



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 DE LA MOTIVACIÓN EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN  
LOS PATRULLEROS EN EL ÀREA DE TALENTO HUMANO DE LA POLICIA  
NACIONAL DE QUIBDÒ-CHOCO

PRESENTA:

ALEXANDRA MAYORAL MACHADO COD. 1812410217  
ANDREA AGUDELO ESPINOSA COD. 1811024438  
INGRID CAROLINA HERNANDEZ PEREZ COD. 100122477  
LAURA SOFIA MORENO ROMERO COD. 1911981378  
YURI MASSIEL TERREROS NIETO COD. 1211070202

SUPERVISOR:

JOHANNA MARCELA TRIVINO JAIMES. MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO-DICIEMBRE 2021.

## Tabla de Contenidos

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción. ....	1
Descripción del contexto general del tema. ....	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación. ....	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos. ....	4
Justificación. ....	4
Capítulo 2. Marco de referencia.....	5
Marco Conceptual. ....	5
Marco teórico. ....	6
Marco Empírico ....	8
Capítulo 3. Metodología. ....	10
Tipo y diseño de investigación. ....	10
Participantes.....	10
Instrumentos de recolección de datos. ....	11
Estrategia del análisis de datos. ....	11
Consideraciones éticas.....	11
Capítulo 4.....	12
Resultados. ....	12
Discusión.....	16
Conclusiones. ....	17
Limitaciones.....	19
Recomendaciones. ....	19
Referencias bibliográficas.....	20
Anexos .....	25
Producto Multimedia: Ubicar el link del producto desarrollado. ....	32

### **Resumen.**

Se precisa que la calidad de vida laboral es un elemento de gran relevancia en la ejecución de funciones inherentes al cargo de un individuo en su organización o empresa. El interés de este estudio investigativo, es conocer la forma en que la motivación influye en la calidad de vida laboral en los patrulleros del área de talento humano de la Policía Nacional de Quibdó- Choco. Se precisa, el desarrollo de un estudio de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental y una muestra de 19 funcionarios de la Policía Nacional, que implemento un instrumento tipo cuestionario en donde se evalúa factores de desempeño laboral, metas personales, funciones asignadas y clima laboral. Finalmente se evidenció en el análisis de resultados altos índices de desmotivación laboral en los miembros policiales, se conoció factores que generan insatisfacción laboral y por ende una baja calidad de vida en los funcionarios policiales de Quibdó- Choco, concluyendo el estudio que la falta de descanso disminuye la calidad de vida laboral, ya que afecta todos los ejes de desarrollo del miembro de la Policía Nacional, afectando las relaciones interpersonales, siendo estos elementos factores de riesgo para las dimensiones de la calidad de vida laboral.

**Palabras clave:** Calidad de vida, motivación laboral, dimensiones de la calidad de vida y motivación laboral, funcionarios Policía Nacional.

### **Capítulo 1.**

#### **Introducción.**

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

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), como se citó en Castro, 2001). 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, desmotivación 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 están con alta carga laboral y desempeñando funciones propias del cargo que generan altos índices de estrés, 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 desmotivación laboral en la Policía Nacional con un 78%, seguido Cundimarca con un 76%, así mismo Choco, 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 la manera en que influye la motivación en la calidad de vida laboral en los patrulleros del

área de talento humano de la Policía de Quibdó, Choco, así como en los procedimientos diarios en los que se tienen, 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**

En tiempos previos a la pandemia las actividades del día a día del policía ya le generaba altos niveles de estrés, pues situaciones como el vivir frecuentemente expuestos al peligro, constante contacto con la sociedad, llegar a lugares de intimidades familiares por las situaciones al interior de los hogares, entre otras hacen parte del diario vivir de un policía; así mismo el estar sujetos al cumplimiento de una normatividad muy determinada y específica, el someterse a tensiones diversas que por lo general terminan no siendo valoradas por los superiores ocasionando altos índices de desmotivación en los miembros de la institución policial, adicionalmente se suma ahora las que deben enfrentar a diario bajo el nuevo escenario de la pandemia por el COVID-19 situación que arroja alarmantes cifras que evidencian un incremento este año de estrés laboral en la Policía Nacional y por ende de la motivación. Por lo que se hace preciso extender este tipo de investigaciones para lograr conocer hasta donde la falta de motivación influye en la calidad de vida del patrullero del área de talento humano de Quibdó- Choco, y cómo impacta el actuar del funcionario policial frente a los procedimientos diarios a los que estos deben dar atención. De esta manera este estudio se pregunta:

#### **Pregunta de investigación.**

¿De qué manera la motivación influye en la calidad de vida laboral en los patrulleros del área de talento humano de la Policía Nacional de Quibdó- Choco?

#### **Objetivo general.**

Conocer la forma en que la motivación influye en la calidad de vida laboral en los patrulleros del área de talento humano de la Policía Nacional de Quibdó- Choco.

**Objetivos específicos.**

Identificar los factores psicosociales determinados por la motivación laboral que presentan estos patrulleros y la influencia en la calidad de vida.

Establecer la manera en que se ve afectada la calidad de vida laboral por la falta de motivación laboral en los patrulleros del área de talento humano de la Policía Nacional de Quibdó- Choco.

Describir estrategias que ayuden a mitigar el impacto de la desmotivación en la calidad de vida laboral de los patrulleros del área de talento humano de la Policía Nacional de Quibdó- Choco.

**Justificación.**

Desde el campo laboral, específicamente en la fuerza pública, la desmotivación de un trabajador estresado suele estar poco motivado y ser menos productivo teniendo en cuenta la carga laboral excesiva, la cual ha permitido que los funcionarios no cumplan sus funciones de la mejor manera (Burke, 1989, citado por Kenan Gül, 2008), es por ello que es significativo tener un servicio de policía productivo y saludable.

Es preciso mencionar que es importante el estado mental 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).

