Se describe a continuación los estudios utilizados en esta muestra empírica y teórica:

<b>Autor(es)</b>	<b>Año</b>	<b>Tipo de estudio</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Resultados</b>
<b>Narváez, Hernández, Vázquez, Miranda, Magaña</b>	2017	Cualitativo	Conocer como la calidad de vida en la policía Nacional de Colombia está mediado por una diversidad de factores dentro de los cuales los relativos a la satisfacción y motivación de los funcionarios es clave para la dirección.	Se hizo preciso conocer las características y patrones deben tener los empleados públicos, teniendo en cuenta lineamientos necesarios que brinda el gobierno para pertenecer a esta rama, es preciso acatar estar nomas para ser parte de los grupos de empleados públicos que hay en el país.
<b>McFarland</b>	2014	Cualitativo	Identificar la importancia del papel de los altos mandos en la Policía Nacional para motivar a los funcionarios para lograr un mayor rendimiento laboral y mejorar los factores negativos influyentes de insatisfacción laboral y por ende la disminución en la calidad de vida.	Se denoto que, el rendimiento y los resultados esperados están determinados por la capacidad, la motivación y la satisfacción de un individuo para interactuar con el entorno laboral. Los diferentes factores considerados en esta investigación eran desarrollo organizacional, la buena comunicación, la calidad del entorno de trabajo, las relaciones interpersonales y la motivación y satisfacción laboral, donde se observó una baja puntuación global de la calidad de vida de los encuestados.

<b>Hackman y Oldham</b>	2016	Cuantitativo	Propone explicar la satisfacción laboral a partir de cinco características intrínsecas del trabajo (variedad de habilidades, significatividad de la tarea, identidad de la tarea, autonomía, retroalimentación de la tarea).	Se precisa que el puesto que el trabajo involucra tanto aspectos intrínsecos como extrínsecos, la omisión de estos últimos exige reconsiderar dicho modelo con el propósito de ampliar sustantivamente las dimensiones bajo análisis (Warr, 1999).
<b>Calati, Ferrari, Brittner, Oasi, Carvalho, &amp; Courtet</b>	2019	Cualitativo	Conocer la insatisfacción laboral, debido a las implicaciones físicas, cognitivas y sociales que puede repercutir en el trabajador.	Se concluye que se le llama estrés a una serie de situaciones que ponen en tensión física o emocional. Dichas causas pueden provenir de cualquier escenario o pensamiento que lo haga sentir a uno frustrado, furioso o nervioso.
<b>Hill, R. M., Kaplow, J. B., Oosterhoff, B., &amp; Layne, C. M,</b>	2019	Mixto	Identificar las áreas que componen la insatisfacción laboral.	Estas áreas agrupan dimensiones laborales, que son conjuntos de dimensiones que describen los requisitos laborales y cubren requisitos cuantificables, mentales, emocionales, etc. Abordando desde lo anterior lo que la profesión impone al individuo, además se conoce que la gestión del trabajo es la capacidad de un trabajo para influir y tomar decisiones en varios aspectos que afectan el desempeño, como la claridad del trabajo, la capacitación, el liderazgo, el desarrollo de habilidades y la calidad de vida.
<b>Blanco-Álvarez &amp; Thoen</b>	2017	Mixto	Identificar como se relaciona directamente la calidad de vida con factores como la ansiedad y la	Este estudio permitió identificar que la calidad de vida se relaciona directamente con la sintomatología de alteración del estado de

---

depresión, pero aún sin identificación de Burnout.	ánimo y conductas ansiógenas tanto en hombres como en mujeres.
--	---

---

**Tabla 1.** Características de los estudios incluidos en la revisión.

### **Capítulo 3.**

#### **Metodología.**

##### **Tipo y diseño de investigación.**

El desarrollo de esta investigación ocurre mediante el método de investigación mixta, donde se aborda los dos enfoques, tanto el cuantitativo como el cualitativo integrándose en conjunto con la finalidad de comprender de manera real e inmediata el fenómeno que está ocurriendo. Estos pueden ser conjuntados de tal manera que las aproximaciones cuantitativa y cualitativa conserven sus estructuras y procedimientos originales y pueden ser adaptados, alterados o sintetizados para efectuar la investigación y lidiar con los costos del estudio (Chen, 2017; Johnson et al., 2017).

Por lo tanto, tiene como objetivo explicar la realidad del caso investigado e identificar los factores que conducen al descontento con el trabajo de la Policía Nacional de Colombia y, en consecuencia, a una mala calidad de vida. Se trata de un diseño puramente técnico dirigido a encontrar factores que generen satisfacción laboral y, por tanto, menores estándares de calidad de vida. En este estudio, el sujeto está expuesto a condiciones o estímulos, y no al sujeto observado en su entorno natural, dependiendo del contexto para su posterior análisis.

##### **Participantes.**

En esta investigación participaron 15 funcionarios que son integrantes de la Policía Nacional y funcionarios activos en el momento del estudio, se desarrollaron preguntas orientadas a indagar referente a la calidad de vida laboral del funcionario. Las edades de los participantes oscilan entre los 20 a 45 años, los integrantes pertenecen a la Policía Nacional, deben tener un rango de antigüedad de 2 años en la institución, vivir y encontrarse laborando en la ciudad de Florencia, Caquetá y ser parte del grupo operativo Gaula.

