



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 CARGA LABORAL, EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS
OFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL DE LA METROPOLITANA DE
VILLAVICENCIO, COLOMBIA

PRESENTA:

ALEJANDRA QUINTERO AYERBE, COD 100059895

JOHANNA MILET LLERENA CANEDO, COD 100038885

LINA SUSANA GARCÍA PÉREZ: 100098702

MARTHA LUCIA GUERRERO VASQUEZ CODIGO: 1811022459

PAOLA ANDREA ROJAS CRUZ CODIGO: 18210223504

SUPERVISOR:

HEIDY URREGO. MGS.

BOGOTÁ, MARZO –JULIO 2022.

Tabla de Contenidos

ii

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.	2
Descripción del contexto general del tema.	2
Planteamiento del problema.....	4
Pregunta de investigación.	6
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos.	6
Justificación.	6
Capítulo 2. Marco de referencia.....	8
Marco conceptual.....	8
Título nivel 3.....	4
Marco teórico.	10
Título nivel 3.....	4
Marco Empírico.	12
Título nivel 3.....	5
Capítulo 3. Metodología.	15
Tipo y diseño de investigación.	15
Participantes.....	15
Instrumentos de recolección de datos.	15
Estrategia del análisis de datos.	16
Consideraciones éticas.....	16

Capítulo 4. Resultados.	ii
Discusión.....	7
Conclusiones.	7
Limitaciones.....	7
Recomendaciones.	7
Referencias bibliográficas.....	42
Anexos.	47

Tabla 1. El título debe ser breve y descriptivo..... 3

Lista de figuras

v

Figura 1. Formas y descripción de las formas.	4
--	---

Resumen

La calidad de vida laboral es un elemento importante dentro de la organización, se refiere a la satisfacción con la que los oficiales desempeñan sus actividades laborales generando mayor productividad y motivación en sus cargos de trabajo, sin embargo, la sobrecarga laboral hace que en ocasiones estos funcionarios dejen de pasar tiempo con su familia. El objetivo de este trabajo es identificar que influencia tiene la alta responsabilidad que acarrea el nivel directivo en la policía nacional con la calidad de vida laboral en la Metropolitana de la ciudad de Villavicencio. Se realiza desde un diseño descriptivo con enfoque cuantitativo con un muestreo probabilístico aleatorio de 20 oficiales de la Policía Nacional, a quienes se les aplica una encuesta de google form con preguntas abiertas, cerradas y de múltiples respuestas

Palabras clave: Calidad de vida laboral, responsabilidad, carga laboral, policía nacional, satisfacción laboral.

Capítulo 1. Introducción

La vida laboral de los oficiales de la Policía Nacional Metropolitana de Villavicencio, se ha visto afectada en los últimos años y la alta carga laboral que actualmente tienen, no es equilibrada con su tiempo de descanso, lo cual ha deteriorado su calidad de vida e interacción familiar.

El bienestar y la calidad de vida laboral son componentes indispensables para que el desarrollo de los trabajadores sea integral, lo cual incrementa el desempeño creando compromiso y conexión con las funciones que realizan en sus puestos laborales (Salas et al., 2021). Por ende, es necesario entender esta problemática desde la experiencia personal de algunos miembros que conforman esta población.

Este trabajo investigativo se compone de 4 capítulos. El primero describe y plantea el contexto general del tema, así como los objetivos y la relevancia que tiene esta problemática en Colombia y para el campo académico. El segundo contiene la teoría y conceptos acerca del tema de investigación. En el tercer capítulo se presenta la metodología que contiene: tipo de estudio y las herramientas usadas para el desarrollo de este trabajo investigativo. El cuarto capítulo precisa los resultados y conclusiones que nos lleva a resolver la pregunta de investigación y los objetivos propuestos en este proyecto.

Descripción del contexto general del tema.

La policía Metropolitana de Villavicencio, no solo se encuentra presente en esta ciudad, sino que también hace presencia en el norte del departamento de Cundinamarca, por la parte sur con los municipios de Guamal y Castilla la Nueva, oriente con el Municipio de Medina. El total de la población de Villavicencio es de 452.472 habitantes.

Los delitos en esta ciudad están alrededor de los 110 casos por semana, en las cuales los agentes de policía deben atender por lo menos 75 casos mensuales, estas cifras son alarmantes teniendo en cuenta la capacidad policial de la Metropolitana de Villavicencio que cuenta con un personal activo de 2.269. Para el mes de marzo del año en curso se ha registrado una disminución significativa en los delitos que se comenten en la ciudad y los municipios aledaños, sin embargo, hay esta reducción a pesar de tener una cifra significativa de un 35%, los oficiales de policía también trabajan en labores sociales y de acompañamiento a la comunidad (Policía Nacional [PONAL], 2022).

Actualmente existen 115.110 personas uniformadas laborando, más o menos 310 uniformados por cada cien mil habitantes, esto ocasiona que los agentes de la policía tengan cargas laborales excesivas, ya que deben atender casos de hurto agravado, asesinato, tráfico de armas, estupefacientes y aunque gracias a estas operaciones se han reducido significativamente la delincuencia, la calidad de vida de estos oficiales se ve bastante afectada. En homicidios se ha presentado una reducción del 83%, hurto a comercio su reducción ha sido del 37%, hurto de celulares con una reducción del 17%, hurto a residencias 5%, hurto de motocicletas 24% por último el hurto de ganado ha tenido una reducción del 50%.

Teniendo como base de partida cifras reales para el desarrollo de este trabajo de investigación, es importante destacar que los policías de Villavicencio necesitan de un mayor acompañamiento por parte del Ministerio de Defensa y la fiscalía, para lograr articular un apoyo no solo en los temas de desarrollo del trabajo, sino también un acompañamiento psicológico, donde se vean involucradas las familias de cada uno de

estos agentes de policía y tomando medidas correctivas con respecto a la forma en la que dentro de la institución policial se manejan temas de seguridad, descanso oportuno y buen trato. Esto con el fin que cada agente pueda desempeñar de mejor manera sus actividades y puedan tener una excelente calidad de vida junto con sus familias, ya que muchas de las responsabilidades que tienen, exceden sus laborales e incluso en ocasiones sus vidas se ven comprometidas (Ministerio De Defensa Nacional [MINDEFENSA], 2022).

En ese orden de ideas, el bienestar y la calidad de vida son componentes indispensables para que el desarrollo de los trabajadores sea integral, lo cual incrementa su desempeño, creando compromiso y conexión, con las funciones que realizan en sus puestos laborales. Por ende, es necesario entender esta problemática desde la experiencia personal de algunos de los miembros que conforman esta población (PONAL, 2021).