El trabajo Policial ha sido identificado como una ocupación particularmente estresante con vacíos motivacionales e insatisfacción a nivel personal e institucional (Crank & Caldero, 1991; Violanty & Aron, 1994, citados por Kenan Gül, 2008). Se determina, que surgen múltiples elementos negativos, que están asociados a los irrespetos de la comunidad, a tener relaciones interpersonales con individuos desafiantes, el cambio de residencia por motivo laboral, las escenas violentas a las que están expuestas los colaboradores de la Policia, en donde se evidencia en gran media una afectación en la salud mental del funcionario, debido a que en repetidas oportunidades somatizan cada suceso, generando enfermedades psicosomáticas y altos niveles de estrés.

Por este motivo surge la necesidad de que la Policía Nacional realice un análisis minucioso de la percepción que tiene los policías del área de talento humano Quibdó, con el fin que se puedan reconocer las destrezas para implementar un estado motivacional efectivo que beneficie a conservar a los patrulleros satisfechos en el desempeño de sus actividades a nivel laboral, personal y familiar, obteniendo objetivos de calidad de vida laboral óptimos, que permitirán identificar cuáles son los aspectos que se precisa ser abordados en beneficio de aumentar el bienestar en las instalaciones policiales, con la finalidad de emprender las múltiples recomendaciones orientadas a la investigación y a solucionar el problema destacado.

## **Capítulo 2.**

### **Marco de referencia.**

#### **Marco Conceptual.**

Inicialmente se realizará una breve descripción de los conceptos más relevantes, y donde se dejará claro qué se entenderá por cada una de las variables de la investigación.

#### **Motivación Laboral**

Se precisa que la motivación laboral aborda la secuencia psicológica que origina una dirección, estimulación y persistencia en el momento de definir, ejecutar y llevar a cabo la materialización de un objetivo específico. Por otro lado, se puede decir que la motivación es “procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta”. Se precisa este con 3 factores generales del estudio, en donde se aborda: intensidad, esfuerzo y resistencia. Se precisa, la intensidad como la cantidad de voluntad que aporta una persona para lograr su objetivo. Esta voluntad debe dirigirse hacia la meta deseada. La persistencia se refiere a la cantidad de tiempo que una persona puede aguantar a través de este esfuerzo. (Robbins, 2004).

#### **Calidad de Vida**

Se determina que un individuo, puede poseer una buena calidad de vida, en la medida en que se solventan sus necesidades personales y además dedica tiempo a engrandecer su vida en las áreas más importantes de la vida de cada persona. La calidad de vida tiene componentes subjetivos y objetivos que se pueden medir y hoy, respaldada por varios estudios, desde un enfoque multidimensional de las siguientes ocho dimensiones, bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, físico, Bienestar, autodeterminación, inclusión (Schalock y Verdugo, 2002)

### **Marco teórico.**

Es importante mencionar que Alderfer trabajó sobre la teoría Maslowniana y la motivación, exponiendo que los seres humanos cuentan con tres tipos de necesidades denominadas ERC- necesidades de existencia, relación y crecimiento. En esta media como lo indica Stoner (1996), para Locke la motivación nace con la intención de alcanzar un objetivo expresado y el desempeño de la tarea está regulado directamente por los objetivos que tiene cada individuo de manera personal. Locke y Gary (1990), para Herzberg la motivación de las personas depende en su totalidad de factores relacionados en las condiciones de trabajo y actividades que realizan, Genesca. E (1997), orientado en área motivacional hacia dos elementos que están relacionados con lo intrínseco y extrínseco del sujeto. En consecuencia, Chiavenato (2000b) advierte que los autores recalcan la importancia de la motivación para crear una compensación. No obstante, se conocen múltiples teorías que se orientan hacia la motivación y son beneficiosas para la satisfacción de todas las necesidades humanas de los individuos.

### **Teoría de las necesidades de Maslow**

La Teoría Jerarquía 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. En la segunda categoría se mencionan los requerimientos sociales que implican el comportamiento del individuo en el entorno, así como la autoestima del sujeto donde se otorga una valoración propia de sí mismo, orientada a la moralidad, y, por último, la autorrealización en donde el sujeto aborda que debemos explotar nuestras capacidades y talentos humanos para conseguir un bien propio e individual.

### **Teoría de la comparación temporal.**

No obstante, surgen diversas de teorías sobre la calidad de vida laboral, donde se aborda la composición del cuestionario CVTGOHISALO se orienta hacia los peldaños y escalas evidenciadas desde el neopositivismo como medida de objetividad y validez, y la teoría motivacional de Maslow para determinar su validez. En consecuencia, Albert propuso una teoría de la comparación temporal de la calidad de vida que establece que las personas pueden comparar en diferentes momentos. Es decir, los individuos pueden comparar sus propias explicaciones con sus concepciones pasadas o futuras. Si bien se puede expresar una gran variabilidad en términos de criterios de valoración, un mismo autor es específico en la valoración del sujeto, considerando la necesidad de dar continuidad al tiempo que se establece y mantiene la identidad de un individuo en el tiempo. Como se sugirió anteriormente, uno puede usarlo como base para el tiempo de un sujeto u otra medida que se pueda comparar con él mismo o con otro. (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P, 2010, p.234).

Finalmente, los resultados comparativos de esta teoría de la calidad de vida, también, pueden estar mediados por una interpretación compleja del modelo de discriminación por contraste de Buunk y Ybema (1997). En consecuencia, en el proceso de comparación social, los individuos no solo pueden comparar, sino también identificar objetos con cualquier persona. Para estos autores, el grado de distinción o similitud lo proporciona la proximidad o al pensar en un modelo comparativo como ejemplo de la propia función o expectativas futuras al evaluar la funcionalidad actual.

Por tanto, también se determina el contraste, la diferencia y la distancia al objeto detectado.

### **Marco Empírico**

En la investigación “¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada” de 2020 en México, con el fin de conocer como influye la teoría de calidad de vida a través de múltiples conceptos y además como se conforma por factores que influyen en la recopilación de ese constructo con un análisis cualitativo en muestra de 81 definiciones de CVT, implementando herramientas de medición que se identifiquen con un tipo de investigación determinado, así como el diseño. Se precisa en los hallazgos que, la orientación individual del estudio, está orientada al buen desempeño y bienestar laboral, el equilibrio en ejecución de funciones y realización de tareas en un entorno organizacional determinado.

