



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
**INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL BIENESTAR Y CALIDAD DE
VIDA DEL PERSONAL DE INVESTIGADORES CRIMINALES DE LA POLICÍA
METROPOLITANA DE SANTA MARTA**

PRESENTA:

JAIR ALFONSO RODRÍGUEZ BARRERA
EDNA CAROLINA DÍAZ AVILA
ISABEL CRISTINA CALLE BARRERA
JUAN SEBASTIÁN CORNELIO OYOLA
BRAYAN ANDRÉS CRUZ SAIZ

SUPERVISOR:

HEIDI JACQUELINE URREGO VALENCIA.

BOGOTÁ, AGOSTO – DICIEMBRE 2021

Tabla de Contenidos

ii

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.	2
Descripción del contexto general del tema.	3
Pregunta de investigación.	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos.	4
Justificación.	5
Capítulo 2. Marco de referencia.....	6
Marco conceptual.....	6
Marco teórico.	7
Marco Empírico.	9
Capítulo 3. Metodología.	10
Tipo y diseño de investigación.	10
Participantes.....	10
Instrumentos de recolección de datos.	10
Estrategia del análisis de datos.	11
Consideraciones éticas.....	11
Capítulo 4. Resultados.	12
Discusión.....	20
Conclusiones.	22
Limitaciones.....	24
Recomendaciones.	24
Referencias.....	25
Anexos.	27

Lista de tablas

iii

Tabla 1 Normatividad y elementos de bienestar y calidad dentro de la Policía Nacional.....	12
Tabla 2 Primer reactivo	13
Tabla 3 Segundo reactivo	13
Tabla 4 Tercer reactivo	14
Tabla 5 Cuarto reactivo	15
Tabla 6 Quinto reactivo	15
Tabla 7 Sexto reactivo	16
Tabla 8 Séptimo reactivo	17
Tabla 9 Octavo reactivo	17
Tabla 10 Noveno reactivo	18
Tabla 11 Decimo reactivo	19
Tabla 12 Undécimo reactivo	19

Lista de figuras

iv

Figura 1 representación Primer reactivo	13
Figura 2 representación Segundo reactivo	13
Figura 3 representación Tercer reactivo	14
Figura 4 representación Cuarto reactivo	15
Figura 5 representación Quinto reactivo	15
Figura 6 representación Sexto reactivo	16
Figura 7 representación Séptimo reactivo	17
Figura 8 representación Octavo reactivo	17
Figura 9 representación Noveno reactivo	18
Figura 10 representación Decimo reactivo	19
Figura 11 representación Undécimo reactivo	19

Resumen.

El interés de la presente trabajo de campo, esta direccionado hacia el análisis de la forma en que influye el clima organizacional sobre el bienestar del personal de investigadores criminales de la Policía Metropolitana de Santa Marta, el cual pretendemos realizar a través de un proceso que inicia con la identificación de los elementos de clima organizacional empleados por la entidad policía, como segunda parte del proceso se establecerá la percepción que tiene los investigadores frente al bienestar que obtiene y por último se comparara la percepción de los investigadores frente los elementos de clima organizacional empleados por la fuerza policial para brindar bienestar al personal, lo anterior con el fin de identificar si el bienestar de estos funcionarios está acorde con las estrategia de clima organizacional empleadas por la organización policial, si se hace necesario corregir, modificar o diseñar nuevas estrategias que aumente el bienestar y la calidad de vida de los investigadores criminales de la Policía Metropolitana de Santa marta.

Palabras claves: Influencia, Clima organizacional, Bienestar, Investigadores criminales.

Capítulo 1.

Introducción.

Ejercer una profesión, un arte o un oficio es fundamental en la vida del ser humano, la gran mayoría de las personas pasa una tercera parte del tiempo en su entorno laboral y lo hace más de la mitad de su existencia. El clima organizacional, el bienestar y calidad de vida de los trabajadores es parte fundamental de la vida laboral por lo cual es de gran preocupación para las empresas mantener un clima organizacional adecuado y una calidad de vida optima en sus empleados. Teniendo en cuenta lo anterior algunas organizaciones realizan acciones preventivas con el fin de que los funcionarios contribuyan a la mejorar de la calidad de vida y garanticen un ambiente laboral adecuado para tener un equilibrio emocional que permita realizar las actividades asignadas de una forma adecuada.

En esta investigación se busca analizar cómo estos factores (clima organizacional y bienestar) son aplicados, interiorizados y percibidos por un grupo de investigadores criminales pertenecientes a la Seccional de Investigación Criminal (SIJIN) de la Policía Metropolitana de Santa Marta y de igual identificar cuáles son los mecanismos o estrategias utilizadas por la institución policial para conseguir la fidelización de sus investigadores.

Es importante resaltar que esta unidad policía no solo cubre la ciudad de Santa Marta sino que también hacen parte de su jurisdicción los municipios de Ciénaga, Pueblo viejo y Sitio Nuevo todos pertenecientes al departamento del Magdalena y cuenta con una población de 735.500 habitantes aproximadamente, para cubrir los servicios policiales de esta jurisdicción se cuenta con la presencia de 1150 funcionarios aproximadamente, y el Servicio de Investigación Criminal está integrado por 70 investigadores de esta SIJIN, de los cuales 14 son femeninas el resto masculinos.

Con los datos antes mencionados y teniendo claro el contexto, las características del trabajo de los investigadores y el problema delincencial por la que atraviesa el país se hace necesario analizar de qué forma influye el clima organizacional en el bienestar del personal de investigadores criminales de la Policía Metropolitana de Santa Marta.

Descripción del contexto general del tema.

La policía metropolitana de Santa Marta cubre la capital Magdalenense y 3 municipios más como son Ciénaga, Pueblo Viejo y Sitio Nuevo, cuenta con una tasa poblacional de 735.500 habitantes aproximadamente y entre el año 2020 y lo corrido del presente año en esta jurisdicción se cometieron alrededor de 13.244 delitos, de los cuales se ha logrado judicializar un total de 4.118 capturas (Siedco plus, 2021), todos los procesos de captura en Colombia llevan una judicialización por parte de unidades de policía judicial que son realizadas por investigadores de la SIJIN o CTI en el caso de la Metropolitana de Santa Marta. Siendo así las cosas es necesario conocer que en Colombia la Policía Nacional cuenta con una capacidad humana de 137.331 profesionales de policía aproximadamente de los cuales el 10% corresponde a personal de investigadores criminales (Centro de Observación Prospectivo del Direccionamiento del Talento Humano, 2021). Y de este porcentaje 70 funcionarios laboran en la SIJIN de la metropolitana de Santa Marte como investigadores criminales, al realizar una correlación de atención de casos podemos extraer que cada investigador a atendido 124 casos en promedio durante el periodo evaluado, aunado a lo anterior los funcionarios realizar otro tipo de servicio institucionales lo que conllevan a que estos funcionarios laboren entre 15 y 16 horas diariamente, en el mismo sentido es importante resaltar que la forma de descanso de los investigadores corresponde a un fin de semana cada 15 días y en ocasiones estos permisos son retenidos unos días más, la sumatoria de estos factores genera una incertidumbre frente al bienestar y clima organizacional de estos funcionarios, a raíz de esta duda se genera este proceso académico.