**Criterios de inclusión:** los encuestados deben ser integrantes activos de la Policía Nacional en el momento de contestar la encuesta, su edad debe oscilar de 20 a 45 años, debe poseer una antigüedad de 2 años en la institución, por ende, deben ser residentes de la ciudad de Florencia, Caquetá y pertenecientes a la especialidad del Gaula.

**Criterios de Exclusión:** las personas que no se tuvieron en cuenta para desarrollar el estudio debe ser con una edad menor a los 20 años o mayor a los 45 años, no estar laborando en la ciudad de Florencia, no ser miembros activos del grupo operativo Gaula y que por condiciones mentales psiquiátricas el medico encargado no haya realizado la autorización.

#### **Instrumentos de recolección de datos.**

La técnica utilizada en la investigación es el cuestionario como lo afirma (Hernández, Sampieri, 2015), el cuestionario es la herramienta más utilizada en la recolección de datos. “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (p.3). Las preguntas pueden cerradas o abiertas. Las preguntas cerradas contienen categorías o alternativas de respuesta que han sido delimitadas.

Se realizó un tipo de cuestionario para los funcionarios activos de la Policía Nacional, siendo esta la población, el cual cuenta con preguntas enfocadas en las áreas de calidad de vida, con el fin de identificar los niveles de satisfacción laboral.

El cuestionario está elaborado teniendo en cuenta el instrumento para medir calidad de vida en el trabajo – CVT-GOHISALO-” de González et al. (2015). No obstante, este instrumento se modificó para poder llevar a cabo la finalidad de la investigación y evaluando en los funcionarios las dimensiones que se ven realmente afectadas en los funcionarios de la Policía y que reducen en gran medida su satisfacción y calidad de vida en la institución.

Los ítems que se desarrollaron en el cuestionario, indican la satisfacción con en los múltiples ítems y se desarrollan en un promedio de 0 al 4 por lo que se procede a desarrollar un análisis cualitativo del mismo.

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

Se desarrolló el análisis de datos a través de un programa que realiza síntesis de datos a través de Google Form, donde inicialmente se crea el formulario y se genera la capacidad de completar encuestas de evaluación. Así, la síntesis formulada por el programa pasa por las opciones de respuesta, seguidas de las estadísticas y procede a la creación de un gráfico de las respuestas registradas por el participante. Finalmente, se realiza un análisis gráfico en forma cuantitativa y análisis cualitativo de los datos adquiridos en el programa Word.

#### **Consideraciones éticas.**

Este estudio estuvo conformado por el consentimiento firmado de los participantes, teniendo en cuenta que los psicólogos mediante el artículo 36 tratan toda la información recogida en los cursos de formación profesional y se aborda las obligaciones y derechos de confidencialidad profesional realizados en la recopilación de datos y otras observaciones profesionales solo podrán renunciarse con el consentimiento expreso del participante, se desarrolla esta investigación con fines educativos para la investigación con el procesamiento de la recopilación de datos y solo podrán abandonarse si así se indica explícitamente por el participante. Los parámetros fueron establecidos por la resolución 8430 de 1993, "Establecimiento y Ley 1090 de 2006" mediante el desarrollo de normas científicas, técnicas y administrativas para el estudio de la salud y la implementación del consentimiento previo. Por lo tanto, "la finalidad de la información recopilada, que reguló la conducta profesional de los psicólogos y promulgó las disposiciones, se explicó a los participantes, y al responder este cuestionario se esperó de manera confiable se desarrollara cada uno de los ítems que se están abordando.

#### **Capítulo 4.**

#### **Resultados.**

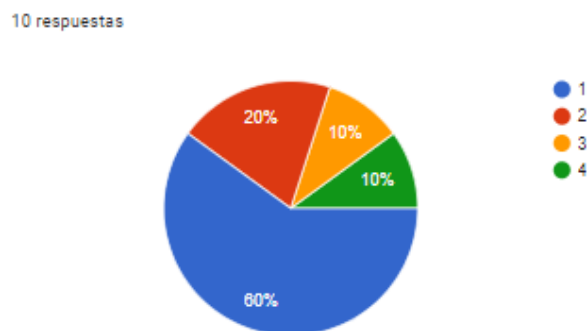
Teniendo en cuenta las respuestas dadas por los participantes se descubrió, finalmente que es posible conocer los factores que contribuyen a la insatisfacción laboral y la mala calidad de vida de los policías colombianos. Por lo tanto, al indagar en todos estos elementos es posible conocer la dinámica entre la policía y la comunidad, y se obtiene una visualización más cercana de las diferentes situaciones que viven estas

personas a diario y el nivel de insatisfacción laboral que experimentan los agentes, que se presenta como el nivel de insatisfacción en su vida.

Se hace importante relacionar los siguientes resultados encontrados, con respecto a la forma de contratación, a la duración de mi jornada de trabajo, al turno de trabajo que se tiene asignado y a la cantidad de trabajo que realizo:

<b>P</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Nada satisfecho	6	60%
Medianamente Satisfecho	3	30%
Muy satisfecho	1	10%
Total	10	100%

**Tabla1. Fuente: elaboración propia**



**Figura 1. Índices de las preguntas enfocadas en aspectos de contratación laboral.**

En las preguntas abordadas de aspectos de contratación laboral, se estipularon preguntas descritas en cuanto a:

Inicialmente se plantean 4 preguntas referentes al proceso de contratación, con que se cuenta en este momento, donde 6 de los participantes refieren sentirse Muy insatisfechos (Equivalente a un 60%); 3 participantes refieren estar Medianamente Satisfechos (Equivalente a un 30%); y 1 participante refiere estar Satisfecho (Equivalente a un 10%), además se evidencian las mismas cifras las preguntas abordadas de contratación y que están relacionadas con la duración de la jornada de trabajo, con respecto al turno de trabajo y con la cantidad de trabajo que realizo, siendo un grado de

insatisfacción alto en los miembros del Gaucho de la Policía Nacional participantes de la encuesta.