Planteamiento del problema

La carga laboral, las obligaciones y los cambios de tendencia en los estilos de vida actuales, afectan e influyen en la salud, en el estado y satisfacción de los hogares de los oficiales, haciendo que en muchas ocasiones no tengan tiempo para compartir en familia. En la actualidad la calidad de vida laboral juega un papel fundamental en la vida cotidiana de las personas, se compone de todos aquellos elementos que proveen satisfacción material, física, humana, social y emocional. Según Morales y Valderrama (2012):

Estudios publicados sobre calidad de vida en policías en bases de datos como PubMed, ISI Web of Knowledge, e ISOC de Ciencias Sociales y Humanidades. Se muestra que los estudios de CV en policías a nivel internacional son escasos. Entre las

variables pronosticas o asociadas a la CV están los estresores organizacionales y operacionales del trabajo, la exposición a desastres, la percepción de lo traumático del desastre, los rasgos de personalidad, estilos de afrontamiento del estrés, la depresión, y padecer una enfermedad física. (p.1)

Organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OTI) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), coinciden en la gran importancia que tienen los entornos laborales saludables ya que esto influye considerablemente en la productividad de los trabajadores que prestan el servicio policial. Una encuesta realizada en el Salvador registro el diseño de las jornadas y horarios de trabajo de la corporación policial facilita la conciliación de la vida laboral y familiar dando como resultado (27.42% positivos contra 20.97% negativos) (Coca y Thomas, 2017). Lo que significa que el estar tiempo con sus familias los motiva, trabajan con niveles de satisfacción altos motivados y están menos cansados.

Finalmente, (Benavides et al., 2020) realizaron un estudio en policías que laboran en la región caribe de Colombia para determinar el grado de bienestar psicológico percibido, dando como resultado un 45% de insatisfacción laboral en ciudades como Barranquilla y Cartagena, donde se hallaron los valores más bajos en cuanto a calidad de vida laboral.

Asimismo, esta misma problemática se evidencia en la ciudad de Villavicencio y surge la necesidad de identificar los componentes del bienestar familiar, entre esos la familia los cuales se suman y hacen parte importante de la satisfacción general y la

calidad de vida laboral para la buena ejecución de sus funciones dentro de la institución.

De esta manera surge la pregunta de investigación.

Pregunta de investigación.

¿Cómo influye la carga laboral en la calidad de vida de los oficiales de la Policía Nacional de la Metropolitana de Villavicencio, Colombia?

Objetivo general.

¿Identificar qué influencia tiene la carga laboral en la calidad de vida de los oficiales de la Policía Nacional de la Metropolitana de la ciudad de Villavicencio?

Objetivos específicos.

1. Definir que es calidad de vida laboral para el personal activo de los oficiales de la metropolitana de Villavicencio.
2. Mostrar los escenarios en los que se presenta mayor carga laboral para los oficiales de la metropolitana de Villavicencio.
3. Identificar la importancia que requiere la calidad de vida laboral dentro de la institución de la policía Nacional en la metropolitana de la ciudad de Villavicencio.

Justificación.

La Institución de la Policía Nacional de la Metropolitana de Villavicencio no se encuentra ajena a la afectación de la calidad de vida de sus oficiales debido a la carga laboral, lo que ocasiona mucho estrés y una influencia significativa en el entorno familiar y personal.

En todas las empresas se debe mantener equilibrio, buscar mecanismos que permitan a sus empleados trabajar, pero también mantener una calidad de vida óptima, balanceando su vida familiar, personal y laboral y así asegurar su salud mental.

La presente investigación es viable, ya que contamos con los recursos humanos y fuentes de información necesarios para llevarla a cabo. En el aspecto social permitirá que los oficiales de la Policía Nacional en la metropolitana de la ciudad de Villavicencio mantengan siempre una buena disposición de ayuda hacia la comunidad ya que una de sus funciones es la responsabilidad social, aspectos que reflejarán siempre en su labor diaria.

El presente trabajo podrá tenerse en cuenta para futuras investigaciones y podrá aportar bases para implementar estrategias que permitan el mejoramiento de procesos que influirán en la calidad de vida de los oficiales. En el aspecto disciplinario, el estudio pretende contribuir a los estudios a nivel nacional, y en particular a la policía Nacional en la metropolitana de la ciudad de Villavicencio, sobre la importancia que tiene la salud mental en los empleados, donde se pretende mantener una calidad de vida personal, familiar y laboral.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Marco conceptual.

Calidad

Según la Real Academia Española (RAE, 2021) calidad es algo de “superioridad” o de “excelencia”. Por otro lado, La American Society Quality (como se citó en Besterfield, 2009) señala que este término es subjetivo ya que diferentes áreas o sectores lo definen de diversas maneras, además que esta cumplirá o no con ciertas características inherentes y su resultado será bueno, malo o excelente.

Calidad de vida

Es definida como una sensación de bienestar a nivel sociológico, psicológico y físico que cada ser humano siente en las diferentes esferas de su vida: amistades, familia, trabajo, estudios. Además, este término contempla, el bienestar propio por alcanzar metas o cumplir proyectos de vida, que influye en la salud y las creencias de cada persona, produciendo en ellos satisfacción o insatisfacción (Caqueo-Urizar y Úrzua, 2012).

Calidad de Vida Laboral

Es cuando una persona siente satisfacción, alivio, bienestar y orgullo por la labor que desempeña en su trabajo, lo cual gira entorno a sus necesidades básicas para poder alcanzar tranquilidad y placer a nivel personal, familiar y social, proporcionándole además; una retribución económica (Acosta et al., 2020).

Responsabilidad

De manera general, la responsabilidad es la obligación que tiene cada individuo de aceptar las consecuencias de sus acciones y las decisiones que toma sobre las diferentes áreas de su vida. Además de responder ante las necesidades propias, asumiendo compromisos, responsabilizándose de cada circunstancia que se presenten en su día a día (Heredia y López, 2012).

Carga Laboral

Es la cuantía de trabajo que se desempeña y que llega a desgastar al trabajador tanto física como mentalmente y se puede ver desde dos perspectivas: cualitativa y cuantitativamente. Lo cualitativo hace énfasis a la dificultad con la que se ejecuta una tarea y toda la información que se procesa y lo cuantitativo se enfoca en la cantidad de trabajo que se debe realizar en corto tiempo (Martínez et al., 2021).

Policía Nacional

Es una agencia del gobierno y de naturaleza civil, que se encarga de salvaguardar a la ciudadanía de Colombia, además vela por el cumplimiento y respeto de los derechos y las libertades de dominio público de todos los habitantes, para que exista paz en todo el territorio colombiano (PONAL, 2022).

Satisfacción laboral

Este concepto se relaciona a la manera como el trabajador asume su rol dentro de la compañía, es decir; el estado de conformidad y gusto con el que realiza su tareas (Arenas et al., 2020).

Para Bedoya et al. (2020) la satisfacción laboral se encuentra condicionada al contexto en el que se desempeña cada colaborador y la respuesta emotiva ante las

diferentes características existentes, experiencias y expectativas que cada uno genere intrínseca o extrínsecamente.

Marco teórico.

Según la teoría bifactorial de Herzberg et al. (1959) señala que:

Se caracteriza por dos tipos de necesidades que afectan de manera diversa el comportamiento humano, Factores higiénicos: Son externos a la tarea que se realiza, relaciones personales, condiciones de trabajo, políticas de la organización, etc.

Factores motivadores: En este grupo se encuentran los que tienen relación directa con el trabajo en sí: reconocimiento, estímulos positivos, logros, remuneración, incentivos, etc. (p. 59)

Existen componentes motivadores y son los que se relacionan con las funciones laborales y cuya ausencia no causa insatisfacción, sin embargo, su presencia puede llevar a un estado preeminente, una persona plena, hecha, motivada para realizar sus tareas, también conocidos como motivadores intrínsecos. Mientras que los factores higiénicos correspondientes al entorno, a las condiciones de trabajo, son factores que no llevan a la motivación, pero su ausencia sí causa insatisfacción a estos se le conoce como motivadores extrínsecos.