Planteamiento del problema

La policía Metropolitana de Santa Marta actualmente cuenta con aproximadamente 70 investigadores criminales, los cuales coadyuvan en la administración de justicia en esta región del país, año a años se manejan altos índices de criminalidad lo que genera estrés, carga laboral excesiva y problemas de salud tanto física como psicológicas en los investigadores, por esta razón se hace necesario indagar, analizar y estudiar los aspectos

psicológicos de estos funcionarios, así mismo el clima organizacional dentro de la institución y cómo influye este en el bienestar de los investigadores criminales.

Por tan razón es importante conocer las definiciones de factores principales de este proceso investigativo, Según García y Zapata (2008) el *clima organizacional* “es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influye sobre su conducta”. Por otra parte, *el bienestar* de los empleados se asocia a las “diferentes actividades y estrategias desarrolladas entre ellos y el empleador teniendo en cuenta diferentes factores como psicológicos, emocionales entre otros” (Hernández, Galvis y Narváez 2003). con el fin de brindar una satisfacción a la labor realizada, es importante por esta razón mantener el clima organizacional para lograr un buen balance ante diferentes situaciones y que estas no afecten de manera negativa, es decir evitar la desmotivación, desinterés, estrés laboral para que los resultados tanto individuales como grupales sean los adecuados.

Pregunta de investigación.

¿Cómo influye el clima organizacional en el bienestar del personal de investigadores criminales de la Policía Metropolitana de Santa Marta?

Objetivo general.

Analizar de qué forma influye el clima organizacional en el bienestar y calidad de vida del personal de investigadores criminales de la Policía Metropolitana de Santa Marta.

Objetivos específicos.

1. Identificar los elementos de clima organizacional empleados por la Policía Metropolitana de Santa Marta para brindar bienestar al personal de investigadores criminales.
2. Establecer la percepción que tiene los investigadores criminales de la Policía Metropolitana de Santa Marta frente al bienestar derivado del clima organizacional.

3. Comparar la percepción de los investigadores criminales frente los elementos de clima organizacional empleados por la Policía Metropolitana de Santa Marta para brindar bienestar al personal.

Justificación.

Hoy en día y con el pasar del tiempo, se ha presentado una serie de acontecimientos donde la sociedad ha evolucionado en aspectos, culturales, sociales y económicos. La salud física y emocional actualmente es vista como una de las prioridades que se destacan como relevantes para las nuevas y viejas generaciones.

En concordancia con lo anterior, es necesario que sea incluido el tema laboral como relevante para el desarrollo de ser humano y de esta misma forma darle una prevalencia al clima organizacional y de bienestar dentro de las instituciones. Siendo así no puede pasar desapercibido, que muchas instituciones u organizaciones, cuentan con un personal que se encarga de llevar a cabo actividades cuyo fin es generar fidelización de sus colaboradores, todo esto mediante el trabajo en equipo.

Por tal razón, es fundamental la presente investigación, cuyo fin es Analizar de qué forma influye el clima organizacional en el bienestar del personal de investigadores criminales de la Policía Metropolitana de Santa Marta.

Lo anterior se fundamenta en la excesiva carga laboral, estrés laboral, afectaciones físicas y psicológicas que recaen en los investigadores criminales de las SIJIN a nivel país y los pocos estudios que se han realizado frente a la correlación que existe entre bienestar y clima organizacional en estos funcionarios de la Policía Nacional de Colombia.

Además, los resultados de este estudio servirán como insumos a la institución para que a corto, mediano y largo plazo evalúen si deben, cambiar, modificar, ajustar o replantear las estrategias empleadas para la fidelización de sus funcionarios y el adecuado

Por último, este trabajo contribuirá en la complementación de teorías y otros estudios que tengan el mismo enfoque, además de generar mejoras en pro de los niveles de esclarecimiento de los delitos en la Policía Metropolitana de Santa Marta.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Marco conceptual.

Según Bordas (2016) el clima Laboral es conocido como el “ambiente donde los miembros de una organización llevan a cabo distintas labores y se relacionan entre sí, en medio del desarrollo de las tareas y actividades laborales, se obtienen sensaciones experimentadas por los individuos, creando así un ambiente laboral”. Se consideran tres descripciones del clima laboral, la primera realista, la segunda subjetiva y la tercera interaccionista; siendo estas las orientaciones teóricas que más se usan para los estudios relacionados con el clima organizacional.

Desde una perspectiva policial el clima organizacional es visto como clima institucional y es el “ambiente producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones propias de la organización a través de su interacción social, determinando su comportamiento, satisfacción, nivel de eficiencia y eficacia en el trabajo”. (Policía Nacional, 2014). Algunos de los factores que conforman el clima institucional en la policía Nacional de Colombia son: administración del talento humano, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, competencia laboral, bienestar e incentivos. (Policía Nacional, 2014).

Según los autores Vega y Martínez (2009). definen la calidad de Vida Laboral “como la manera donde se produce la experiencia laboral con condiciones objetivas, tales como salud laboral, higiene y seguridad ocupacional entre otras, y en condiciones subjetivas de personal como lo vive”.

En este proceso académico tiene gran relevancia el concepto de Investigación Criminal entendido este como “el conjunto de acciones realizadas por las autoridades que colaboran con los funcionarios judiciales en la investigación de los delitos y en la captura de los delincuentes” aunando a lo anterior “ (Fiscalía General de la Nación, 2018), “desde el punto de vista funcional la investigación criminal constituye un elemento necesario para la investigación judicial y, por ello, queda dentro de la órbita propia de la

función judicial del Estado” (Fiscalía General de la Nación, 2018). Estas labores están reguladas bajo el Código de Procedimiento Penal (Ley 906 de 2004).

Por último y no menos importante se tiene el concepto de Bienestar Laboral, visto este como el equilibrio en el entorno laboral, cada organización cuenta con un plan de mejoras en la calidad de vida de cada uno de los miembros de la organización, para su desarrollo profesional y personal, influyendo en la felicidad y la tranquilidad de los empleados y que se verá reflejada en las labores realizadas diariamente aumentando su productividad

Marco teórico.

El clima organizacional, se entiende como la forma agradable o desagradable al momento de desempeñar una labor, siguiendo este orden de ideas un buen ambiente laboral, puede jugar un papel muy importante con las emociones personales de los trabajadores involucrados en una organización, aparte de que pueden variar algunas conductas de comportamiento, ya sea por la carga laboral, funciones a desempeñar, la relación entre los empleados y otros factores más que hacen que el clima de una organización varíe de acuerdo al manejo de las emociones que cada empleado (Rivera, 2018).

Es importante entender que una empresa con una cultura organizacional y un buen clima laboral va a promover, que los empleados trabajen de una manera más eficaz, con una eficiencia mucho más notable y aparte de todo se trabaja hacia el mismo objetivo.

Según Litwin y Stinger, quienes fueron de los primeros autores en hablar sobre este tema de clima Organizacional, la percepción de ellos frente a este tema es muy clara, pues estos lo definen como un conjunto de propiedades que son percibidas directa o indirectamente por los empleados de una organización y estos a su vez influyen en su conducta y en su motivación frente a sus funciones laborales **Fuente especificada no válida.** Estos autores postulan nueve factores el cuál los definen de esta manera:

- **Estructura.** Hace referencia a la agrupación, las reglas organizacionales, Obligaciones, Jerarquías, Políticas, normas, entre otros, ya depende de cada compañía, la distribución de su estructura organizacional y de acuerdo a esta (estructura) que se dé va a facilitar un poco la comunicación para los empleados.