P	f	%
Nada satisfecho	7	70%
Medianamente Satisfecho	3	30%
Total	10	100%

Tabla2. Fuente: elaboración propia

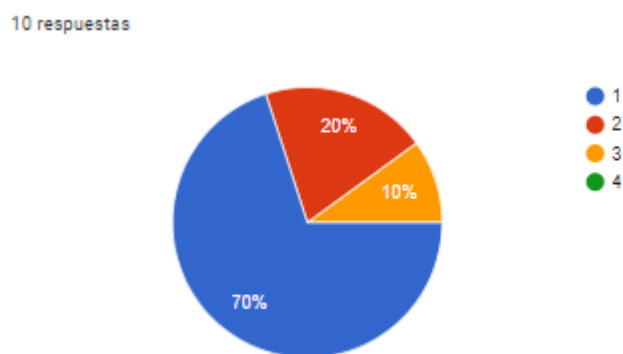


Figura 2. Índices de grados de satisfacción en los procesos de trabajo de la Unidad.

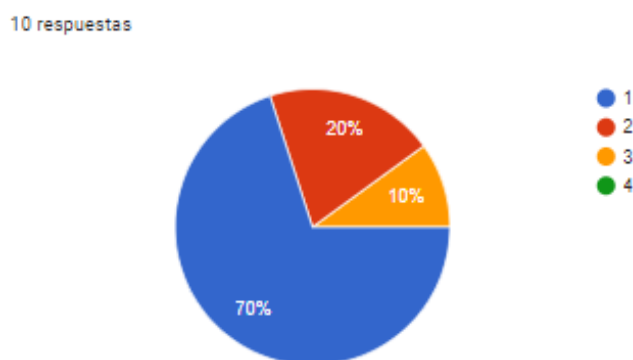
En las preguntas abordadas de aspectos de satisfacción laboral, se estipularon preguntas descritas en cuanto a:

Seguidamente se plantean 6 preguntas referentes al grado de satisfacción que se siente por la forma en que están diseñados los procedimientos para la realización del trabajo, donde se evidencia que 7 de los participantes refieren sentirse Muy insatisfechos (Equivalente a un 70%); y 3 participantes refieren estar Medianamente Insatisfechos (Equivalente a un 30%), además se evidencian las mismas cifras las preguntas abordadas de aspectos de satisfacción laboral y que están relacionadas con la duración de la jornada de trabajo, con respecto al turno de trabajo y con la cantidad de trabajo que se realiza con respecto al proceso que se sigue para supervisar el trabajo, con base a los procedimientos para realizar el trabajo, con respecto al salario que se tiene por los servicios prestados a la institución, con el sistema de seguridad social al que se está adscrito (sanidad Policial), con las condiciones físicas de mi área laboral

(ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.). Siendo un grado de insatisfacción alto en estos aspectos en los miembros del Guala de la Policía Nacional participantes de la encuesta.

<b>P</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Nada satisfecho	7	60%
Medianamente Satisfecho	3	30%
Total	10	100%

**Tabla3. Fuente: Elaboración propia**



**Figura 3. Índices de grados de satisfacción por las oportunidades de actualización del servicio.**

**Fuente: Elaboración propia.**

En las preguntas abordadas de aspectos de satisfacción laboral en la actualización del servicio, se estipularon preguntas descritas en cuanto a:

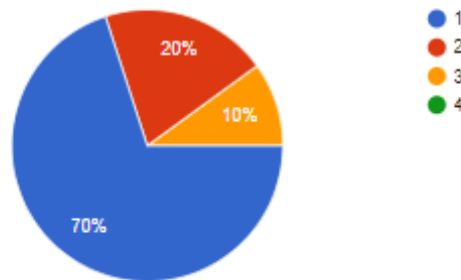
Seguidamente se plantean 4 preguntas referentes satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución, donde se evidencia que 7 de los participantes refieren sentirse Muy insatisfechos (Equivalente a un 70%); y 3 participantes refieren estar Medianamente Insatisfechos (Equivalente a un 30%), además se evidencian las mismas cifras en las preguntas abordadas de aspectos de satisfacción laboral en la actualización y preparación para el servicio, el tipo de capacitación que

se recibe por parte de la institución, satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que se conocen) y referente a las funciones que se desempeñan en la institución.. Siendo un grado de insatisfacción alto en estos aspectos en los miembros del Gaua de la Policía Nacional participantes de la encuesta.

<b>P</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Nada satisfecho	7	60%
Medianamente Satisfecho	3	30%
Total	10	100%

**Tabla 4. Fuente: Elaboración propia**

10 respuestas



**Figura 4. Índices de grados de satisfacción en las relaciones interpersonales**

En las preguntas abordadas de aspectos de satisfacción en las relaciones interpersonales, se estipularon preguntas descritas en cuanto a:

Seguidamente se plantean 5 preguntas referentes satisfacción con respecto a las relaciones interpersonales en la institución, donde se evidencia que 7 de los participantes refieren sentirse Muy insatisfechos (Equivalente a un 70%); y 3 participantes refieren estar Medianamente Insatisfechos (Equivalente a un 30%), además se evidencian las mismas cifras en las preguntas abordadas de Insatisfacción del trato se tiene con los compañeros de trabajo, gran insatisfacción con respecto al trato que se recibe de los superiores, así como los pocos reconocimientos que se reciben en el desempeño de funciones en los miembros del Gaua de la Policía Nacional. Insatisfacción ante el desempeño como profesional en el trabajo es bajo e

insatisfacción de acuerdo a la disminución en calidad de vida. Siendo un grado de insatisfacción alto en estos aspectos en los miembros del Gaula de la Policía Nacional participantes de la encuesta.