En el estudio denominado “Impacto de la satisfacción laboral en el desempeño de un grupo de policías estatales” De 2018 en el estado de Durango, México, tuvo como objetivo conocer las consecuencias derivadas un grupo de policías con altos índices de satisfacción laboral en su grupo de trabajo, fue una investigación de tipo cuantitativa, en la cual se evaluó a 242 policías con la Escala de Satisfacción Laboral (ESL). Se determinó la autoevaluación del desempeño y una sub escala de Desempeño, llamada SWS - Survey. Se evidenció que el 35 % presentó baja satisfacción laboral general y por otra parte el 41 % presentó también una baja satisfacción frente a las labores realizadas exclusivamente con su labor. Las relaciones intralaborales son un factor determinante para un desempeño alto o bajo en su oficio.

Otro de las investigaciones” Relationship between job satisfaction, work stress and its results in workers of a charity institution of the Province of Concepción.” Publicada en el año 2018 en la ciudad de provincia Madrid España su objetivo consiste en conocer la proporción entre la motivación y calidad de vida en una Institución de beneficencia a través de métodos cuantitativos aplicando el instrumento Job Content Questionnaire (JCQ) o Cuestionario de Contenido del Trabajo, el cual se elaboró para medir el área social y la salud mental de 184 trabajadores. Todos tienen una mayor tendencia del puntaje de homogeneidad de manera similar, la dimensión autoridad de decisión promedio relacionada con su clasificación.

En la investigación “Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y Síntomas de desmotivación en el Personal Administrativo Universitario” llevado a cabo en el año 2014 en Quito, Ecuador. Su objetivo es conocer la implicación que genera una relación entre la calidad de vida (CV) y los factores de estrés de los funcionarios de talento humano de una universidad en Ecuador. Correspondiente al diseño de paradigmas cuantitativos, transversales, analíticos y relacionales, en donde se aplicó en un total de 447 trabajadores los cuestionarios: "CVT-GOHISALO" y "Evaluación de Síntomas de Estrés". Sus resultados identificaron los síntomas fisiológicos de estrés de un nivel alto y en el ámbito laboral y psicoemocional de un nivel de estrés bajo. Se determina que un 50% de la población, presenta alto riesgo en la afectación de la calidad de vida, y un 75% indica altos índices de satisfacción laboral.

De acuerdo a la investigación realizada “Análisis del bienestar psicológico en policías que laboran en la región Caribe de Colombia.” En el año 2020 en la costa caribe Colombiana, con el objetivo principal de identificar el grado de bienestar subjetivo percibido con enfoque cuantitativo por medio del instrumento que se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) y la muestra poblacional estuvo compuesta por 602 uniformados, los resultados evidenciaron en términos generales una percepción de bienestar alto en la escala lo que permitieron observar que a pesar de que los niveles de conocimiento del bienestar psicológico oscila en rangos altos y medio, debe presentarse estrategias en poro de salvaguardar el bienestar en el entorno laboral.

Con base a los hallazgos de la investigación “Motivación laboral y calidad de vida en empresas de telecomunicaciones” realizado el año 2016 en la ciudad de Bogotá, Colombia. El objetivo general de esta investigación es describir y comparar los elementos motivacionales de los empleados de empresas públicas y privadas y su relación con la calidad de vida; a través de métodos cuantitativos se utiliza el instrumento de encuesta para obtener las características o similitudes de los 60 trabajadores encuestados. Treinta pertenecían a empresa pública y 30 a privadas. Los resultados obtenidos muestran que los empleados de ambos tipos de empresas necesitan categorías de incentivos para aumentar y mantener la productividad, pues existe evidencia de que la baja propensión al trabajo

dificulta la cohesión entre unidades, así como factores negativos como: inestabilidad laboral, falta de promoción y desarrollo, entre otros.

### **Capítulo 3.**

#### **Metodología.**

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

Se desarrolla esta investigación con un enfoque de tipo cuantitativo, donde se aborda análisis de datos con gráficas y tablas, que permiten obtener resultados e información de calidad precisa para la toma de decisiones, utilizando herramientas enfocadas en la medición objetiva de cuestionarios o encuesta, no obstante el diseño es Se determina que es un diseño de investigación no experimental y según como lo refiere Hernández, Fernández y Baptista (2010), se diferencia por la dimensión en la cual ocurre, en diversos puntos del tiempo y es allí donde se recopilan datos. Se precisa como un diseño transversal en la medida en que se encarga de evaluar un grupo determinado con diversas variables y en un punto específico del tiempo. Además, se involucra la tarea de evaluar un conjunto de preguntas y factores del estado motivacional de los patrulleros del área de talento humano Quibdó -Chocó según Selga y Hersen (2010).

##### **Participantes.**

En el departamento de Quibdó Choco pertenecen 400 policías de las diferentes áreas, grupos dependencias especialidades y diferentes grados jerárquicos, no obstante, se aborda este estudio con una población participante de 19 policías activos se relaciona 12 hombres y 7 mujeres con un muestreo intencional, a continuación, mencionamos los criterios de exclusión e inclusión. Los de inclusión: los participantes tienen edades entre los 27 y 35 años, tienen una antigüedad de 2 años en la institución y pertenecen al área de talento humano. Los participantes de exclusión: los participantes que no ejecutaron el muestreo tienen una edad inferior a los 23 años o mayor a los 40, son funcionarios que pertenecen a otras especialidades y dependencias o que por condiciones médicas o mentales no se le sea permitido realizar el muestreo, de las 19 personas que se escogieron como muestra 75% son hombres y el 25% son mujeres, 5,26% realiza funciones de comandante del área de talento humano, 10,52% realiza historia laborales de retiro,

05,26% realiza historia laborales entidades, 05,26% se ocupa administración responsable del personal, 10,52% realiza administración responsable de pasajes y viáticos, 05,26% es responsable de excusa, 05,26% responsable de gestión humana, 10,52% responsable de capacitaciones y citaciones, 05,26 responsable de seguridad en el trabajo, 05,26% responsable de vacaciones, 05,26% responsable del sistema de información evaluador, 05,26% es responsable de sistema de información beneficiarios, 05,26% es responsable de reubicación de traslados, 10.52% son secretarios.