- **Responsabilidad.** Este factor cumple un papel muy importante, pues aquí depende mucho la autonomía que se tenga para realizar las labores de la compañía, independientemente del cargo que tengamos lo importante es dirigirse para el mismo objetivo.
- **Recompensa.** La organización aparte de cumplir con darles un salario justo a sus empleados, debe optar por entregar beneficios adicionales, premiando el esfuerzo y dedicación que los trabajadores hacen para cumplir con los objetivos de la compañía.
- **Desafíos.** Son toda clase de riesgos que los empleados de la compañía pueden llegar a tener en la realización de sus labores.
- **Relaciones.** Aquel Factor es bastante importante, ya que se encuentra el respeto, la inteligencia emocional y una serie de aspectos importantes que hacen que los trabajadores realicen su labor de la manera más óptima, sin dejar de lado, la obediencia de los superiores, la productividad y la efectividad.
- **Apoyo.** Este factor se relaciona con la cooperación de los empleados de la organización hacia otro grupo de individuos pertenecientes a la compañía, actuando de una manera oportuna, con el fin de luchar todos por el mismo objetivo, sin importar cuál sea el cargo que desempeñan.
- **Estándares de desempeño.** En este factor encontramos las normas que cada compañía establece, para de esta forma cumplir con sus objetivos y así poder llegar a analizar si se cumplen con las metas propuestas desde un comienzo.
- **Conflicto.** Los conflictos en una compañía siempre van a ser normales, sin importar cuál sea el trabajador de la organización, siempre van a existir pares inconformes frente algún aspecto, pues lo importante de todo es saber manejar la situación y no dejar que se conviertan en algo común.
- **Identidad:** Este factor es más conocido como el sentido de pertenencia, lo importante de este (factor) es sentirse a gusto de pertenecer a esa organización por la cual se lucha para cumplir con un objetivo, así mismo tener la sensación de saber que se aportó con un valioso esfuerzo de cada integrante de la organización (Segredo 2013).

Marco Empírico.

Se realiza una revisión de diferentes procesos académicos los cuales se enfoca en el tema de interés, se consultaron 20 fuentes, escritas en español, se seleccionaron 10 por pertinencia, cinco (5) son resoluciones y manuales internos de la Policía, y los otros cinco (5) son investigaciones académicas. Con esta información se pretende establecer debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades encontradas en otros procesos académicos que sirvan de orientación frente al tratamiento del tema de estudio, de igual forma conocer la importancia en el proceso de cuidar del bienestar de los funcionarios, en este caso en los investigadores criminales de la policía metropolitana de Santa Marta.

Para García (2009) autora de Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual, indica que existen elementos fundamentales del clima organizacional, como son:

“*percepción*, que se refiere al proceso por el cual los individuos a través de los sentidos reciben, organizan e interpretan sus impresiones sensoriales a fin de darle un significado a su ambiente; *factores organizacionales*, entendidos como aquellos elementos de la organización que se consideran influenciadores directos de la motivación y desempeño de los empleados y afectan la consecución de los objetivos organizacionales; *comportamiento organizacional*, interpretado como la manera en que las personas de forma individual y grupal actúan en las organizaciones”.

Por otro lado, en el documento Bienestar policial: Una mirada a la salud, a la seguridad ocupacional ya la prevención de los riesgos ocupacionales de los policías en El Salvador reflexiona frente a la necesidad de

“generar cultura de salud y seguridad ocupacional al igual que prevención de riesgos ocupacionales, a través de la incorporación de contenidos de esta materia en el plan básico de estudios para que el futuro policía conozca que su trabajo debe ser seguro y saludable, se concientice y trabaje intensamente por minimizar los riesgos laborales en el desempeño de sus labores”.

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

El tipo de estudio con el que se abordará el trabajo es Cualitativa ya que se “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.”.

(Hernández, Fernández y Baptista 2014). De igual forma tendrá un Alcance Correlacional pues se busca “asociar variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (Hernández et al., 2014).

Participantes.

La caracterización de la muestra poblacional es la siguiente: 53 investigadores criminales, entre los que se destacan 41 masculinos y 12 femeninas, en edades de 22 a 40 años, todos son técnicos en servicio de policía y capacitados en curso básico de investigación criminal, estrato socioeconómico 2 a 4, y pertenecen laboralmente a la seccional de investigación criminal de la Policía metropolitana de Santa Marta.

De igual forma se adelantó un muestreo *no probabilístico por conveniencia*, a causa del acceso directo que se tuvo con la población de estudio. Se excluyó de la toma de muestra a los participantes que no posean en cargo de investigadores criminales, los que aun teniendo el cargo no pertenecen a la seccional de investigación criminal de Santa Marta.

Instrumentos de recolección de datos.

En primer lugar, se realizará la revisión del estado del arte dando prioridad a resoluciones y manuales internos de la Policía fuente primarias que permitirán un abordaje amplio frente el tema de estudio, los anteriores serán registrados en una matriz descriptiva de comparación, la cual permite describir de manera sistemática las variables a comparar en este estudio; en segundo lugar, a través de una escala de Likert “Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes” (Hernández et al., 2014).

Estrategia del análisis de datos.

El proceso de análisis de los datos obtenidos se hará de forma dinámica, en la cual a través de un procedimiento analítico se procederá a una reducción, consolidación y transformación de datos, para posterior realizar una integración de los mismos. Con la obtención de la integración se datos se procederá a crear una narrativa descriptiva, aunado a lo anterior se hará la medición cuantitativa de las preguntas realizadas con el fin de poder obtener un análisis completo.

Posterior se aplicará estadística descriptiva entendida esta como “un conjunto de técnicas numéricas y gráficas para describir y analizar un grupo de datos, sin extraer conclusiones (inferencias) sobre la población a la que pertenecen” (Faraldo y Pateiro, 2013)

Consideraciones éticas.

Bajo los principios normativos otorgados por Ley 1090 de 2006, la cual reglamenta el actuar de todos los psicólogos en Colombia, sustentado en los principios generales de responsabilidad, estándares morales y legales, confidencialidad, bienestar del usuario entre otras, y en ejercicio de nuestra formación profesional como Psicólogos, en cumplimiento de nuestros deberes y obligaciones con nuestra profesión y nuestros usuarios se hace claridad sobre la reserva de la información brindada en esta investigación, que los resultados serán de uso académico y que en ningún momento se difundirá información personal de los participantes, que si se generan malestares o incomodidades los participantes directamente o a través de sus padres o tutores legales pueden desistir de realizar la prueba, y que se les dará a conocer el producto final de este proceso investigativo.

Capítulo 4.

Resultados.