Por consiguiente, para Herzberg los cargos laborales deben incorporar factores motivacionales que le permitan al empleado satisfacer sus necesidades de crecimiento personal como profesional.

La teoría del refuerzo de Skinner, basada en el conductismo y el condicionamiento operante, da a conocer como una conducta es reforzada por medio de

estímulos externos con la intensidad que se repita o se extermine, Skinner (1974), argumenta que “un reforzador positivo fortalece cualquier comportamiento que lo produzca, un reforzador negativo fortalece cualquier comportamiento que lo reduzca o le ponga fin” (p. 46). Estos estímulos positivos y negativos son de gran utilidad en las empresas ya que tienen como objetivo potenciar una conducta deseada en el ámbito laboral, con el fin de impulsar un aumento del rendimiento y siendo el refuerzo la fuente de la motivación.

Una de las teorías basada en las relaciones humanas fue propuesta por Elton Mayo y Kurt Lewin quienes buscaron “analizar las interacciones de los trabajadores con la organización, así como la interacción social entre los trabajadores y sus supervisores” (Sandoval, 2015, p. 34), también buscaron demostrar “la relación existente entre los factores psicosociales y la productividad en el trabajo. Los supuestos de la TRH son la base para la construcción de mejores herramientas y los mejores métodos para mantener el buen estado anímico entre los empleados.” (López, 1999, p. 19-40). Con esta teoría se da a conocer la importancia que tienen las relaciones humanas y lo significativo que es fortalecer, motivar a los empleados teniendo en cuenta otro tipo de motivadores, para que su desempeño se vea favorecido.

El modelo de la pirámide propuesto por Maslow argumenta los seres humanos tenemos una escala de necesidades que están encaminadas a llevarse a cabo. Maslow (1954), argumenta que “las necesidades superiores son tan reales y tan esenciales a la condición humana como la necesidad de comer” (p. 33). La teoría de la pirámide da a conocer como todas las personas tienen un deseo propio que los lleve a alcanzar sus

objetivos y poder auto realizarse. Para llegar al nivel más alto de la pirámide hay que comenzar por satisfacer las necesidades básicas (fisiológicas) del ser humano, una vez alcanzadas estas necesidades se asciende a los siguientes niveles de la pirámide, hasta llegar a la cima. “Maslow sugiere que no acometer cualquiera de los distintos niveles impediría el avance hacia el nivel siguiente, así como que ninguna posición permanente y el movimiento ascendente o descendente es continuo debido a las presiones o cambios del entorno” (Turienzo, 2016, p. 25). Para que exista un equilibrio entre vida laboral y vida personal se deben tener en cuenta los procesos de compensación fundamentales para incentivar y motivar a los empleados ya que el salario emocional también juega un papel importante en los trabajadores.

Marco Empírico.

Una de las investigaciones destacadas a fin de hacer una revisión literaria para la realización del proyecto de investigación en curso es conocida con el nombre de “Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral” realizada en el año 2018 por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México. Castro et al. (2018) plantean como objetivo principal identificar los diferentes aspectos que se pueden ajustar al concepto calidad de vida laboral. La investigación es de tipo cualitativa mediante el método exploratorio-descriptivo y documental. Lo que implica una revisión de revistas, libros y paginas asociadas al tema, y de esta forma determinar los elementos que componen la calidad de vida laboral. Obtienen como resultado que son directamente las empresas quienes deben elaborar estrategias teniendo en cuenta las necesidades y los objetivos que visiona como compañía, sin dejar a un lado las necesidades de los trabajadores, puesto que, si la calidad

de vida es deficiente esta se verá reflejada en la eficiencia y rendimiento de los operarios y, así mismo, esta deficiencia incidirá en la productividad y rentabilidad de manera importante de las empresas; por ende, llegan a la conclusión de que un lugar de trabajo equilibrado donde los trabajadores tengan suficientes recursos hablando de demandas laborales, hace que los mismos tengan una alta productividad, motivación y por su puesto y no menos importante una calidad de vida laboral satisfactoria.

La investigación denominada “el impacto que generan los programas de bienestar en la calidad de vida laboral” realizada en el año 2020 en Colombia por estudiantes de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Arias et al. (2020) proponen como objetivo principal “determinar cómo impacta el programa de bienestar de la Policía Nacional a la calidad de vida laboral de los uniformados de la estación de Funza”. La metodología implementada se caracterizó por aplicar el enfoque cuantitativo, con diseño Descriptivo- No experimental-Transversal. Las variables que se tuvieron en cuenta fue la Implementación y desarrollo de los programas de bienestar y la incidencia en la calidad de vida. Se tomó el 75% de la población, lo cual corresponde a 28 uniformados de la estación de policía del municipio de Funza, de estrato socioeconómico medio y nivel de educación técnica, se distribuyen laboralmente así: 01 comandante de estación, 01 subcomandante de estación, 02 secretarios, 02 conductores y 22 al servicio de la vigilancia. El instrumento para la recolección de datos fue la encuesta, el cuestionario cuenta con 19 preguntas, 9 de ellas de selección múltiple y 10 abiertas para conocer la percepción de los encuestados; a través de la herramienta formularios de Google y se midió mediante unidades y porcentajes poblacionales. El resultado principal que se

obtuvo evidencia un desconocimiento por parte de los funcionarios con los programas que la institución les brinda y al desconocer dichos programas no se ven beneficiados de los mismos, por ende, no es clara la diferencia entre calidad de vida y algunos beneficios que la institución les brinda.

La investigación nombrada “GASTRITIS CRONICA; FACTORES DE RIESGO Y COMPLICACIONES EN EL HOSPITAL DE LA POLICIA NACION N° 2 GUAYAQUIL, EN EL PERIODO 2015” realizada en el año 2015 por Rodríguez Mesías Jorge Luis y publicada en el Repositorio institucional de la Universidad de Guayaquil de la facultad de Ciencias Médicas. Rodríguez (2015). Tiene como objetivo principal “Determinar los factores de riesgo y complicaciones de las gastritis crónicas, en pacientes que acuden a consulta externa en el Hospital de la Policía Nacional No2 Guayaquil durante el periodo del 2015”. El tipo y diseño que se usó fue un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y el método es analítico y observacional. La investigación se llevó a cabo con un formulario que permitió la recolección de datos a pacientes que hayan acudido por consulta externa. La Muestra fue de 100 policías en servicio activo entre 22 y 50 años de edad. Los resultados obtenidos en la investigación determinan que la Gastritis crónica es desarrollada en los uniformados por el alto nivel de estrés, la falta de horario para la ingesta de alimentos, el uso crónico de aines (antiinflamatorios no esteroideos), y la presencia de H.Pilory (bacteria que infecta el estómago). Se considera que los pacientes Policías activos tienen muchos factores de riesgo que conllevan a la gastritis crónica.

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

El diseño implementado en esta investigación es de un enfoque cuantitativo porque permite revelar el porqué y el para qué del fenómeno que se está estudiando, y es de tipo descriptivo porque ayuda a detallar dicho fenómeno de manera explícita, permitiendo obtener resultados beneficiosos para que se puedan hacer las predicciones (Urrea, s.f).

Se realizó una revisión documental y se aplicó el método de recolección de datos por medio de una encuesta con preguntas semiestructuradas, de respuestas cerradas y abiertas, la cual se aplicará a una muestra de 20 oficiales de la Policía Nacional de la Metropolitana de Villavicencio.

Participantes.