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

Se realiza cuestionario diseñado por los investigadores del proyecto evaluando la variable de motivación de manera cuantitativa y estructurada, este instrumento consta de 15 ítems que nos permite evaluar la motivación laboral dentro del área de Recursos humanos de la Policía Nacional del departamento de Quibdó-Choco, este cuestionario tarda en desarrollarse entre 3 a 5 minutos aproximadamente, se creó bajo la herramienta de Google forms para mayor facilidad de diligenciamiento enviándose a los correos del personal, dicha herramienta cuenta con su respectiva autorización del tratamiento de datos dándosele un tiempo estimado de un día al policía para desarrollar el cuestionario.

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

El cuestionario diseñado por medio de la herramienta de Google forms es un software que administra encuestas y nos arroja los datos en una plantilla de Excel que nos permite trabajar tablas dinámicas para el respectivo análisis de la información, de igual manera nos presenta gráficas estadísticas a partir de las respuestas recibidas de manera automática.

### **Consideraciones éticas.**

Para esta investigación se realizó entrega a cada uno de los participantes junto con el test de calidad de vida laboral, el consentimiento informado el cual fue firmado y aceptado por cada uno de ellos, dando con esto cumplimiento a la Ley 1090 de 2006 y Resolución 8430 del 2003, que aborda los beneficios de los participantes en estudios, así en el mismo se explicó la importancia de la investigación, se aclararon los riesgos y

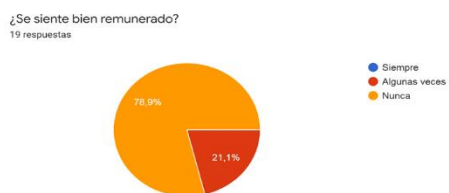
beneficios y se garantizó la confiabilidad y el anonimato ya que los resultados serán utilizados con fines académicos.

## Capítulo 4.

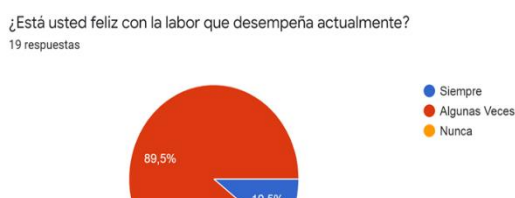
### Resultados.

Se precisan los siguientes resultados: en la ejecución de esta investigación se logró conocer e identificar los aspectos más relevantes que inciden en la motivación de calidad de vida laboral en los patrulleros del área de talento humano Quibdó-Chocó, mediante la aplicación de un cuestionario motivacional, el cual arrojó como principal hallazgo la falta de motivación económica manifestando por los patrulleros de no presentar una buena remuneración, se sienten en algunas veces insatisfechos con las funciones que desempeñan en su puesto de trabajo y factores de gran influencia en la calidad del trabajo y su vida personal.

Los resultados más relevantes del cuestionario se muestran a continuación:

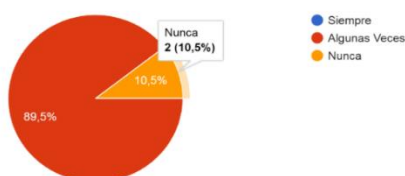


En las preguntas indicadas en la categoría de remuneración, se determinó en una escala de siempre, algunas veces y nunca, donde 15 de los participantes, lo cual equivale 78.9% se encuentran muy insatisfechos con esta dimensión evidenciando que nunca se sienten bien remunerados, seguido de 4 participantes equivalente a un 21.1% de los participantes manifiestan sentirse medianamente satisfechos con la respuesta “Algunas veces”, teniendo en cuenta que las preguntas que componen esta variable tuvieron este promedio de resultados, entre las que encontramos: satisfacción por la remuneración salarial, por la retribución económica alcanzada y por los gastos que se pueden solventar con su sueldo.



En las preguntas indicadas en la categoría de desempeño laboral, se determinó en una escala de siempre, algunas veces y nunca, donde 17 de los participantes, lo cual equivale, lo cual equivale 89.5% se encuentran muy insatisfechos con esta dimensión y mencionan que “Algunas veces” se sienten cómodos con el desempeño laboral, seguido de 2 de los participantes, equivalente a un 10.5% de los participantes manifiestan siempre tener satisfacción por y sentirse feliz por el desempeño laboral en la institución policial. De esta manera, teniendo en cuenta que las preguntas que componen esta variable tuvieron este promedio de resultados, entre las que encontramos: respecto a la forma de desempeño en las labores asignadas, la satisfacción por trabajar con la empresa, las funciones que desempeña en la empresa, la satisfacción por el desarrollo de grandes cualidades y capacidades como la satisfacción ante el desempeño como profesional en el trabajo.

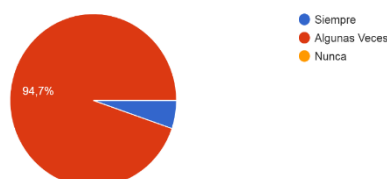
¿Su labor en la compañía afecta sus metas personales?  
19 respuestas



y rollo personal del trabajador  
mpre, algunas veces y nunca,  
donde 17 de los participantes, lo cual equivale 89.5% se encuentran muy insatisfechos con esta dimensión aseverando un “Algunas veces” puede creer que la compañía afecta sus metas personales, seguido de 2 participantes, equivalente a un 10.5% donde manifiestan nunca considerar que la empresa afecta el desarrollo personal del trabajador. De esta manera, teniendo en cuenta que las preguntas que componen esta variable tuvieron este promedio de resultados, entre las que encontramos: los logros personales alcanzados en la empresa son insatisfactorios, no obstante, las capacidades

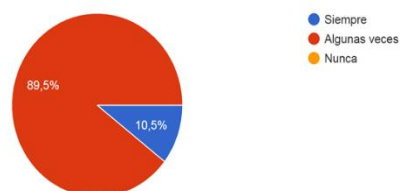
mejoran en la medida en que brindan los elementos necesarios para lograr perpetuar las capacidades intelectuales, físicas, psicológicas y emocionales.