Resultados frente a la identificación de elementos

Tabla 1

Normatividad y elementos de bienestar y calidad dentro de la Policía Nacional

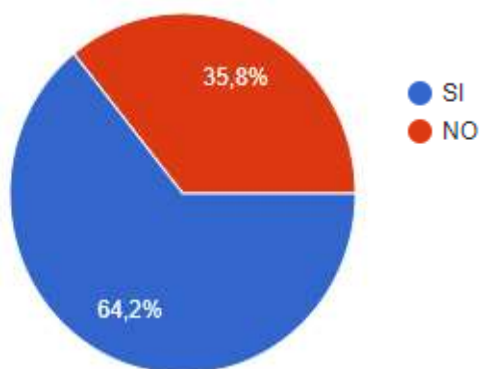
Normatividad	Elementos
Resolución No. 01360 del 08 de abril del 2016 expedición del manual de bienestar y calidad de vida para el personal de la policía nacional	a) Salario emocional
	b) Descanso remunerado en la época de parto
	c) Ley María
	d) Licencia de luto
	e) Subsidio de vivienda
	f) Licencias
	g) Días especiales
	Cumpleaños
	Ascensos
	Obtención título académico
	h) Días de situación administrativa
	Traslado de unidad
	Comisiones (nacionales e internacionales)
	i) Descanso por calamidad personal o familiar
	j) Descanso especial
Descanso navideño	
Descanso en semana santa	
Descanso por proceso electoral	
Descanso por servicios especiales	
k) Horario flexible	
l) Desvinculación laboral asistida	
m) Promoción de salud y prevención de enfermedades	
n) Modelo de atención integral a la familia	
o) Incentivos	
Resolución 03001 de 13 de junio de 2018 modificación y adición a la resolución No. 01360 del 08 de abril del 2016	a) Permiso de estudio
	b) Descanso extraordinario
	c) Incentivos por uso de la bicicleta

Resultados frente a la percepción de los investigadores

Tabla 2

Primer reactivo: ¿Conoce usted el Manual de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional?

Respuesta del reactivo	No.	Repetición	Porcentaje	Porcentual válido	Porcentaje acumulado
1. Si	1	34	64.2	64.2	64.2
2. No	2	19	35.8	35.8	100
Total		53	100	100	



La grafica nos muestra como del total de la muestra 53 investigadores el 64.2% conocen el manual de bienestar y calidad de vida mientras que 19 funcionarios no lo conocen.

Tabla 3

Segundo reactivo: ¿Qué tan importante considera usted conocer el Manual de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional?

Respuesta del reactivo	No.	Repetición	Porcentaje	Porcentual válido	Porcentaje acumulado
1. Muy importante	1	36	67.9	67.9	67.9
2. Importante	2	16	30.2	30.2	98.1
3. Moderadamente importante	3	0	0	0	
4. De poca importancia	4	1	1.9	1.9	100
5. Sin importancia	5	0	0	0	
Total		53	100	100	

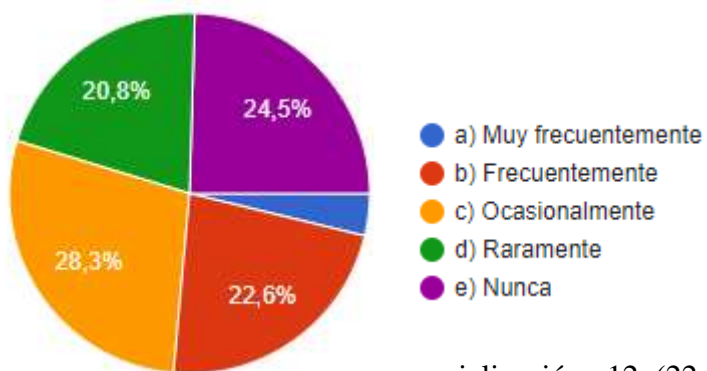


La grafica muestra como 36 funcionarios 67.9% considera muy importante el Manual de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional, mientras que 30.2% lo considera importante, por otro lado, solo un funcionario lo ve de poca importancia.

Tabla 4

Tercer reactivo: ¿Le ha sido socializado el manual de bienestar de la Policía Nacional en el último año?

Respuesta del reactivo	No.	Repetición	Porcentaje	Porcentual valido	Porcentaje acumulado
1. Muy frecuentemente	1	2	3.8	3.8	3.8
2. Frecuentemente	2	12	22.6	22.6	26.4
3. Ocasionalmente	3	15	28.3	28.3	54.7
4. Raramente	4	11	20.8	20.8	75.5
5. Nunca	5	13	24.5	24.5	100
Total		53	100	100	



En esta grafica se observa que frente al reactivo 3 que indica el nivel de socialización del manual de bienestar y calidad de la Policía se indica que solo 2 investigadores indican que es muy frecuente la

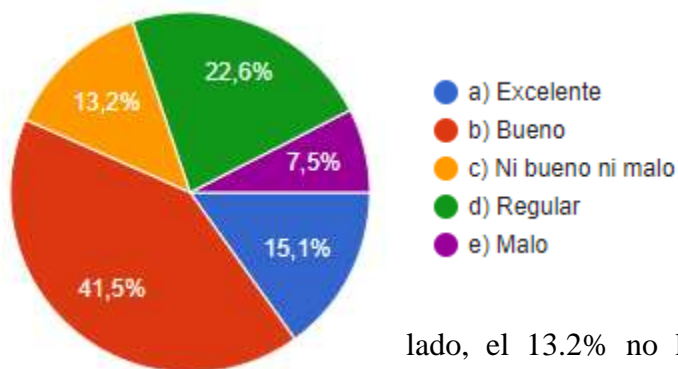
socialización, 12 (22.6%) indican que frecuentemente es

socializado, sin embargo, entre ocasionalmente y nunca representa el 73% de participación, siendo este un punto a tener en cuenta.

Tabla 5

Cuarto reactivo: ¿Cómo considera usted como investigador el clima organizacional dentro de la Seccional de Investigación Criminal de la Policía Metropolitana de Santa Marta?

Respuesta del reactivo	No.	Repetición	Porcentaje	Porcentual valido	Porcentaje acumulado
1. Excelente	1	8	15.1	15.1	15.1
2. Bueno	2	22	41.5	41.5	56.6
3. Ni bueno ni malo	3	7	13.2	13.2	69.8
4. Regular	4	12	22.6	22.6	92.4
5. Malo	5	4	7.6	7.6	100
	Total	53	100	100	



En la gráfica se observa como 8 de los participantes ven como excelente el clima organizacional dentro de su unidad, el 41.5% lo percibe como buenos, por otro lado, el 13.2% no lo percibe ni bueno ni malo y 12 funcionarios lo ven como regular, sin embargo, un 7.6% (4 participantes) lo perciben como malo, siendo este un punto a tener en cuenta más adelante.

Tabla 6

Quinto reactivo: ¿Qué tan importante considera usted el clima organizacional dentro de la Seccional de Investigación Criminal de la Policía Metropolitana de Santa Marta?

Respuesta del reactivo	No.	Repetición	Porcentaje	Porcentual valido	Porcentaje acumulado
1. Muy importante	1	25	47.1	47.1	47.1
2. Importante	2	23	43.4	43.4	90.5
3. Moderadamente importante	3	2	3.8	3.8	94.3
4. De poca importancia	4	2	3.8	3.8	98.1
5. Sin importancia	5	1	1.9	1.9	100
	Total	53	100	100	

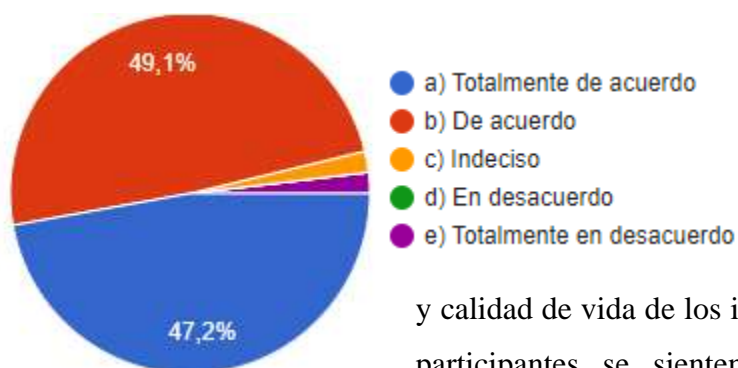


El 90.5% de los participantes consideran muy importante e importante el clima organizacional dentro de la Seccional de Investigación Criminal, solo para 5 funcionarios es moderadamente importante, de poca importancia o sin importancia.