Se aplica un muestreo probabilístico aleatorio a 20 participantes. Cada uno de ellos oficiales activos de la Policía Nacional de la Metropolitana de Villavicencio, de sexo masculino y femenino, que oscilan entre los 20 y 40 años.

Instrumentos de recolección de datos.

Se realiza una encuesta individual, donde se recopilarán los datos directamente de los oficiales de la PONAL de manera virtual. La encuesta se formuló con 12 preguntas cerradas que permiten dar una opción sobre la frecuencia con que siente los enunciados: (0) Nunca, (1) Muy Pocas veces, (2) Algunas veces, (3) Casi siempre, (4) Siempre, 6 preguntas de selección múltiple, 1 pregunta cerrada y 1 pregunta abierta, con las que se

pretende conocer la percepción de cada encuestado. El objetivo de la aplicación de esta prueba es de dar a conocer la forma en la que los oficiales perciben y expresan su percepción frente a su trabajo e identificar la influencia que tiene la carga laboral en la calidad de vida de los oficiales de la Policía de la Metropolitana de Villavicencio.

Estrategia del análisis de datos.

Una vez aplicado el instrumento (encuesta) que permitió la recopilación de la información que da respuesta al objetivo de investigación, se llevará a cabo el procesamiento de la información de manera numérica, para posteriormente tabular, gráficas y analizar los datos obtenidos. Para dicho proceso se empleará el programa informático Excel perteneciente al software de Office, el cual permitirá realizar la estimación de las frecuencias absolutas y relativas, permitiendo contrastar los resultados cuantitativos y cualitativos e interpretarlos teniendo en cuenta el contexto de la investigación.

Igualmente, el proceso de análisis de información se realizará teniendo en cuenta lo expuesto por Sampiere & Mendoza, (2018) que refieren que el procesamiento de información cuantitativa como método de representación de una realidad contribuye con la interpretación del contexto y permite dar respuesta a los interrogantes y problemas de la investigación. En este tipo de análisis se emplean programas estadísticos o que permitan realizar cálculos, números, tabulación y graficar los resultados.

Consideraciones éticas.

El proceso investigativo y análisis de información se realizó teniendo en cuenta los parámetros del código Deontológico y bioético instaurado por la Ley No. 1090 de

2006 que regula la práctica de los psicólogos colombianos con el propósito de que la investigación respete la dignidad y el bienestar de los involucrados y tenga pleno conocimiento de las leyes, reglamentos y normas profesionales que rigen la investigación con participantes humanos. En el Art. 2 expone los principios generales para la actuación de los psicólogos, tal como la confidencialidad, donde solo se divulgará información con el consentimiento del individuo o representante legal. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las restricciones legales sobre confidencialidad (Congreso de Colombia, 2006). Adicionalmente, dentro de la investigación se tuvo en cuenta el Art. 49 y 50 de la misma Ley, teniendo en cuenta que los investigadores deben basar su actuar en los principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes. Por lo anterior, la presente investigación para llevar a cabo la recolección aplicó un consentimiento informado que los participantes diligenciaron, respetando en todo momento el anonimato de los participantes, esto quedó estipulado en el documento y explicado a la población de estudio.

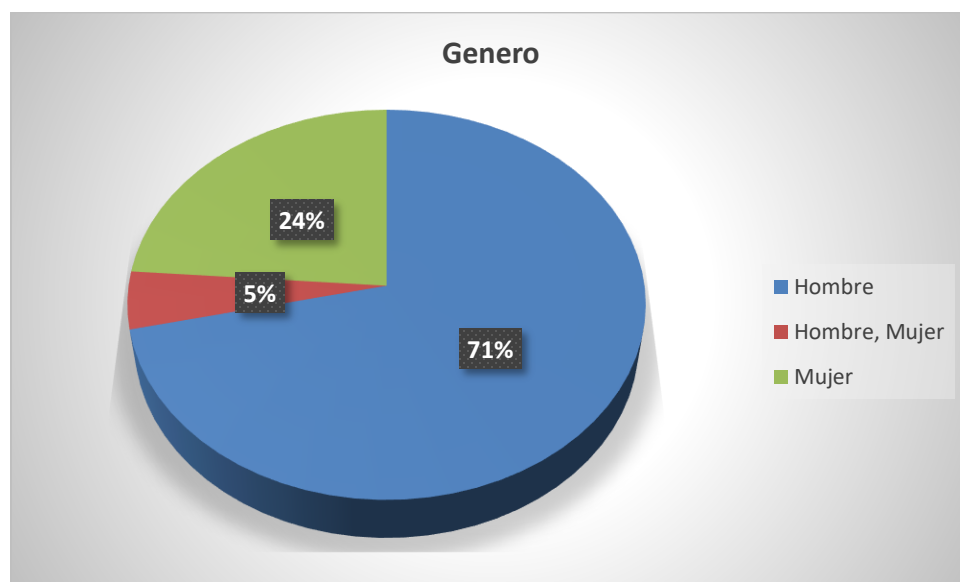
Por otra parte, también se adoptó las directrices expuestas en la Resolución 8430 expedida en el año 1993, que señala las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud y la cual cataloga la presente investigación como una investigación sin riesgo porque no lleva a cabo ninguna manipulación de variables fisiológicas, biológicas y psicológicas los individuos que participan en el estudio (Ministerio de Salud, 1993).

Resultados

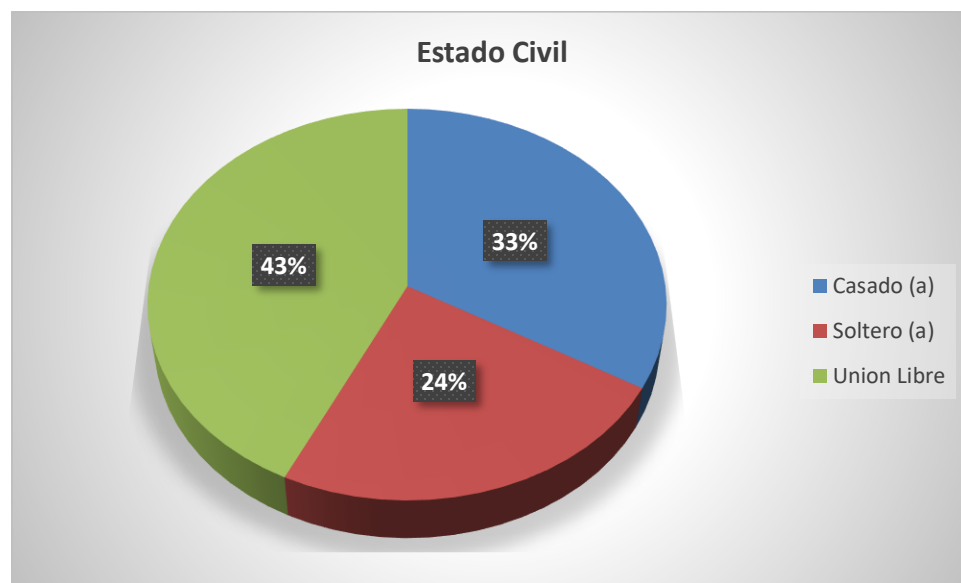
El formulario que se aplicó está diseñado para recolectar información sobre la influencia que tiene la alta responsabilidad en la calidad de vida de los oficiales en la Policía Nacional, el cual arrojó los siguientes resultados:

Figura 1

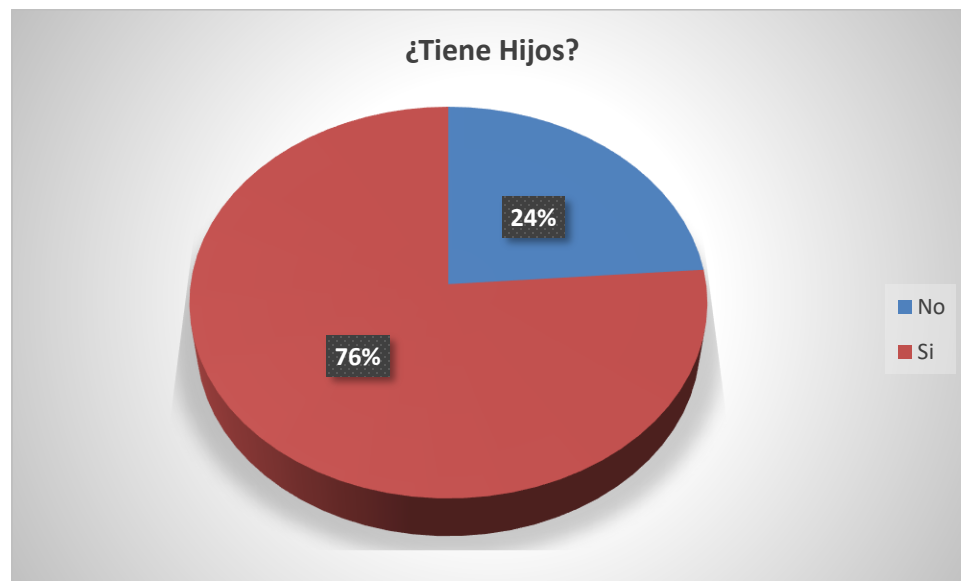
Género



Nota. La figura muestra el porcentaje que se obtuvo, en cuanto, al género de los encuestados. El 71% de los oficiales son hombres, el 24% son mujeres y un 5% responde a hombre y mujer.

Figura 2*Estado civil*

Nota. La figura muestra el porcentaje que se obtuvo a cerca del estado civil de los encuestados. El 43% de los oficiales respondió que viven en unión libre, el 33% están casados, y el 24% restante están solteros.

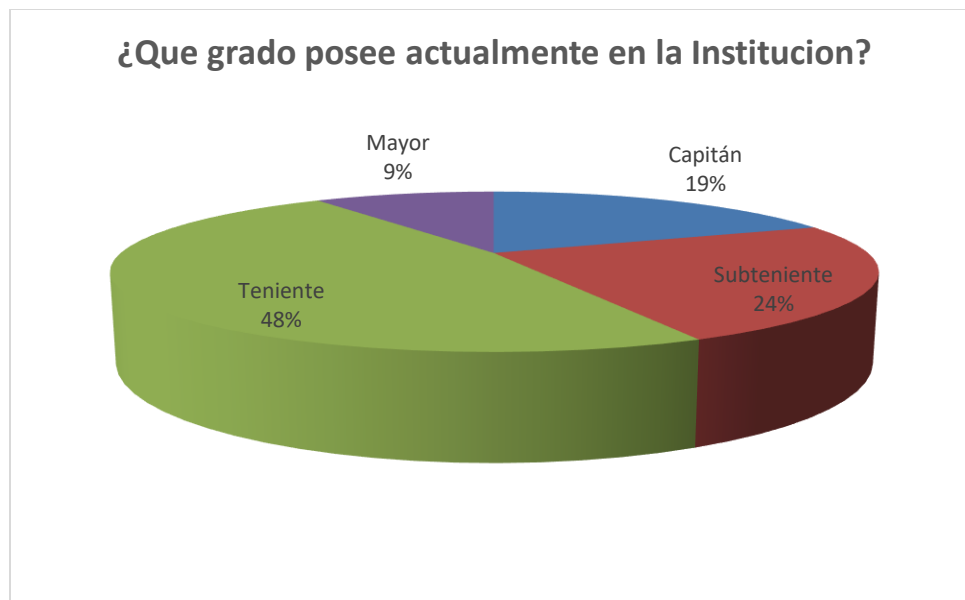
Figura 3*Tiene hijos*

Nota. La figura muestra el porcentaje que se obtuvo con la pregunta, ¿tiene hijos?

El 76% de los oficiales tienen hijos, mientras que el 24% restante no los tiene.

Figura 4

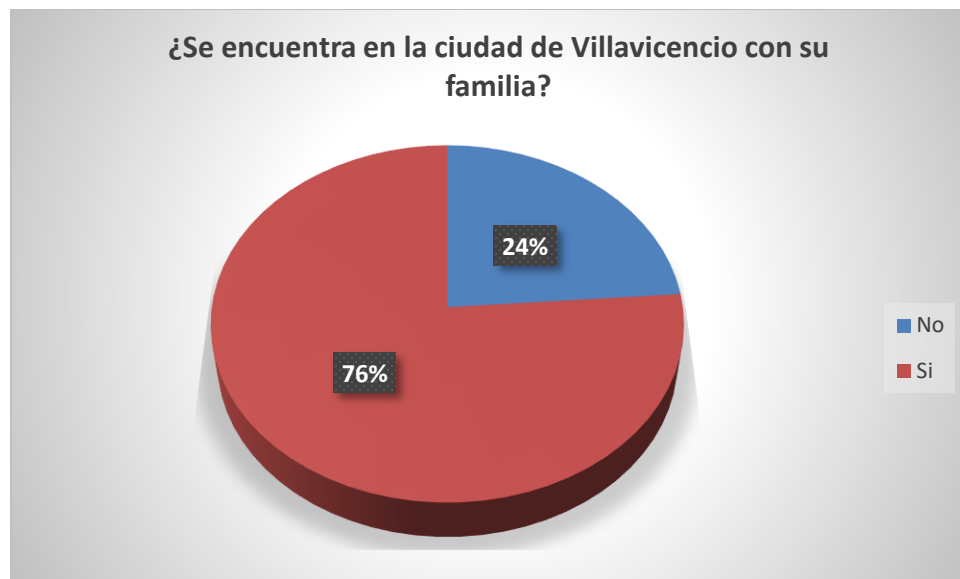
Grado que posee en la institución



Nota. En la figura se muestra el porcentaje obtenido en la encuesta con la pregunta, ¿Qué grado posee actualmente en la institución? El 48% de las personas encuestadas son tenientes, seguido por un 24% que tienen el grado de Subteniente, el 19% tienen grado de capitán, el 9% tienen grado de mayor.

Figura 5

¿Se encuentra en la ciudad de Villavicencio con la familia?



Nota. En la figura se muestra el porcentaje obtenido de la encuesta con la pregunta ¿se encuentra en la ciudad de Villavicencio con su familia? el 76% de los oficiales dicen vivir con su familia en Villavicencio, y el 24% dice que no.

Figura 6

Frecuencia con la que ve a la familia



Nota. La imagen muestra la frecuencia en porcentaje con que los encuestados ven a su familia, el 71% de los oficiales No Aplica para tal efecto, pues, convive con ella, el 14% indica que ve a su familia cada 30 días o más, el 10% ve a su familia cada 15 días, mientras que el 5% la ve cada 8 días.