¿Su estado de ánimo es positivo a la hora de realizar sus funciones asignadas?  
19 respuestas



En las preguntas indicadas en la categoría de estado de ánimo positivo a la hora de realizar funciones inherentes al cargo, se determinó en una escala de siempre, algunas veces y nunca, donde 18 de los participantes, lo cual equivale 94.7% se encuentran muy insatisfechos con esta dimensión y denota que solo “Algunas veces” su ánimo es positivo en la ejecución de obligaciones asignadas en el cargo laboral y solo 1 persona, equivalente a 5.93% siempre indica tener un ánimo positivo en el trabajo. De esta manera, teniendo en cuenta que las preguntas que componen esta variable tuvieron este promedio de resultados, entre las que encontramos: el trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo de manera asertiva y positiva y las actividades laborales permiten participar en dinámicas del área de talento humano que generan impacto positivo en la salud laboral del trabajador.

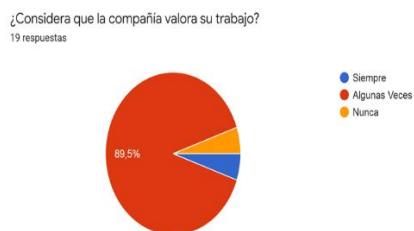
¿Las funciones que se le asignan lo motivan solo si es por crecimiento personal?  
19 respuestas



En las preguntas indicadas en la categoría de las funciones que se le asignan lo motivan solo si es por crecimiento personal, se determinó en una escala de siempre, algunas veces y nunca, donde 17 de los participantes, lo cual equivale a un 89.5% se encuentran muy insatisfechos con esta dimensión advirtiendo que solo “Algunas veces”



se motivan laboralmente si es por ganancia propia e individual, seguido por 2 participantes, equivalente a un 10.5% donde refieren que siempre actúan y se motivan por que las funciones que le asignan permiten ganancia en lo personal, teniendo en cuenta que las preguntas que componen esta variable tuvieron este promedio de resultados, entre las que encontramos: satisfacción por las formas en que están diseñados los procedimientos de trabajo, satisfacción por el crecimiento personal, por las condiciones físicas, desempeño y ejecución de funciones que recibe de la empresa.



Finalmente se conoció en el análisis de los resultados que solo el 89.5% de las personas manifestó estar insatisfecho con las actividades que desarrolla en su cargo, y sus factores de gran influencia en la calidad del trabajo y en su vida personal. Se logra evidenciar, además, la ausencia de beneficios por el desempeño de funciones de los miembros policiales, donde se denota un 89,5% que aborda la motivación por la ejecución de tareas propias de su labor.

Los resultados permiten deducir que, algunas veces los patrulleros (89,5%) se sienten afectados en la ejecución de investigaciones alternas y que están relacionadas con el crecimiento laboral y personal del policía. Así mismo, se logra evidenciar que el porcentaje de estudiantes restantes no generan inconformidad por no desarrollar adecuadamente la ejecución e intervención de los proyectos laborales que han planeado para su futuro. Se evidencia en las respuestas brindadas que los sujetos evidencian algunas veces una satisfacción con el entorno en el cual laboran con un 94,7 % los patrulleros consideran que algunas veces su estado de ánimos es positivo para ejercer sus funciones.

Finalmente, mediante los hallazgos se permite determinar que los miembros policiales desarrollan algunas veces vínculos satisfactorios en su área laboral, con sus

compañeros y que son acordes al clima laboral apropiado en una organización. Ese precisa también, los participantes que indicaron que siempre el indicador evaluado no se permite por mal clima laboral, ausencia de buenas relaciones interpersonales (10,5%).

### **Discusión.**

Se mencionan entre los resultados más importantes, donde se evidencian los diversos elementos que generan desmotivación laboral y por ende bajos niveles de calidad de vida en los funcionarios de la Policía Nacional en Colombia. Teniendo en cuenta como lo refiere Castro, Orjuela, Lozano, Avendaño y Vargas, (2011) y siendo una concordancia con los resultados obtenidos en la presente investigación, el factor de carga mental es un predisponente para el estrés laboral y la motivación, se indica que el rendimiento está determinado por las capacidades, motivaciones y satisfacciones de los individuos que interactúan con el entorno de trabajo.

En consecuencia, los diferentes factores considerados en esta investigación eran la calidad de vida, dimensiones de la calidad de vida, donde se hizo evidente factores que afectan una mejora en calidad de vida, se relaciona con factores de organización físicos y psicosociales que afectan directamente al funcionario entre los que se destacan altos niveles de estrés, cansancio, mucha carga laboral, un poca o nula comunicación con los compañeros de trabajo originando bajos niveles de motivación laboral que en ocasiones puede originar ambientes de trabajo pesado y sin fluidez verbal, física u operativa.

Teniendo en cuenta las investigaciones realizadas y los varios factores que influyen en la calidad de vida, el análisis de este proyecto nos aporta mucho, teniendo en cuenta que la identificación principal o la causa de la que se estudia la calidad de vida, se determina una insatisfacción laboral de los trabajadores, y es la principal causa de la renuncia, los pagos injustos y no equitativos y las inadecuadas condiciones de trabajo y clima laboral.

No obstante, de las investigaciones abordadas se encontró, que son también las largas y extensas jornadas laborales, no poseer un horario, y el poco tiempo para compartir en familia y realizar varias actividades del día a día, no se tiene en cuenta la verdadera causa raíz, que son las razones o motivos que empujan a un empleado a abandonar o renunciar a su puesto de trabajo, factores que deben ser la principal

preocupación para un departamento de recursos humanos, pues en la mayoría de los casos esto indica que existe una insatisfacción bien sea laboral, económica, personal que pueda estar influyendo negativamente en la calidad de vida de los funcionarios policiales.