Tabla 7

Sexto reactivo: ¿Considera usted que el clima organizacional vivido dentro de la seccional de investigación criminal de la policía metropolitana de Santa Marta influye directamente dentro del bienestar y calidad de vida de los investigadores?

Respuesta del reactivo	No.	Repetición	Porcentaje	Porcentual válido	Porcentaje acumulado
1. Totalmente de acuerdo	1	25	47.1	47.1	47.1
2. De acuerdo	2	26	49.1	49.1	96.2
3. Indeciso	3	1	1.9	1.9	98.1
4. En desacuerdo	4	0	0	0	
5. Totalmente en desacuerdo	5	1	1.9	1.9	100
Total		53	100	100	



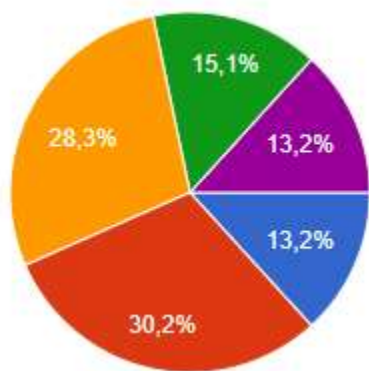
La grafica nos indica que 51 de los participantes (96.2%) consideran que el clima organizacional influye directamente en el bienestar y calidad de vida de los investigadores, solo el 3.8% (2) participantes se sienten indecisos o totalmente en

desacuerdo.

Tabla 8

Séptimo reactivo: ¿Considera usted que se están cumpliendo con los lineamientos de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional dentro de la seccional de Investigación Criminal?

Respuesta del reactivo	No.	Repetición	Porcentaje	Porcentual válido	Porcentaje acumulado
1. Muy frecuentemente	1	7	13.2	13.2	13.2
2. Frecuentemente	2	16	30.2	30.2	43.4
3. Ocasionalmente	3	15	28.3	28.3	71.7
4. Raramente	4	8	15.1	15.1	86.8
5. Nunca	5	7	13.2	13.2	100
Total		53	100	100	



- a) Muy frecuentemente
- b) Frecuentemente
- c) Ocasionalmente
- d) Raramente
- e) Nunca

La grafica muestras que frente al reactivo séptimo consideran los investigadores que se están cumpliendo los elementos de bienestar frecuentemente el

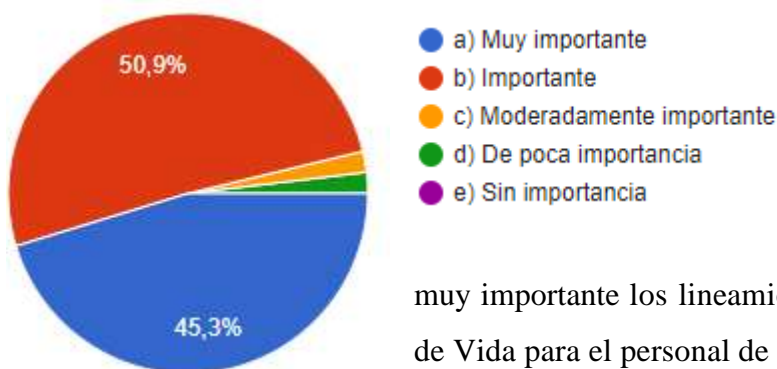
30.2 %, que ocasionalmente el 28.3%, que raramente el 28.3 % (15 funcionarios) y que muy frecuente y nunca

un 13.2% sucesivamente.

Tabla 9

Octavo reactivo: ¿Qué tan importante considera usted como investigador los lineamientos de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional aplicados dentro de la Seccional de Investigación Criminal?

Respuesta del reactivo	No.	Repetición	Porcentaje	Porcentual válido	Porcentaje acumulado
1. Muy importante	1	24	45.3	45.3	45.3
2. Importante	2	27	50.9	50.9	96.2
3. Moderadamente importante	3	1	1.9	1.9	98.1
4. De poca importancia	4	1	1.9	1.9	100
5. Sin importancia	5	0	0	0	
Total		53	100	100	



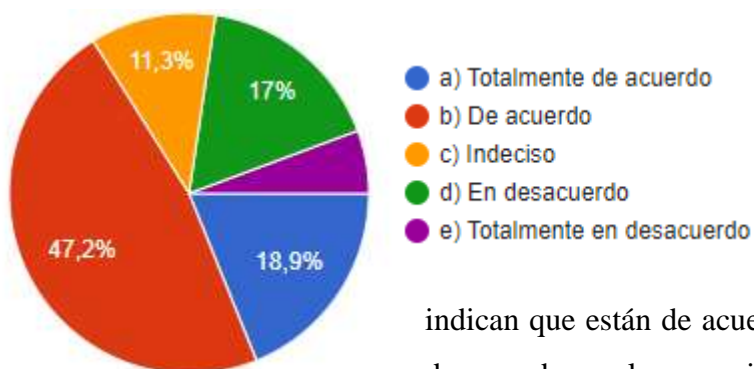
La grafica muestra que el 50.9% de los participantes (27 investigadores) y el 45,3% de los mismos consideran importante y muy importante los lineamientos de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional aplicados dentro de la Seccional, solo 2 participantes consideran de

moderada y poca importancia el tema.

Tabla 10

Noveno reactivo: ¿Considera usted que los lineamientos de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional cumplen a cabalidad su fin primordial?

Respuesta del reactivo	No.	Repetición	Porcentaje	Porcentual valido	Porcentaje acumulado
6. Totalmente de acuerdo	1	10	18.9	18.9	18.9
7. De acuerdo	2	25	47.2	47.2	66.1
8. Indeciso	3	6	11.3	11.3	77.4
9. En desacuerdo	4	9	17	17	94.4
10. Totalmente en desacuerdo	5	3	5.6	5.6	100
	Total	53	100	100	



La grafica nos indica que frente al reactivo noveno si los elementos de calidad cumplen con su fin, el 47.2% (25 participantes)

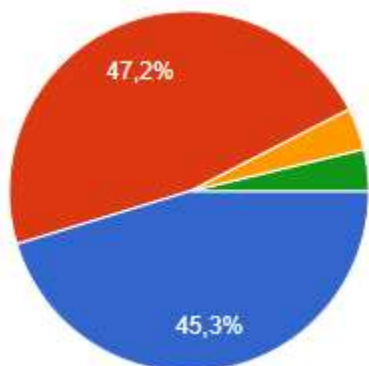
indican que están de acuerdo, 18.9% están totalmente de acuerdo con la proposición y el 11.3% se encuentra

indeciso, por otra parte, el 17% (9 participantes) se encuentran en desacuerdo y 3 funcionarios están totalmente en desacuerdo con una participación de 5.6%.

Tabla 11

Decimo reactivo: ¿Considera usted que los lineamientos de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional pueden ser aplicados a los investigadores criminales?