Con respecto a todas las respuestas anteriores, los agentes de la policía colombiana tienen muchos factores que conducen a la insatisfacción laboral y, por lo tanto, a la mala calidad de vida. Se encontró que el servicio a la comunidad dentro de la organización es nulo, debido al poco conocimiento de las diversas situaciones en las que viven estas personas todos los días, y se conoció cómo el nivel de insatisfacción laboral que presentan estos funcionarios afecta la calidad de vida de ellos en su área laboral y familiar. Debido a lo anterior es importante actualizarse y prepararse para atender conflictos personales, clima laboral, procesos de trabajo y el buen manejo de las relaciones interpersonales.

### **Discusión.**

Se denota que los resultados más representativos y hallazgos, se orientaron a conocer los elementos que generan insatisfacción laboral y por ende bajos niveles de calidad de vida en los funcionarios de la policía nacional en Colombia. Teniendo en cuenta el estrés y los factores estresantes psicológicos motivacionales en el trabajo, mediante los hallazgos se logró demostrar que los resultados están determinados por la capacidad del individuo para interactuar con el entorno, la motivación y la satisfacción. Los administradores resisten el impacto, responden a las diferencias individuales, motivan, guían el desarrollo del equipo y controlan los sistemas de una organización. Para una gestión eficaz, desarrolle habilidades organizativas y de equipo basadas en el desarrollo de comportamientos deseables y factores contextuales como el apoyo, la formación y la formación es preciso implementarlos en la misma.

En el tradicional modelo de Hackman y Oldham (2006), el cual propone explicar la satisfacción laboral a partir de cinco características intrínsecas del trabajo (variedad de habilidades, significatividad de la tarea, identidad de la tarea, autonomía, retroalimentación de la tarea). Sin embargo, y puesto que el trabajo involucra tanto aspectos intrínsecos como extrínsecos, la omisión de estos últimos exige reconsiderar dicho modelo con el propósito de ampliar sustantivamente las dimensiones bajo análisis (Warr, 1999). Un avance significativo en tal sentido lo constituye el aporte de Morgeson

y Humphrey (2006), quienes proponen el denominado Cuestionario de Diseño del Trabajo (Work Design Questionnaire, WDQ), es donde difiere con este estudio en cuanto a que la satisfacción laboral puede variar significativamente cuando aparece el estrés, como uno de los fenómenos más abordados desde el campo laboral que genera una ausencia de motivación, debido a las implicaciones físicas, cognitivas y sociales que puede repercutir en el trabajador, se le llama estrés a una serie de situaciones que ponen en tensión física o emocional. Dichas causas pueden provenir de cualquier escenario o pensamiento que lo haga sentir a uno frustrado, furioso o nervioso.

Debido a lo anterior, se conoció que se agrupan en orden las dimensiones internas del trabajo por insatisfacción laboral, la serie de dimensiones que explican los requerimientos del trabajo, y las cuatro áreas que hacen referencia a los requerimientos que el trabajo plantea para las personas, cantidades, accidentes de carga, emociones, etc. Ahora puede identificarlo. El control sobre el trabajo propio influye y toma decisiones sobre diversos aspectos que obstaculizan los logros propios, como la claridad de roles, la generación de educación, el liderazgo, la prueba de relaciones sociales que son raras en el lugar de trabajo y los tipos sociales. Es la capacidad de poder. Una relación establecida entre jefes jerárquicos y colaboradores guiados por comandos y comandos jerárquicos, sin considerar la calidad de vida de los oficiales.

### **Conclusiones.**

Se hace evidente en la identificación de los elementos que generan insatisfacción y bajos niveles en la calidad de vida laboral en los funcionarios de la Policía Nacional en el Huila, están directamente relacionados con las causas que pueden ocasionar el estrés son muchas y a la vez generar una desmotivación en el ámbito laboral policial, pero el estrés no tiene por qué ser malo, también hay estrés positivo (Anaya Durand & Anaya Huertas, 2010).

En consecuencia, los aspectos que más afectan la calidad de vida laboral en los miembros activos de la Policía Nacional en el Guala-Huila, se inicia con la desmotivación laboral por causa de altos niveles de estrés un sinónimo de miedo, ansiedad, fatiga, depresión, vinculado directamente a aspectos laborales del empleado, debe ser por un solo lineamiento y no dividido en partes ya que sobre este influyen

múltiples condiciones que son originarias de la historia personal y de desempeño laboral del empleado, actividades desarrolladas en tiempos extemporáneos y el desarrollo social en el área familiar generando en muchas ocasiones saturación de estrés en todos los ámbitos de la vida y afectando evidentemente sus vínculos con las personas de entornos, las relaciones interpersonales y en la mayoría de los casos la diligencia con la comunidad siendo la saturación y carga laboral un factor negativo para la correcta ejecución de labores del funcionario. También es importante tener en cuenta que la falta de descansos no solo reduce la productividad en el lugar de trabajo, sino que también puede poner fin a las relaciones interpersonales y recurrir a factores de riesgo. Las acusaciones de que la policía realiza más de 12 días laborales al día degradan gravemente la salud mental de los agentes de policía, que tienen tiempos de trabajo muy difíciles y, a menudo, frustrantes, y problemas interpersonales.