De igual forma, la baja probabilidad de crecer profesionalmente y esto es otro tipo de desmotivación y que influye sustancialmente en la calidad de vida; es importante entender que los empleados cuenten con las condiciones necesarias en sus puestos de trabajos, y las herramientas para desarrollar un buen trabajo, es importante resaltar que la paz mental de los trabajadores, los problemas de salud, son muy importantes en la calidad de vida laboral, evidenciando lo ya mencionado es preciso conocer los factores que generan una disminución en la calidad de vida en los trabajadores de cualquier organización pública; se puede resaltar a la desmotivación de un trabajador se sienta insatisfecho y trabajos innecesarios injustos y no equivalentes, estas y muchas más pueden provocar una mayor rotación del personal y la calidad de la vida laboral. Con lo anterior podemos evidenciar que los factores socio-económicos, y son grandes variables que también afectan la rotación de los empleados dentro de las organizaciones, debido de las personas que buscan siempre sentirse cómodas y satisfechas en lo laboral, y en lo personal; el factor económico también es muy para satisfacer las principales necesidades y estabilidad laboral.

Debido a lo anterior, se precisa mencionar un estudio concordante con los resultados expuestos, en donde se evidencia la motivación en trabajadores de la policía y militares. como lo indica Blanco y Thoen (2017), se realizó un estudio sobre los factores de insatisfacción laboral en Policías, en donde identificaron que el estrés laboral en esta muestra, se relaciona directamente con factores como la ansiedad y la depresión, pero aún sin identificación de Bornout (síndrome del trabajador quemado), como se evidencia en la revisión documental de este estudio, además tampoco se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres. Este estudio permite identificar los factores de riesgo que se relaciona directamente con sintomatología de alteración del estado de ánimo y conductas ansiógenas.

### **Conclusiones.**

Se hace evidente que, la ausencia motivacional en el área laboral y por ende bajos niveles de calidad de vida en los funcionarios de la policía nacional en Quibdó, Choco, 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 estos escenarios ya mencionados, se precisa que el estrés es un factor de riesgo en la adaptación del individuo, que dependiendo de la situación laboral tiene a aumentar o disminuir, ocasionando una reducción de los niveles de calidad de vida.

Siendo la desmotivación laboral por causa de altos niveles de estrés un sinónimo de miedo, ansiedad, fatiga, depresión, vinculado directamente a aspectos laborales del empleado, en donde no se puede evidenciar como un sujeto desunido ya que en él se determina su historia personal y laboral, así como el desarrollo y ejecución de diversas actividades libres, que se desarrollan en el ámbito social y familiar de desarrollo del miembro policial, 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.

Cabe destacar también que la falta de descanso disminuye la motivación laboral y en afecta las relaciones interpersonales, siendo estos elementos factores de riesgo, se precisa mencionar que todos los requerimientos en el momento de prestar el servicio deben estar ajustadas y dispuestas desde un régimen importante y especial, que contenga múltiples respuestas que se relacionan con largas jornadas laborales, que ocasionan una disminución a grandes rasgos de la salud física y mental del policía, bajo la falta de motivación y problemas en las relaciones interpersonales es lo habitual cada día.

La insatisfacción laboral en el desarrollo profesional de los integrantes de la Policía Nacional Colombiana desempeña un papel de gran relevancia en el desempeño de las funciones policiales, en consecuencia de que un nivel laboral acorde, es de gran relevancia para la creación e implementación de políticas públicas que aborden los problemas de orden social y afecten 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.

### **Limitaciones.**

Se precisa que, en el presente estudio que conocieron múltiples limitaciones asociadas a la ausencia de tiempo y espacios para que los empleados que son participantes de la investigación suministraran la información requerida en la aplicación del instrumento, se encontró que tienen alta carga laboral y funciones que les consume todo el tiempo, por lo cual ponerse de acuerdo para contestar el cuestionario fue dispendioso. No obstante, el comandante del grupo expuso que era necesario primero comunicarle a él la actividad, para proceder a brindar el permiso para ingresar a las instalaciones y seguido para la aplicación del instrumento mismo.

Se precisa para una próxima recolección de datos con la comunidad policial, contar con tiempo para la administración del instrumento, así como para la firma de consentimientos informados ya que son muy reservados con la información y es por esto que se debe con anterioridad brindar el consentimiento en borrados y que sea detalladamente leído por ellos, para de esta manera se despejan dudas y se brinde el rapport que se necesita generar con el participante del estudio.

### **Recomendaciones.**

De acuerdo a lo que nos arrojó los resultados indicando una alta desmotivación en el grupo de trabajo podemos recomendar las siguientes situaciones para ejecutar durante un periodo de 6 a 12 meses y una vez culminado este tiempo aplicar nuevamente el instrumento para poder determinar si las recomendaciones tuvieron impacto en el grupo de trabajo y son las siguientes:

\*Capacitación y sensibilización los líderes del grupo para que motiven al colaborador a desempeñar mejor sus funciones.

\*Realizar un plan de bienestar donde se vean reflejados espacios de valoración para que el colaborador tenga sentido de pertenencia con la institución.

\*Generar mayor inclusión en el plan carrera de tal manera que esto genere la motivación de crecer profesionalmente.

\*Equilibrar o generar espacio para que los colaboradores compartan con sus familias, quizá organizar actividades de ocio o tardes de esparcimiento.

### Referencias bibliográficas

- Álvarez, F. (2006). Salud Ocupacional. Editorial Ecoe, Bogotá. Colombia
- Barrera. (2018). Exigencia emocional de trabajo en las Unidades de Intervención Policial. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 10(1), 91-128.
- Benavidez, C., Segura, A. y Rojas, L. (2020). Análisis del bienestar psicológico en policías que laboran en la región Caribe de Colombia. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 12(3), 8-19. <https://revistalogos.policia.edu.co:8443/index.php/rlct>
- Blanco-Álvarez, T., & Thoen, M. (2017). Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. *Revista Costarricense de Psicología*, 36(1), 45-59.
- Blanco y Thoen, (2017). Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. *Revista Costarricense de Psicología*, 36(1), 45-59.
- Buunk y Ybema (1997). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo.