Respuesta del reactivo	No.	Repetición	Porcentaje	Porcentual valido	Porcentaje acumulado
1. Totalmente de acuerdo	1	24	45.3	45.3	45.3
2. De acuerdo	2	25	47.2	47.2	92.5
3. Indeciso	3	2	3.8	3.8	96.3
4. En desacuerdo	4	2	3.8	3.8	100
5. Totalmente en desacuerdo	5	0	0	0	
	Total	53	100	100	



- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Indeciso
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

La grafica nos indica que para el 92.5% de los participantes (49), se encuentran totalmente de acuerdo o de acuerdo con

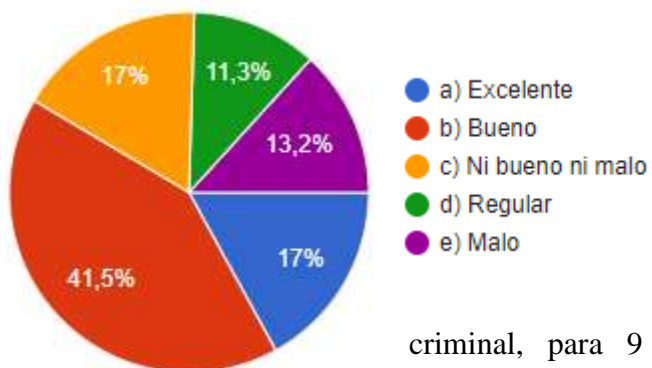
que los lineamientos generales de bienestar y calidad de vida para el personal de la Policía Nacional pueden ser

aplicados a ellos como investigadores.

Tabla 12

Undécimo reactivo: ¿Cómo considera usted como investigador el Bienestar y Calidad de Vida percibido dentro de la Seccional de Investigación Criminal de la Policía Metropolitana de Santa Marta?

Respuesta del reactivo	No.	Repetición	Porcentaje	Porcentual valido	Porcentaje acumulado
1. Excelente	1	9	17	17	17
2. Bueno	2	22	41.5	41.5	58.5
3. Ni bueno ni malo	3	9	17	17	75.5
4. Regular	4	6	11.3	11.3	86.8
5. Malo	5	7	13.2	13.2	100
	Total	53	100	100	



En la gráfica se observa como 22 participantes que representan el 41.5% consideran bueno el bienestar y calidad de vida dentro de seccional de investigación criminal, para 9 participantes 17% es considerada excelente mientras la misma cantidad de investigadores no consideran ni buena ni mala la temática tratada, sin embargo, para un 24.5% de participantes la respuesta se inclinó hacia regular y mala.

Discusión.

En el resultado obtenido durante el trabajo investigativo, en cuanto al bienestar del personal de investigadores criminales de la Policía Metropolitana de Santa Marta, muestra que en general, los investigadores poseen una herramienta muy valiosa, hablamos del **Manual De Calidad De Vida Y Bienestar Social**, un manual que aporta gran parte en cuanto a los lineamientos establecidos por la institución para la conservación y el mantenimiento de un clima organizacional y emocional estable para sus funcionarios.

No obstante, hoy en día la salud mental y el clima organizacional se ha vuelto una parte vital para toda organización que se conforma por determinada población de trabajadores, siendo éstos parte fundamental para el equilibrio sostenible de la empresa, preparándola y fortaleciéndola para el reto de las nuevas generaciones mediante su transformación continua.

De acuerdo con nuestra teoría investigativa, podemos concluir que de Clima Organizacional se hablaba desde hace mucho tiempo sin que éste fuera reconocido y fortalecido como parte fundamental en todo ambiente social, como lo dice (Rivera, 2018) El clima organizacional, se entiende como la forma agradable o desagradable al momento de desempeñar una labor, siguiendo este orden de ideas un buen ambiente laboral, puede jugar un papel muy importante con las emociones personales de los trabajadores

involucrados en una organización, aparte de que pueden variar algunas conductas de comportamiento, ya sea por la carga laboral, funciones a desempeñar, la relación entre los empleados y otros factores más que hacen que el clima de una organización varíe de acuerdo al manejo de las emociones que cada empleado.

También debemos tener en cuenta que Clima Organizacional se compone de diferentes factores que lo identifican como el comportamiento y desempeño laboral de un trabajador; (Litwin y Stinger, 1968), quienes fueron de los primeros autores en hablar sobre este tema de clima Organizacional, la percepción de ellos frente a este tema es muy clara, pues estos lo definen como un conjunto de propiedades que son percibidas directa o indirectamente por los empleados de una organización y estos a su vez influyen en su conducta y en su motivación frente a sus funciones laborales. Del mismo modo otra definición conceptual concordante a la anterior, la tiene (Hall, 1996) el clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado.

Partiendo de las anteriores premisas quisimos ahondar en este tema que nos parece muy importante y nos llamó la atención desde un principio. Utilizando un instrumento para la recolección de datos, nos basamos en la técnica más usada para evaluar el clima organizacional del personal de investigadores criminales de la Policía Metropolitana de Santa Marta, tal como señala (Brunet, 1987) y (Gibson, 1987) el cuestionario escrito es el instrumento de medida privilegiada para la evaluación del clima. Cuando usamos un instrumento como el cuestionario, pretendemos recolectar, evaluar y analizar la información allí plasmada, ésta es de vital importancia debido a que nos proporciona la percepción y la experiencia que viven en el día a día los trabajadores según sea su ambiente social. Con lo anterior, no queremos decir que sea la única forma para la recolección de datos, pero queremos tener una mayor certeza con los datos obtenidos, tal cual como las ventajas que menciona James y Sell (1981, Silva Vásquez, 1992) la utilización de cuestionarios para la recogida de datos posee ciertas ventajas como lo son:

- a. Proporcionan medidas directas a través de los auto informes que facilitan los individuos que experiencia el clima.
- b. Constituyen una manera más práctica, cómoda y rápida que otros tipos de medida como método para conseguir la estandarización de los ítems y de las maneras de responder.
- c. Son una manera práctica y rápida de conseguir grandes cantidades de datos en muestras amplias.

Analizando el resultado de las respuestas brindadas por los funcionarios encuestados, se presenta un estudio de manera general describiendo la realidad que vive cada miembro del grupo investigativo desde su puesto de trabajo, generando un desconocimiento a los derechos y deberes en cuanto a la calidad de vida laboral, a diferencia de la claridad e importancia que tienen respecto al clima organizacional, el cual coincide con lo planteado por Álvarez (1995) quien define el clima organizacional, como el ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional. El ambiente en el cual las personas realizan su trabajo influye de manera notoria en su satisfacción y comportamiento, y, por lo tanto, en su creatividad y productividad.

Teniendo en cuenta los anteriores conceptos, podemos establecer que el clima organizacional define características que identifican los comportamientos que desarrolla la persona durante sus actividades laborales y sociales, por tal razón, es de vital importancia llevar a cabo evaluaciones continuas y planes de mejora con el fin de evitar dificultades tanto a nivel de la salud y el desempeño de los trabajadores.

Conclusiones.

En el desarrollo del trabajo se llegó a conclusiones significativas que permitirán orienta la toma de decisiones que busque mejorar, fortalecer o cambiar la forma en la que el clima organizacional influya sobre el bienestar y calidad de vida del personal de investigadores criminales de la Policía Metropolitana de Santa Marta.

La primera conclusión obtenida es que la Policía Nacional a través de una serie de instructivos y normatividad interna establece los elementos con que cuenta la institución

para brindar un bienestar y mejorar la calidad de vida de sus integrantes y sus familias, plasmado en la Resolución No. 01360 del 08 de abril del 2016 “manual de bienestar y calidad de vida para el personal de la policía nacional”.