En los estudios encontrados y de los instrumentos aplicados, se puede generar la premisa de que la insatisfacción laboral en el desarrollo profesional de los integrantes de la Policía Nacional Colombiana se desarrolla un papel de relevancia en la ejecución del servicio de policía, debido a que un clima laboral adecuado es preciso y fundamental en el diseño de políticas públicas que aborden el área social y sus problemas identificando como afectan el trabajo como defensores de derechos humanos de la sociedad, de este modo serán funcionarios que trabajen agradecidos y motivados con una institución tratando de regirse por los lineamientos que los competen y de esta forma generar resultados positivos en su profesión como miembros de la Policía Nacional de Colombia.

### **Limitaciones.**

Para finalizar, la limitación que se detalló fue la poca comprensión de los funcionarios en el proceso de explicarles los aspectos éticos que nos rigen como psicólogos e investigadores en el desarrollo de este estudio y de recolección de información con el instrumento. No obstante, se denotó que el abordaje inicial con la población de la Policía Huila, fue dispendiosa debido a las múltiples ocupaciones que desempeñan los funcionarios y al tiempo tan escaso y limitado con el que cuenta la población.

En cuanto a la aplicación de instrumento, se encontró múltiples investigaciones donde se denotan las más importantes como: el poco tiempo con el que cuentan los funcionarios de la especialidad Gaula, debido a la alta carga laboral y a los desplazamientos constantes a diversos casos ciudadanos que requieren su presencia.

En cuanto a la estrategia de análisis de datos, es importante presentar la encuesta de forma personal y personal para evitar información incorrecta en futuras encuestas. Es importante dedicar más tiempo a desarrollar la encuesta. De esta manera, la recopilación de datos puede reflejar muchas cosas importantes y generar un indicador preciso de los factores que contribuyen a la insatisfacción con el trabajo de los policías colombianos y la mala calidad de vida.

### **Recomendaciones.**

Entre las recomendaciones para la universidad se considera que, en futuros estudios, se contenga un espacio preciso y adoptado para poder ejecutar las encuestas confiablemente, y poder disminuir los sesgos en la información brindada por los participantes del estudio investigativo el cual puede ser en instalaciones de la universidad. En consecuencia, empezar por inicial la recolección de información y aplicación de instrumentos desde la primera entrega del desarrollo de la investigación aplicada, para así poder disponer de tiempos y espacios suficientes en el desarrollo de los mismos.

En el área de psicología virtual se solicita a manera de recomendación acompañamiento en los momentos de intervención con la población, es preciso contar con un docente especialista en investigación que genere una guía en el proceso de recolección de intervención.

Se considera como recomendación para la materia de organizacional tener tiempos más amplios entre cada entrega debido a que no se alcanza a desarrollar con satisfacción la investigación aplicada y se hace pertinente que se continúe con la orientación de la docente asesora ya que con su guía ha sido posible despejar dudas y comprender mejor este proceso.

Se precisa como recomendación para la Policía Nacional que, en la próxima investigación y desarrollo de instrumento, los miembros del grupo operativo Gaula, de la Policía Nacional de Florencia, Caquetá sean abordados cuando tengan una mejor

predisposición a la investigación y se pueda desarrollar diligenciar el consentimiento informado, así mismo que el área administrativa de la Policía permita desarrollar el instrumento sin tanto tiempo previo a aprobación del mismo.

### Referencias bibliográficas

Arias, M. D. R. M., & Casenave, C. P. (2010). Exigencia emocional de trabajo en las Unidades de Intervención Policial. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 10(1), 91-128.

Blanco-Álvarez, T., & Thoen, M. (2017). Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. *Revista Costarricense de Psicología*, 36(1), 45-59.

Castro, B., Orjuela, G., Lozano, A., Avendaño, P., & Vargas, E. (2011) Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales.

Castro, J. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. Recuperado de [http://www.dt.gob.cl/1601/articles-65173\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/1601/articles-65173_recurso_1.pdf)

Chiavenato, I. (2000a, b, c). *Administración de Recursos humanos*. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. Quinta edición.

García, O., & Hoyo, D., (2002). *La carga mental de trabajo*. Torrelaguna, Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

González, G., Moreno, J., Garrosa, H., & López, L., (2005). Carga mental y fatiga en servicios especiales de enfermería. *Redalyc*, 477 - 492.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Lima: Empresa Editorial El Comercio. Capítulo 12.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Lima: Empresa Editorial El Comercio. Capítulo 12.

Hernández, A. (2004). Las personas con discapacidad su calidad de vida y la de su entorno. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-59972004000100008](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972004000100008)

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Recuperado de

[http://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](http://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)

Maslow, A. (1964). *Religions, Values and Peak-experiences*. Columbus, OH: Ohio State University Press.

Malluk, A. (2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. *Anagramas Rumbos y Sentidos de la Comunicación* | Vol. 17 Núm. 33. pp. 215-250 | Medellín, Colombia. <http://www.scielo.org.co/pdf/angr/v17n33/1692-2522-angr-17-33-215.pdf>

Oligny, M. (1994). "Quemarse" en la profesión policial. *Revista Internacional de Policía Criminal*, Enero/Febrero, pp. 22-25.