- 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)
- Castro, Orjuela, Lozano, Avendaño y Vargas, (2011). Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales.
- Casave, (2009). Exigencia y carga emocional del trabajo policial: la intervención policial ante catástrofes y emergencias masivas. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 9(1), 171-196.
- Chaparro Espitia, Leovany Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. (Factores diferenciadores entre las empresas pública y privada) INNOVAR. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, vol. 16, núm. 28, julio-diciembre, 2006, pp. 7-32 Universidad Nacional de Colombia Bogotá, Colombia
- Chen et al. (2006). Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales.
- Chiang Vega, Maria Margarita, Riquelme Neira, Gabriel Rodrigo, & Rivas Escobar, Pedro Alfonso. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186.
- Chiavenato, I. (2000a, b, c). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. Quinta edición.
- Dankhe (1986). Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales. *Diversitas*, 8(1), 53-72.
- García Pazmiño, Mercedes Angélica, González Baltazar, Raquel, Aldrete Rodríguez, María Guadalupe, Acosta Fernández, Martín, & León Cortés, Silvia Graciela. (2016). Relación entre Calidad de Vida en el Trabajo y Síntomas de Estrés en el Personal Administrativo Universitario. *Ciencia & trabajo*, 16(50), 97-102.
- Genesca. E (1997). *Motivación y enriquecimiento del trabajo*. Barcelona: Hispano – europea. Recuperado de: <https://www.emprendices.co/irving-frederick-herzberg-y-sus-teorias-de-motivacion-en-el-trabajo/>
- Gershon, Lin y Li. (2002). *La carga mental de trabajo*. Torrelaguna, Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- Grau, A. (27 de octubre de 2016). Talento humano. Qué es y cómo puedes gestionarlo para obtener ingresos con él, recuperado de [https://agustingrau.com/gestion-del talento-humano/](https://agustingrau.com/gestion-del-talento-humano/)
- Hackman y Oldham., (2006). Carga mental y fatiga en servicios especiales de enfermería. *Redalyc*, 477 - 492.
- Hederich-Martínez, C., & Caballero-Domínguez, C. C. (2016). Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano. *Dialnet*, 1.
- 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, Zamora<sup>1</sup>, G. L, Olmedo, Castejón, E., & Ibáñez, Fernández, I, (2003). Estar quemado (burnout) y su relación con el afrontamiento, Maslach & Jackson, (1981)b, Gil-Monte R., (2002), recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/337/33740206.pdf>
- ICPD. (2019). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo.
- Kenan Gül, 2008. (2008). Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. *Revista Costarricense de Psicología*, 36(1), 45-59.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (1997). Comportamiento de las organizaciones. Madrid: McGraw-Hill.
- Linares, O., Maldonado, C. y Gutiérrez, R. (2018). Impacto de la satisfacción laboral en el desempeño de un grupo de policías estatales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(1), 6-16. DOI: 10.21772/ripo.v37n1a01



- Locke y Gary. (1990). *Work motivation and satisfaction*. Michigan: Sage publications, Inc. Obtenido en línea de: <https://www.jstor.org/stable/40062668?origin=JSTOR-pdf&seq=1>
- Maslow, A. (1964). *Religions, Values and Peak-experiences*. Columbus, OH: Ohio State University Press.
- Moreno & Báez, & OMS. (2010). Exigencia emocional de trabajo en las Unidades de Intervención Policial. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 10(1), 91-128.
- Moreno, Jiménez, B., & Rodríguez, Carbajal, R, (2001). la evaluación del burnout profesional, factorialización del MBI-GS. Un análisis preliminar GS (Maslach & Jackson 1996), recuperado de: <http://www.integraorg.com/wp-content/docs/La%20Evaluacion%20del%20Burnout%20Profesional.pdf>
- Oligny, M. (1994). "Quemarse" en la profesión policial. *Revista Internacional de Policía Criminal*, Enero/Febrero, pp. 22-25.
- Patlán Pérez, Juana. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67. Epub August 18, 2021. <https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>  
Recuperado de [https://www.academia.edu/29054737/Saludocupacional\\_franciscolvarez\\_150504160527\\_conversion\\_gate01\\_1\\_?auto=download](https://www.academia.edu/29054737/Saludocupacional_franciscolvarez_150504160527_conversion_gate01_1_?auto=download)
- Robbins, Stephen. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Pearson, recuperado de <https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PP23&dq=Robbins,+Stephen.+Comportamiento+Organizacional.+M%C3%A9xico:+Editorial+Pearson,+2004&ots=YL6ccnk84d&sig=HIb9ZXNKNEslo1Tb4IRnX4MWC7E#v=onepage&q=Robbins%20Stephen.%20Comportamiento%20Organizacional.%20M%C3%A9xico%20Editorial%20Pearson%202004&f=false>
- Robinson, S (1999). *Comportamiento Organizacional* (8ª .ed.). México: Prentice Hall.