De estos elementos se destacan el salario emocional y no emocional, descansos remunerados, licencias, días especiales entre otros.

Frente a la percepción que tienen los funcionarios del tema de clima organizacional y como este influye en su bienestar y calidad de vida se concluyó lo siguiente:

Un gran porcentaje conocen el manual y los elementos de bienestar y calidad, sin embargo, hay un número significativo de investigadores que desconocen estos elementos, por tal motivo se hace necesario por parte de la unidad policial generar estrategias que permitan al cien por ciento de sus funcionarios conocer la temática, por otro lado para el 98.1 % de los participantes es importante o muy importante conocer los elementos estipulados en el “manual de bienestar y calidad de vida para el personal de la policía nacional”.

El clima organizacional dentro de la unidad es visto con un alto nivel de importancia por el 90% de los participantes y para el 90.5 % el clima organizacional influye de manera satisfactoria en las labores de dichos trabajadores haciendo que se puedan desempeñar de manera grata sus labores.

El clima laboral se puede medir con facilidad y se logra evidenciar que entre mayor sea la excelencia del clima laboral, será mayor la satisfacción que pueden tener los trabajadores de investigación Criminal.

Otra conclusión resultada de las entrevistas indica que frente a la aplicación de los elementos de bienestar y calidad más de la mitad de los participantes no tienen un buen concepto frente al tema demostrando que o no son participe, desconocen o no pueden utilizar los elementos dados por la institución lo que indicaría la necesidad de profundizar sobre las razones que tienen los funcionarios al momento de responder a esta pregunta.

Un 44% de participantes no ven de forma eficaz los elementos del manual de bienestar y calidad ya que indican que los anteriores no están cumpliendo a cabalidad el objetivo con el que fueron creados, en pocas palabras consideran que no están brindando bienestar y calidad de vida a los funcionarios.

La última conclusión obtenida hace referencia a que para el 58.7 de los participantes perciben como bueno o excelente el bienestar y calidad dentro de la seccional de investigación criminal, sin embargo, para un 41.3 cifra significativa tienen la sensación de que el bienestar dentro de la unidad no es bueno, lo que debe conllevar a la creación de rutas para mejorar el bienestar y calidad de vida de todos los trabajadores en la seccional de Santa Marta con el fin de poder brindar un mejor servicio a la comunidad.

Limitaciones.

Dentro de la metodología empleada se tuvo restricciones frente a el uso de programas estadísticos especializados que permitieran la obtención de datos de una forma más ágil y completa, por otra parte, la limitación del programa Excel frente a gráficas y tablas no permite realizar análisis cuantitativos de mayor precisión frente al tema de estudio.

Recomendaciones.

A través de los resultados de este estudio se brindan las siguientes recomendaciones a la institución policial con el fin de fortalecer el bienestar y calidad de vida de todos sus funcionarios, en primer lugar, se hace indispensable brindar capacitación a todo el personal frente al “manual de bienestar y calidad de vida para el personal de la policía nacional” y los elementos que lo constituyen con el fin de permitir un acceso oportuno a los beneficios brindados por la institución.

Por otra parte teniendo en cuenta que para el personal de policías es indispensable contar con un bienestar y calidad de vida se hace necesario para la institución policial permitir que los elementos sean de acceso directo y que no esté por encima de los funcionarios las cargas laborales.

Referencias

- Acosta, C. C. B., Baracaldo, A. C. S., y Landinez, L. J. R. (2020). Análisis del bienestar psicológico en policías que laboran en la región Caribe de Colombia. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 12(3), 8-19. Recuperado de:
<https://revistalogos.policia.edu.co:8443/index.php/rlct/article/view/1184/1509>
- Bordas Martínez, J. (2016). El clima laboral en las fuerzas de seguridad del estado. *Revista de Derecho Penal y Criminología*, 15, 205-232. Recuperado de:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>
- Centro de Observación Prospectivo del Direccionamiento del Talento Humano (2021). Policía Nacional de Colombia, Cifras de personal. Recuperado de:
<https://www.policia.gov.co/talento-humano/estadistica-personal/cifras>
- Faraldo Pedro y Pateiro Beatriz (2013) Estadística y metodología de la investigación, Tema 1. Estadística Descriptiva. Recuperado de:
http://eio.usc.es/eipc1/BASE/BASEMASTER/FORMULARIOS-PHP-DPTO/MATERIALES/Mat_G2021103104_EstadisticaTema1.pdf
- Fiscalía General de la Nación (2018) manual único de policía judicial versión N.2 recuperado de <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/Manual-de-Policia-Judicial-Actualizado.pdf>
- García Solarte, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, (42), 43-65.
- García, M. y Zapata D., A. (2008). Instrumento para el diagnóstico del clima organizacional. Universidad del Valle. Facultad de Ciencias en la administración. Santiago de Cali – Colombia. Documento inédito.

- Hernández, G. C., Galvis, S. M. M., & Narváez, K. Y. T. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de administración, 16(25), 109-137. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Muñoz, C. A. C., y Argueta, M. C. T. (2017). Bienestar policial: Una mirada a la salud, a la seguridad ocupacional ya la prevención de los riesgos ocupacionales de los policías en El Salvador. Revista Policía y Seguridad Pública, 143-225. Recuperado de: <https://www.lamjol.info/index.php/RPSP/article/view/5465/5133>
- Policía Nacional-Resolución 05593. (2014). Ministerio de Defensa Nacional Policía Nacional Dirección General, Sistema de intervención para la medición y el mejoramiento del clima institucional de la policía nacional, art 2. Recuperado de: https://www.policia.gov.co/sites/default/files/resolucion_05593-31122014_clima_laboral.pdf
- Policía Nacional-DIJIN Siedco plus 2021, boletín acumulado de delitos. Recuperado de Siedco plus fecha de corte 31/12/2020 y 05/10/2021.
- Rivera Porras, D. A., Rincón Vera, J. E., & Flórez Gamboa, S. R. (2018). Percepción del clima organizacional: Un análisis desde los macroprocesos de una ESE. Recuperado de <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2166>
- Salcedo Narváez, S. S., & Lozano Arrieta, Y. M. (2015). Análisis de los factores determinantes del clima organizacional aplicando el modelo de litwin y stinger en dos sucursales de Davivienda en Cartagena durante 2014 (Doctoral dissertation, Universidad de Cartagena). Recuperado de: <https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/3314>
- Segredo Pérez, A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Revista cubana de salud pública, 39(2), 385-393. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017

Vega, M. M. C., y Martínez, K. A. K. (2009). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. Horizontes empresariales, 8(1), 23-50. Recuperado de: <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/2039/1902>

Anexos.