OMS. (2019). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo.

Torres, C. (2010). *“Prevención de estrés en agentes de la Policía de la Provincia de Córdoba, Departamental Río Cuarto*. Una propuesta de Intervención “Trabajo final de graduación, Recuperado de: [https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/10481/TESIS\\_2010.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/10481/TESIS_2010.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Violanti, J.M. y Aron, F. (2014). *Ranking of police stressors*. *Psychological Reports*, Vol. 75, pp. 824-826.

## Anexos

### Anexo 1. Cuestionario calidad de vida laboral

#### ENCUESTA CALIDAD DE VIDA LABORAL

A continuación se plantea una encuesta con el objetivo que conteste señor funcionario del Gaula Caquetá de acuerdo a su percepción y así poder identificar la satisfacción laboral que presente actualmente en su grupo operativo.

Las preguntas, reflejan el grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y se contestan en una escala, que va del 0 al 4.

\* 0 corresponde a nada satisfecho y 4 al máximo de satisfacción.

INVESTIGADORES

ÁNGELA LORENA TORRES LUQUE.

CATALINA JIMÉNEZ LÓPEZ.

DIDIÉR JOHAN SEGURA ORTIZ.

JESSICA LILIANA RUBIO AGUILAR.

MALLERLY VALENCIA GIRALDO.

Nota: Este cuestionario es con fines exclusivamente académicos.

Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro:

1

2

3

4

En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro:

- 1
- 2
- 3
- 4

Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro:

- 1
- 2
- 3
- 4

En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es:

- 1
- 2
- 3
- 4

Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo:

- 1
- 2
- 3
- 4

Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo:

- 1
- 2
- 3
- 4

El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo:

- 1
- 2
- 3
- 4

El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito:

- 1
- 2
- 3
- 4

Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)

- 1
- 2
- 3
- 4

Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución:

- 1
- 2
- 3
- 4

Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es:

- 1
- 2
- 3
- 4

Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco) es:

- 1
- 2
- 3
- 4

Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es:

- 1
- 2
- 3
- 4

Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo:

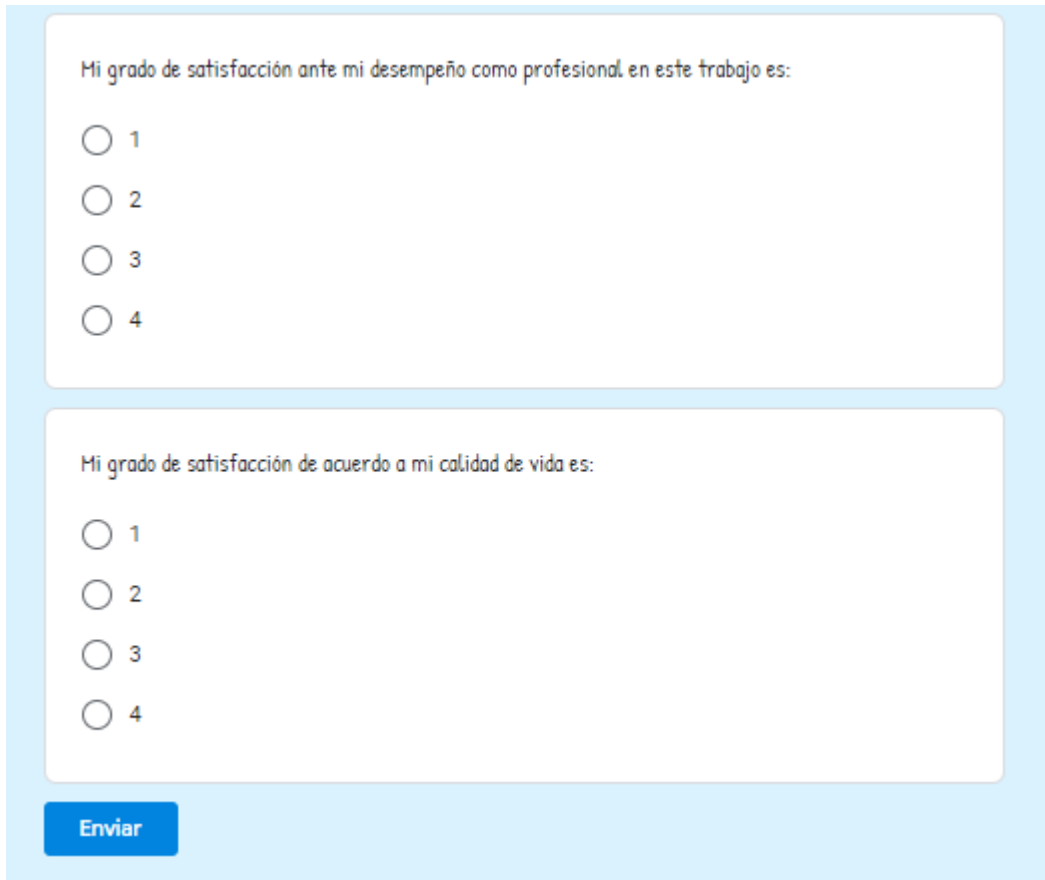
- 1
- 2
- 3
- 4

Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores:

- 1
- 2
- 3
- 4

Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento:

- 1
- 2
- 3
- 4



My degree of satisfaction with my performance as a professional in this job is:

1

2

3

4

My degree of satisfaction according to my quality of life is:

1

2

3

4

**Enviar**

Link: [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf-oRhmCNAd2-Ti4cGwZ2R3Y90EVnr3TJp4xNNdkPvwGjsiA/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf-oRhmCNAd2-Ti4cGwZ2R3Y90EVnr3TJp4xNNdkPvwGjsiA/viewform?usp=sf_link)

**APLICACIÓN:** La aplicación de dicho cuestionario se llevará a cabo por parte de los y las investigadores del Politécnico Gran Colombiano.