Figura 7

Traslados en los últimos dos años



Nota. La figura muestra el porcentaje de la cantidad de veces que han sido trasladados de la ciudad en los últimos dos años. El 28% de los oficiales dicen haber sido trasladados una vez en los últimos 2 años, el 5% han sido trasladados 2 veces y un 67% de los encuestados indica que la respuesta No Aplica, pues, no han sido trasladados.

Señale la frecuencia de ocurrencia que más se ajuste según su respuesta

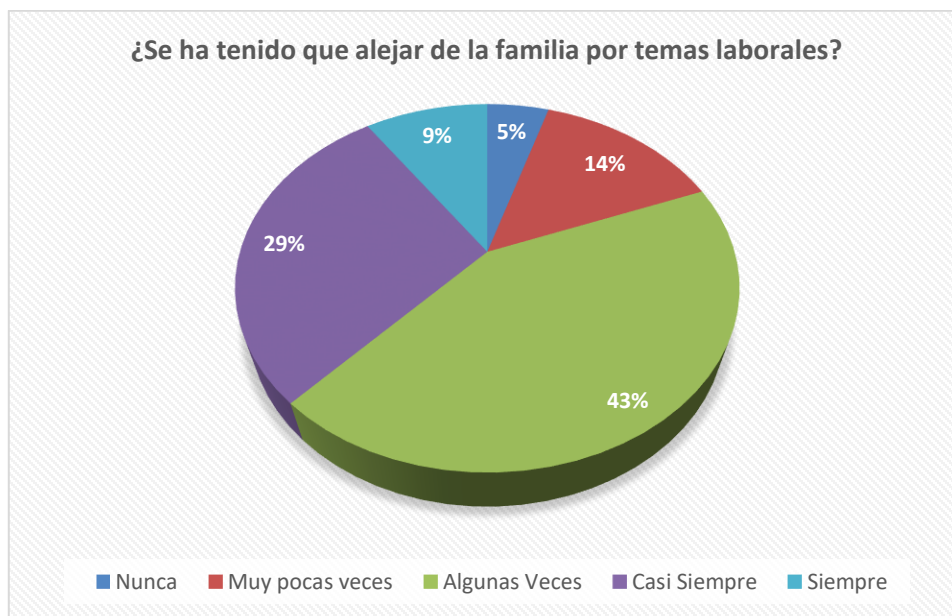
Nunca Muy pocas veces Algunas Veces Casi Siempre Siempre

Figura 8

¿Se ha tenido que alejar de

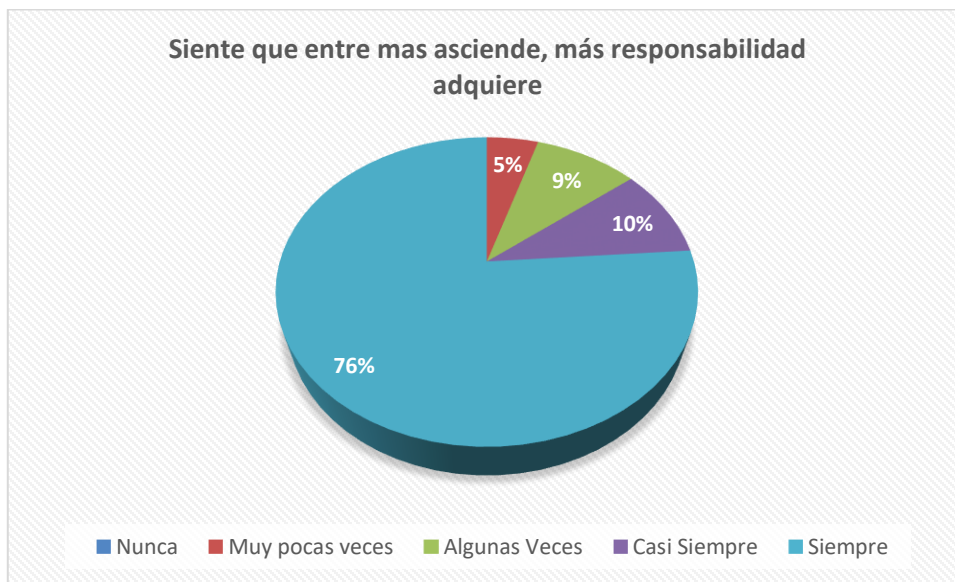
1 3 9 6 2

la familia por temas laborales?



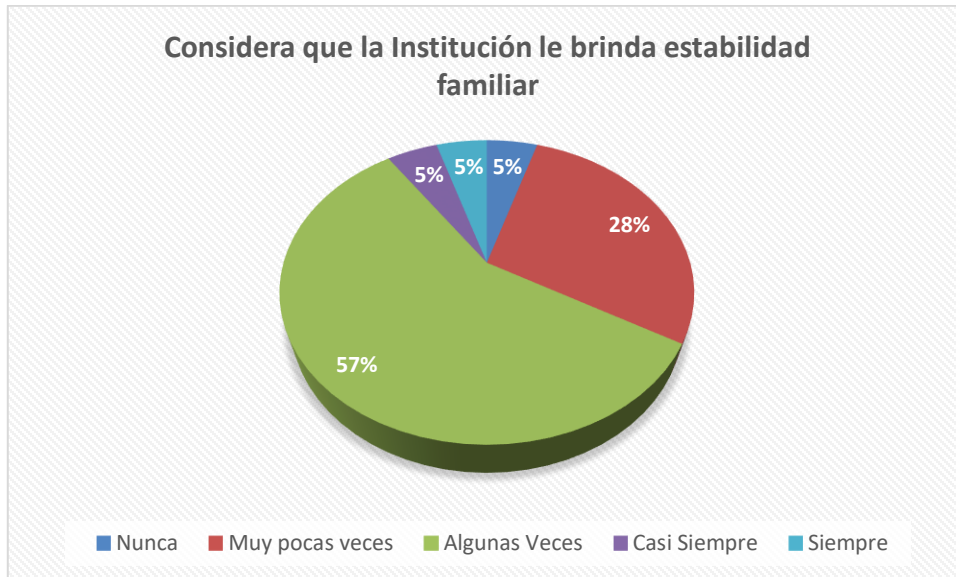
Nota. La figura muestra el porcentaje de las respuestas obtenidas por los encuestados en la escala tipo Likert a la pregunta ¿Se ha tenido que alejar de la familia por temas laborales? el 43% de los oficiales indican que solo algunas veces se ha tenido que alejar de su familia, seguido por un 29% que indica que han tenido que alejar casi siempre y un 14% indica se aleja muy pocas veces.