Anexo A. Formato de Instrumento

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSewkXLN6F7MY24Py16xZnLO-YnNqdwcjMpUAI4TjvaFTKKT3Q/viewform>

<p>1. ¿Conoce usted el Manual de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional? *</p> <p>Elige ▼</p>	<p>4. ¿Cómo considera usted como investigador el clima organizacional dentro de la Seccional de Investigación Criminal de la Policía Metropolitana de Santa Marta? *</p> <p><input type="radio"/> a) Excelente</p> <p><input type="radio"/> b) Bueno</p> <p><input type="radio"/> c) Ni bueno ni malo</p> <p><input type="radio"/> d) Regular</p> <p><input type="radio"/> e) Malo</p>
<p>2. ¿Qué tan importante considera usted conocer el Manual de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional? *</p> <p><input type="radio"/> a) Muy importante</p> <p><input type="radio"/> b) Importante</p> <p><input type="radio"/> c) Moderadamente importante</p> <p><input type="radio"/> d) De poca importancia</p> <p><input type="radio"/> e) Sin importancia</p>	<p>5. ¿Qué tan importante considera usted el clima organizacional dentro de la Seccional de Investigación Criminal de la Policía Metropolitana de Santa Marta? *</p> <p><input type="radio"/> a) Muy importante</p> <p><input type="radio"/> b) Importante</p> <p><input type="radio"/> c) Moderadamente importante</p> <p><input type="radio"/> d) De poca importancia</p> <p><input type="radio"/> e) Sin importancia</p>

6. ¿Considera usted que el clima organizacional vivido dentro de la seccional de investigación criminal de la policía metropolitana de Santa Marta influye directamente dentro del bienestar y calidad de vida de los investigadores? *

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Indeciso
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

7. ¿Considera usted que se están cumpliendo con los lineamientos de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional dentro de la seccional de Investigación Criminal? *

- a) Muy frecuentemente
- b) Frecuentemente
- c) Ocasionalmente
- d) Raramente
- e) Nunca

8. ¿Qué tan importante considera usted como investigador los lineamientos de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional aplicados dentro de la Seccional de Investigación Criminal? *

- a) Muy importante
- b) Importante
- c) Moderadamente importante
- d) De poca importancia
- e) Sin importancia

9. ¿Considera usted que los lineamientos de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional cumplen a cabalidad su fin primordial? *

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Indeciso
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

10. ¿Considera usted que los lineamientos de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional pueden ser aplicados a los investigadores criminales? *

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Indeciso
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

11. ¿Cómo considera usted como investigador el Bienestar y Calidad de Vida percibido dentro de la Seccional de Investigación Criminal de la Policía Metropolitana de Santa Marta? *

- a) Excelente
- b) Bueno
- c) Ni bueno ni malo
- d) Regular
- e) Malo

Encuesta Clima Organizacional

Se registró tu respuesta.

[Ver la puntuación](#)

[Enviar otra respuesta](#)

Anexo B. Formato de consentimiento informado

Encuesta Clima Organizacional

Consentimiento informado

Certifico que he sido informado(a) con la claridad y veracidad debida respecto al ejercicio al cual me invitan a participar como colaborador. Confirmando de manera voluntaria que me encuentro en total uso de mis facultades para tomar decisiones y entender la información que aquí se me presenta, iniciando la autonomía desde una acción de libertad. Este consentimiento es la expresión clara, precisa, autónoma y libre que doy como colaborador, de haber comprendido y aceptando el diligenciar el siguiente formulario, luego de ser enterado de los pormenores de la herramienta a utilizar, por medio de la presente le doy permiso para actuar conforme a lo que ha sido descrito. Soy conocedor(a) de la autonomía suficiente que poseo para retirarme u oponerme a contestar alguna o algunas de las preguntas de la encuesta cuando lo estime conveniente y sin necesidad de justificación alguna, no se trata de una intervención con fines de tratamiento psicológico. La participación es voluntaria, confidencial y sin costo, y se puede revocar mi consentimiento en cualquier momento. Mis datos serán usados únicamente para extraer información respecto a la investigación que contribuirá a establecer ¿Cómo influye el clima organizacional en el bienestar del personal de investigadores criminales de la Policía Metropolitana de Santa Marta?

Correo *

Correo válido

.....

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

Anexo C. Ficha de resumen.

ESTRATEGIAS EMPLEADAS POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA					
A continuación se observa en las columnas los trabajos con los cuales se compararan las estrategias empleadas por la policía de Colombia y demás investigaciones.					
ESTRATEGIAS EMPLEADAS POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA	Una aproximación al clima organizacional en la policía nacional civil (pnc) del salvado	Clima organizacional y desempeño laboral del personal policial del departamento de seguridad del estado Trujillo, 2017	Diagnóstico comportamental del clima laboral en la cooperativa de ahorro y crédito policía nacional y propuesta de mejora para el ambiente organizacional	El clima laboral en las fuerzas de seguridad del estado	Gestión del talento humano y su relación con el clima organizacional de los efectivos policiales
Ubicación Laboral	X			X	X
Liderazgo	X	X	X	X	
Comunicación Y Relaciones Interpersonales	X	X	X	X	X
Trabajo En Equipo	X	X	X	X	X
Competencia Laboral	X	X	X	X	X
Bienestar: Horario Flexible, Promoción De La Salud Y Prevención De La Enfermedad, Modelo De Atención Integral A La Familia, Becas, Vivienda Fiscal, Préstamos, Auxilio Mutuo, Centro Religioso, Centro Religioso, Colegios, Turnos De Descanso	X		X	X	X
Incentivos, Salario Emocional, Días Especiales, Días En Situaciones Administrativas, Descanso Por Calamidad Personal O Familiar, Descanso Especial Por Desempeños Destacados Incentivo No Pecuniario Y Incentivo Pecuniario, Condecoraciones Y Distintivos	X	X	X	X	X
Beneficios Legales: Remuneración, Descanso Remunerado En La Época De Parto, Ley María, Licencia Por Luto, Subsidio De Vivienda, Licencias,	X	X	X	X	X
Desvinculación Laboral Asistida					
Formación Y Capacitación	X	X	X	X	
X	Dotación, Instalaciones Físicas, Medios Logísticos, De Transporte Y Comunicación	X	X	X	X
X	Innovación Y Creatividad	X	X		
X	X	Evaluación De Conflictos	X		
X	X	Identidad Policial	X		

Producto Multimedia: <https://www.youtube.com/watch?v=TKkij3sS-S8>

FICHA

Escuela	Politécnico Grancolombiano
Encargado (s)	Estudiantes: JAIR ALFONSO RODRÍGUEZ BARRERA EDNA CAROLINA DÍAZ AVILA ISABEL CRISTINA CALLE BARRERA JUAN SEBASTIÁN CORNELIO OYOLA BRAYAN ANDRÉS CRUZ SAIZ
	Docente: HEIDI JACQUELINE URREGO VALENCIA
Título	INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE INVESTIGADORES CRIMINALES DE LA POLICÍA METROPOLITANA DE SANTA MARTA
Objetivo del proyecto	Analizar de qué forma influye el clima organizacional en el bienestar y calidad de vida del personal de investigadores criminales de la Policía Metropolitana de Santa Marta.
Justificación del proyecto	Es fundamental la presente investigación, fundamentada en la excesiva carga laboral, estrés laboral, afectaciones físicas y psicológicas que recaen en los investigadores criminales de las SIJIN a nivel país y los pocos estudios que se han realizado frente a la correlación que existe entre bienestar y clima organizacional en estos funcionarios de la Policía Nacional de Colombia. Además, los resultados de este estudio servirán como insumos a la institución para que a corto, mediano y largo plazo evalúen si deben, cambiar, modificar, ajustar o replantear las estrategias empleadas para la fidelización de sus funcionarios y el adecuado. Por último, este trabajo contribuirá en la complementación de teorías y otros estudios que tengan el mismo enfoque, además de generar mejoras en pro de los niveles de esclarecimiento de los delitos en la Policía Metropolitana de Santa Marta
Enlace Producto Multimedia	https://www.youtube.com/watch?v=TKkij3sS-S8