- Rodríguez y García (2009). *La Noción de Calidad de Vida desde Diferentes Perspectivas*. Caracas: Universidad Pedagógica de Caracas.
- Sánchez, Ballinas, Alarcón & Balseiro. (2009). *“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)
- Schalock, R. L. y Verdugo, M. A. (2002). *Calidad de vida, Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. Recuperado de  
[https://www.researchgate.net/profile/MiguelVerdugo/publication/283211086\\_Calidad\\_de\\_Vida/links/562e0c4a08aef25a24432ec3/Calidad-de-Vida.pdf](https://www.researchgate.net/profile/MiguelVerdugo/publication/283211086_Calidad_de_Vida/links/562e0c4a08aef25a24432ec3/Calidad-de-Vida.pdf)
- Schalock, R. L. y Verdugo, M. A. (2007). *El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual*. *Siglo Cero*, 38(4), 21-36.  
Recuperado de <http://sid.usal.es/idocs/F8/ART10366/articulos2.pdf>
- Schalock, R. L. y Verdugo, M. A. (2012a). *A leadership guide for today’s disabilities organizations: overcoming challenges and making change happen*. Baltimore: Brookes Publishing Co. [Traducido al Castellano por Fabian Sáinz; *El cambio en las organizaciones de discapacidad. Estrategias para superar los retos y hacerlo realidad*. Madrid: Alianza, 2013] recuperado de  
[https://www.researchgate.net/profile/Miguel-Verdugo/publication/283211086\\_Calidad\\_de\\_Vida/links/562e0c4a08aef25a24432ec3/Calidad-de-Vida.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Miguel-Verdugo/publication/283211086_Calidad_de_Vida/links/562e0c4a08aef25a24432ec3/Calidad-de-Vida.pdf)
- Stoner. (1996). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador*. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.

**Anexos**

# CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

A continuación, encontrará una serie de 15 preguntas que determinará su nivel de motivación laboral, por favor conteste a conciencia y a lo que más se asemeje a su personalidad, recuerde ninguna pregunta será correcta o incorrecta.

Nota: Agradecemos diligenciar el consentimiento informado antes de comenzar el presente cuestionario.

De igual manera se informa que el presente cuestionario solicita información personal la cual usted acepta dando click el el icono con el fin de realizar el respectivo tratamiento de datos según la Ley 1581 de 2012.

---

**\*Obligatorio**

1. Correo \*

---

2. Autorizo el tratamiento de datos \*

*Marca solo un óvalo.*

Acepto

No Acepto

Diligencie sus datos personales

3. Esciba su nombre completo \*

---

4. Sexo? \*

*Marca solo un óvalo.*

Femenino

Masculino

5. Edad? \*

\_\_\_\_\_

6. Escriba el cargo que desempeña en la compañía \*

\_\_\_\_\_

Marque la casilla que considere que se asemeja más a su personalidad ésta sólo le permitirá marcar una única vez.

7. ¿Está usted feliz con la labor que desempeña actualmente? \*

*Marca solo un óvalo.*

Siempre

Algunas Veces

Nunca

8. ¿Cuántas veces usted ha cambiado de trabajo los últimos 3 años? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Una vez
- Dos veces
- Tres o más veces
- No he cambiado

9. ¿A usted se le dificulta madrugar para dirigirse a su lugar de trabajo? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Siempre
- Algunas Veces
- Nunca

10. ¿Su labor en la compañía afecta sus metas personales? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Siempre
- Algunas Veces
- Nunca

11. ¿Prefiere trabajar en equipo? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Siempre
- Algunas Veces
- Nunca

12. ¿Se siente bien remunerado? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Siempre
- Algunas veces
- Nunca

13. ¿Los beneficios que brinda la compañía lo hacen sentir satisfecho? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Siempre
- Algunas veces
- Nunca

14. ¿Su estado de ánimo es positivo a la hora de realizar sus funciones asignadas? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Siempre
- Algunas Veces
- Nunca

15. ¿Las funciones que se le asignan lo motivan solo si es por crecimiento personal? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Siempre
- Algunas veces
- Nunca

16. ¿La compañía para la cual trabaja tiene un plan carrera del cual se siente beneficiado? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Siempre
- Algunas Veces
- Nunca

17. ¿Siente que su jefe lo motiva? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Siempre
- Algunas Veces
- Nunca

18. ¿La compañía para la cual usted labora le proporciona las herramientas o elementos necesarios para desarrollar sus labores de la mejor manera? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Siempre
- Algunas Veces
- Nunca

19. ¿Se siente a gusto con el horario de trabajo asignado? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Siempre
- Algunas Veces
- Nunca

20. ¿El Trabajo le permite equilibrar su vida personal y laboral? \*

*Marca solo un óvalo.*


- Siempre
- Algunas Veces
- Nunca

21. ¿Considera que la compañía valora su trabajo? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Siempre
- Algunas Veces
- Nunca

Gracias por su participación

 <p><b>POLI</b> POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</p>	<p>MIEMBRO DE LA RED <b>ILUMNO</b></p>	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	
		<b>PROCESO</b>	<b>MISIONAL</b>
		<b>CODIGO</b>	<b>TE RE FORMATO</b>
		<b>VERSION</b>	<b>01</b>
		<b>PAGINA</b>	<b>30 de 35</b>



**INFORMACION Y DECLARACION DE CONSENTIMIENTO**  
**INFORMADO PRACTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGIA**  
**ORGANIZACIONAL**

**Título del estudio:** “proyecto de práctica II – investigación aplicada

Influencia de la motivación en la calidad de vida laboral en los patrulleros en el área de talento humano de la Policía Nacional de Quibdó-Choco”.

**Investigadores:** Ingrid carolina Hernández Pérez

Laura Sofía moreno Romero

Yuri Massiel Terreros Nieto

Alexandra Mayoral Machado

Andrea Agudelo Espinosa

**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 la forma en que la motivación influye en la calidad de vida laboral en los patrulleros del área de talento humano de la Policía Nacional de Quibdó- Choco.

**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.

 	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	<b>PROCESO</b>	<b>MISIONAL</b>
		<b>CODIGO</b>	<b>TE RE FORMATO</b>
		<b>VERSION</b>	<b>01</b>
		<b>PAGINA</b>	<b>31 de 35</b>

### 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 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 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.: \_\_\_\_\_

**Producto Multimedia: Ubicar el link del producto desarrollado.**

Enlace podcast:

[https://drive.google.com/file/d/1JzVuMM6WVX-hHd8cCCTJaJdfU\\_UVzDR0/view?usp=drivesdk](https://drive.google.com/file/d/1JzVuMM6WVX-hHd8cCCTJaJdfU_UVzDR0/view?usp=drivesdk)