## Anexo 2. Consentimiento informado

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

**Título del estudio:** \_\_\_\_\_

**Investigadores:** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

#### Objetivo del Plan de Mejora:

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

#### Posibles beneficios

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

#### Posibles riesgos

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

#### Participación voluntaria / Retiro del estudio

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

### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: \_\_\_\_\_

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

FIRMA: \_\_\_\_\_

NOMBRE: \_\_\_\_\_

C.C.: \_\_\_\_\_

### Anexo 3. Consentimientos informados diligenciados

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

Título del estudio: Elementos que generan insatisfacción y bajos niveles en la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Policía Nacional.

Investigadores: Angela Lotero Torres  
Catalina Jiménez López  
Didier Johan Segura  
Jessica Liliana Rubio  
Materly Valencia Giraldo

#### Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Policía Nacional. El objetivo general del Plan de Mejora es Conocer los elementos que generan insatisfacción y bajos niveles en la calidad de vida laboral en los funcionarios de la Policía Nacional.

#### Posibles beneficios

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

#### Posibles riesgos

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

#### Participación voluntaria / Retiro del estudio

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

**Declaración de Consentimiento Informado**Fecha: 20 Mayo 2021

Yo Oscar Holachea identificado con C.C. 1.110.721.031 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“

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

FIRMA:

NOMBRE: Oscar HolacheaC.C.: 1.110.721.031

**Declaración de Consentimiento Informado**Fecha: 20-05-21

Yo Eduardo Molina identificado con C.C. 1117.471.899 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“ \_\_\_\_\_

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

FIRMA: NOMBRE: Eduardo MolinaC.C.: 1117.471.899

**Declaración de Consentimiento Informado**Fecha: 19 Mayo de 2021

Yo Lina Marcela Penayo identificado con C.C. 117297946 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“

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

FIRMA: Lina Marcela PenayoNOMBRE: Lina Marcela PenayoC.C.: 117297946

**Declaración de Consentimiento Informado**Fecha: 19 mayo 2021

Yo Andrés Cardozo Leal identificado con C.C. 1117535733 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“

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

FIRMA: NOMBRE: Andrés Cardozo LealC.C.: 1117535733

**Declaración de Consentimiento Informado**Fecha: 18-05-2021

Yo Daniel Callejo Murcia identificado con C.C. 1024921504 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“ \_\_\_\_\_ ”,

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

FIRMA: NOMBRE: Daniel Callejo MurciaC.C.: 1024 931504

**Declaración de Consentimiento Informado**Fecha: 17-05-2021

Yo Carlos Mauricio Gutierrez identificado con C.C. 89.663.531 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“

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

FIRMA: NOMBRE: Carlos Mauricio GutierrezC.C.: 89.663.531

**Declaración de Consentimiento Informado**Fecha: 16-05-2021

Yo Cristian Camilo Rozo Rivera identificado con C.C. 49054239 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“

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

FIRMA: NOMBRE: Cristian Camilo Rozo RiveraC.C.: 49054239

**Declaración de Consentimiento Informado**Fecha: 16 Mayo 2021

Yo Juan Amaya Rojas identificado con C.C. 17.931.705 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“

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

FIRMA: Juan Amaya RojasNOMBRE: 17.931.705C.C.: Juan Amaya Rojas

**Declaración de Consentimiento Informado**Fecha: 20 de Mayo

Yo Silvia Ortiz identificado con C.C. 1032 410 117 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada

“

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

FIRMA: NOMBRE: Silvia OrtizC.C.: 1032 410 117

**Declaración de Consentimiento Informado**Fecha: 20-05-21

Yo Yisnery Gonzalez Perez identificado con C.C. 17.024796 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“

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

FIRMA:

NOMBRE: Yisnery Gonzalez PerezC.C.: 17.024796

### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 17/05/2021

Yo Natalia Rojas Castano identificado con C.C. 1.110.273.311 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“

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

FIRMA: Natalia Rojas Castano

NOMBRE: Natalia Rojas Castano

C.C.: 1.110.273.311

**Declaración de Consentimiento Informado**Fecha: 18/05/2021.

Yo Andrea Pineda. identificado con C.C. 1.117.210.138. manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada

“

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

FIRMA: Andrea PinedaNOMBRE: Andrea PinedaC.C.: 1.117.210.138.

### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 16/05/2021.

Yo Jose Joaquin Garcia identificado con C.C. 1.117.210.138 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“

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

FIRMA: Jose Joaquin Garcia M.

NOMBRE: Jose Joaquin Garcia

C.C.: 1.117.210.138

**Declaración de Consentimiento Informado**Fecha: 19 Mayo 2021

Yo Karen Martínez Cepeda identificado con C.C. 1.113.483.210 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“ \_\_\_\_\_ ”,

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

FIRMA: Karen Martínez CepedaNOMBRE: Karen Martínez CepedaC.C.: 1.113.483.210

**Declaración de Consentimiento Informado**Fecha: 20 Mayo 2021

Yo Julietto López Ortiz identificado con C.C. 110230260 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada

“

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

FIRMA: Julietto López OrtizNOMBRE: Julietto López OrtizC.C.: 1.110.230.260

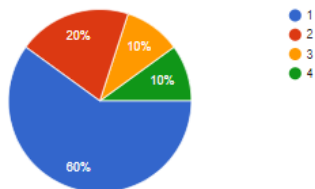
## Anexo 4. Respuestas a la encuesta aplicada.