	Nunca	Muy pocas veces	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
¿Siente que entre más asciende, más responsabilidad adquiere?		1	2	2	16



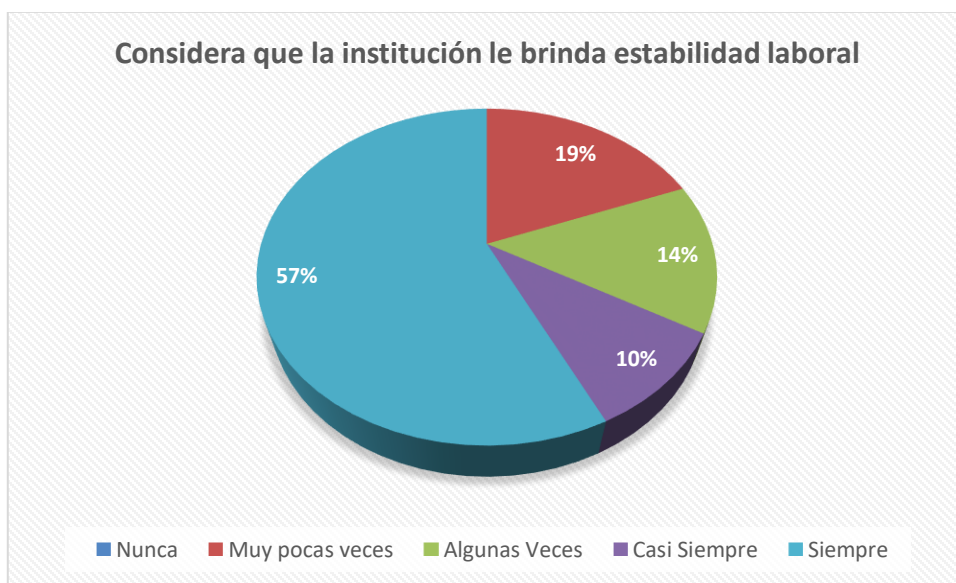
El 76% de los oficiales indica que siempre adquiere más responsabilidad a medida que asciende, seguido de un 10% que indica que casi siempre siente mas responsabilidad un 9% algunas veces y un 5% muy pocas veces lo siente

	Nunca	Muy pocas veces	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
¿Considera que la Institución le brinda estabilidad familiar?	1	6	12	1	1



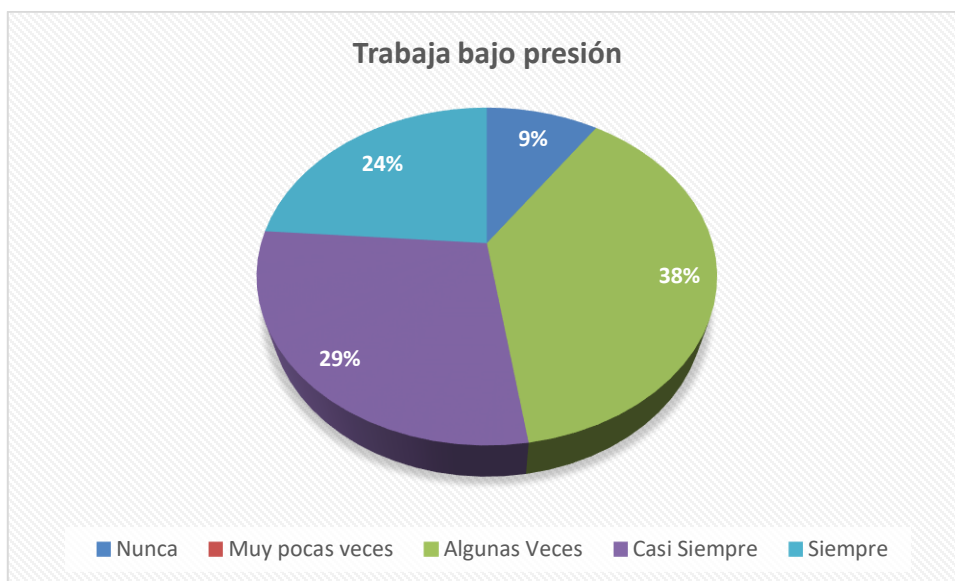
El 57% de los oficiales considera que la institución le brinda estabilidad familiar, seguido por un 28% que indica que muy pocas veces la institución le brinda estabilidad familiar.

	Nunca	Muy pocas veces	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
¿Considera que la institución le brinda estabilidad laboral?		4	3	2	12



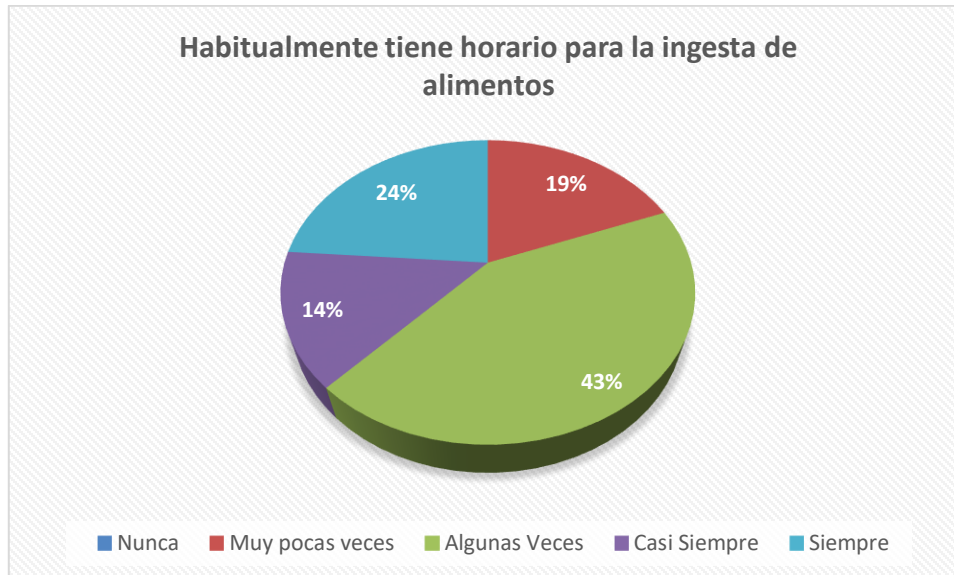
El 57% de los oficiales indican que la institución le brinda estabilidad laboral, un 19 % indica que la institución muy pocas veces le brinda esa estabilidad. Un 14% dice que algunas veces y un 10% dice que casi siempre.

	Nunca	Muy pocas veces	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
Trabaja bajo presión	2		8	6	5



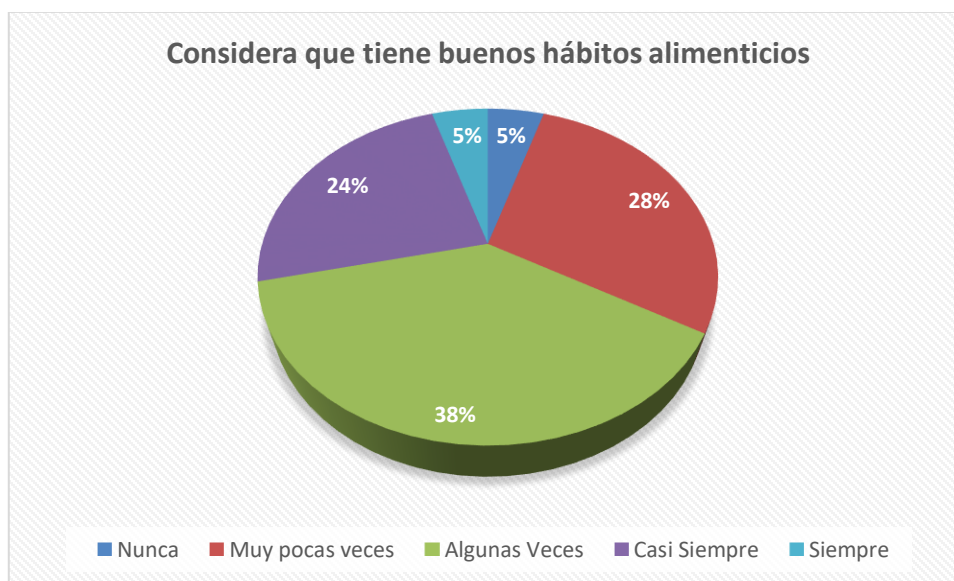
Un 38% de los oficiales asegura trabajar bajo presión solo algunas veces, un 29% asegura que casi siempre trabaja bajo presión, un 24% dice hacerlo siempre y tan solo el 9% dice no trabajar bajo presión nunca.