### ENCUESTA CALIDAD DE VIDA LABORAL

10 respuestas

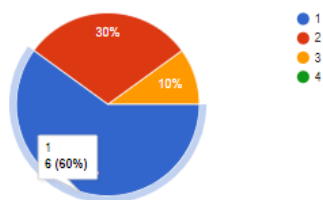
Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro:

10 respuestas



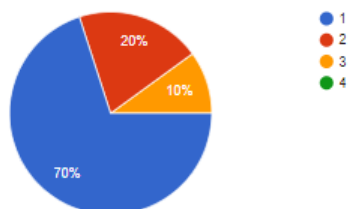
En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro:

10 respuestas



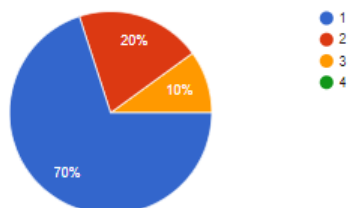
Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro:

10 respuestas



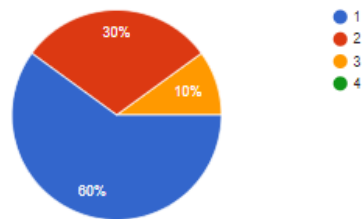
En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es:

10 respuestas



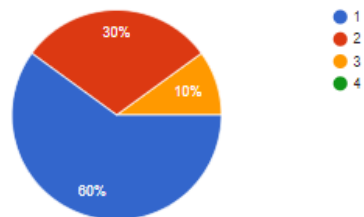
Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo:


10 respuestas



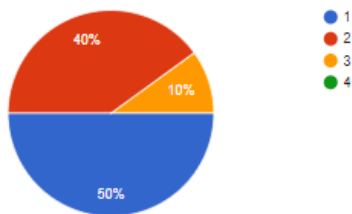
Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo:

10 respuestas



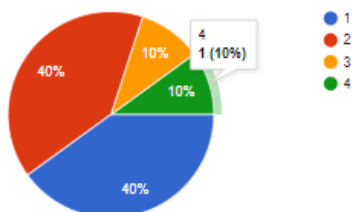
El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo: 

10 respuestas



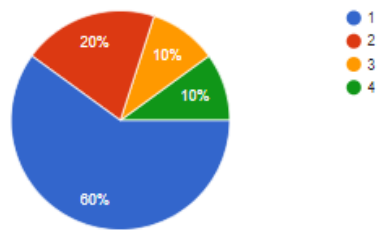
El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito:

10 respuestas



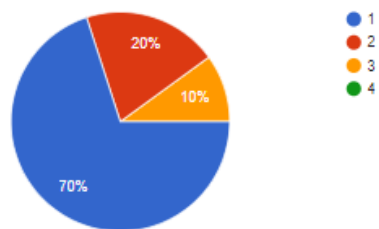
Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)

10 respuestas



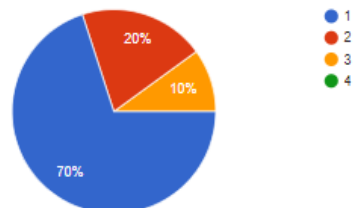
Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución:

10 respuestas



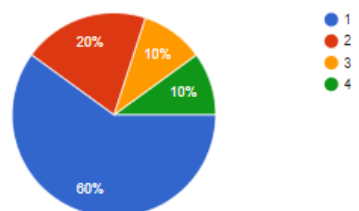
Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es:

10 respuestas



Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es:

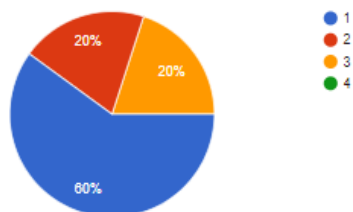
10 respuestas



Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es:

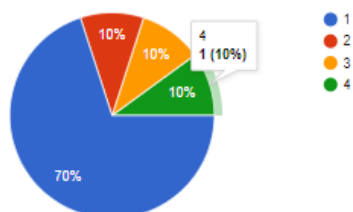


10 respuestas



Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo:

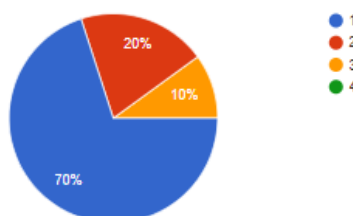
10 respuestas



Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores:

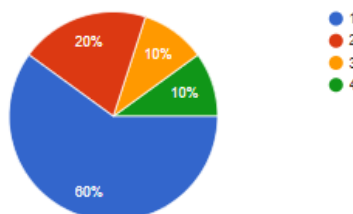


10 respuestas



Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento:

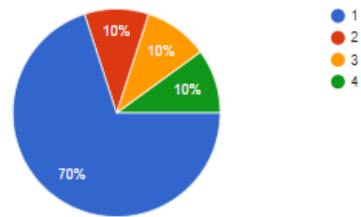
10 respuestas



Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es:



10 respuestas



Mi grado de satisfacción de acuerdo a mi calidad de vida es:

10 respuestas