	Nunca	Muy pocas veces	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
¿Habitualmente tiene horario para la ingesta de alimentos?		4	9	3	5



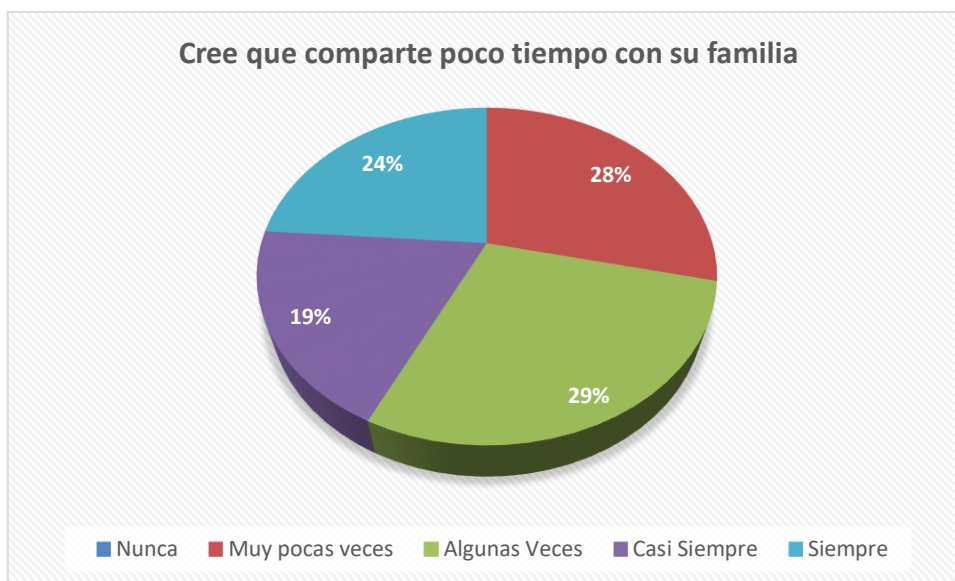
El 43% de los oficiales aseguran tener horario de ingesta algunas veces, un 24% dice tener horario siempre, un 19% muy pocas veces y un 14% casi siempre.

	Nunca	Muy pocas veces	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
¿Considera que tiene buenos hábitos alimenticios?	1	6	8	5	1



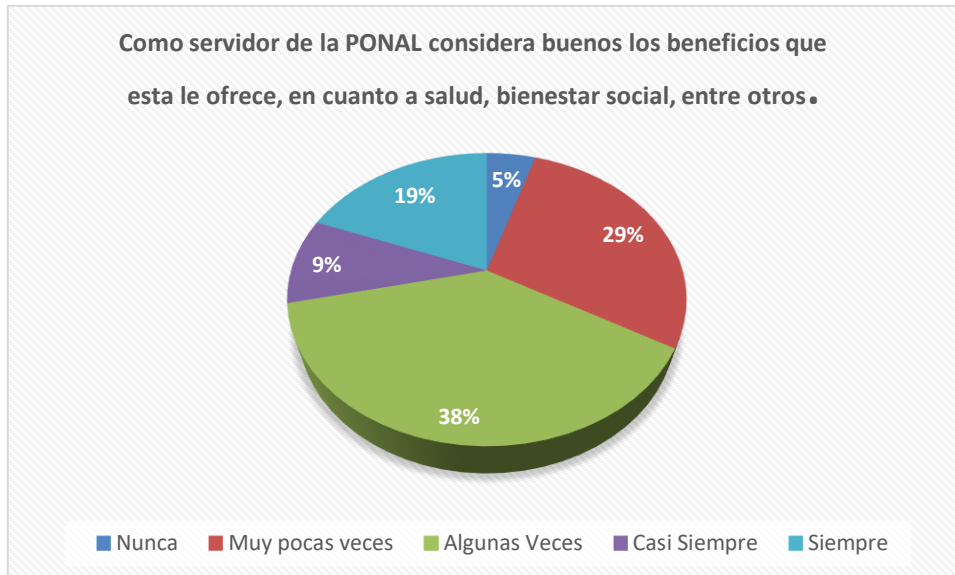
Un 38% de los oficiales asegura que algunas veces mantienen un buen habito alimenticio, seguido de un 28% que asegura hacerlo muy pocas veces, un 24% dice hacerlo casi siempre. tan solo un 5% asegura hacerlo siempre.

	Nunca	Muy pocas veces	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
Cree que comparte poco tiempo con su familia		6	6	4	5



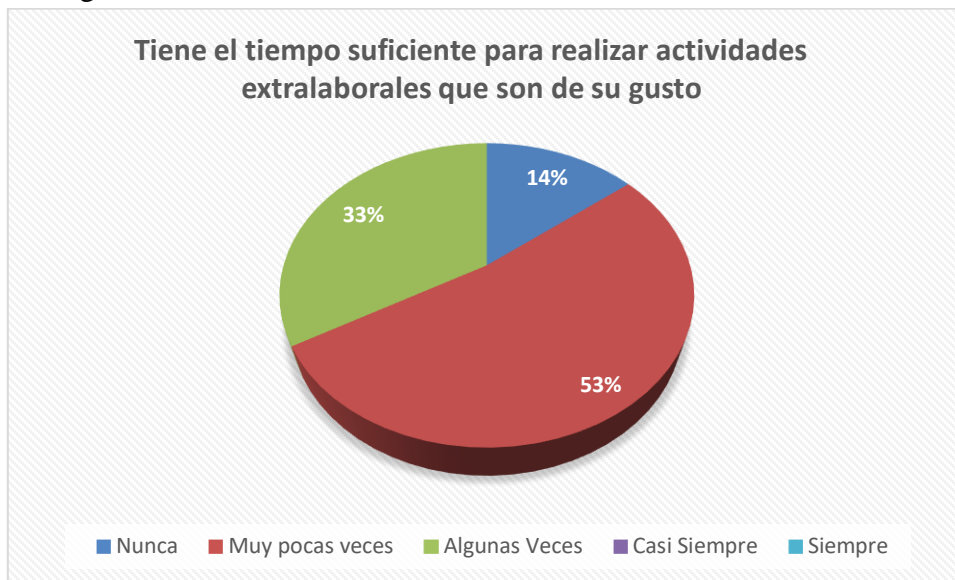
El 29% de los oficiales encuestados asegura compartir tiempo con su familia algunas veces, un 28% dice hacerlo muy pocas veces, un 24% dice hacerlo siempre, y un 19% dice hacerlo casi siempre.

	Nunca	Muy pocas veces	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
Como servidor de la PONAL considera buenos los beneficios que esta le ofrece, en cuanto a salud, bienestar social, ¿entre otros?	1	6	8	2	4



El 38% de los oficiales considera tener algunas veces, buenos beneficios por parte de la institución, un 29% dice tener estos beneficios muy pocas veces, un 19% dice tenerlos siempre y tan solo el 5% asegura no tener nunca estos beneficios.

	Nunca	Muy pocas veces	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
¿Tiene el tiempo suficiente para realizar actividades extralaborales que son de su gusto?	3	11	7		



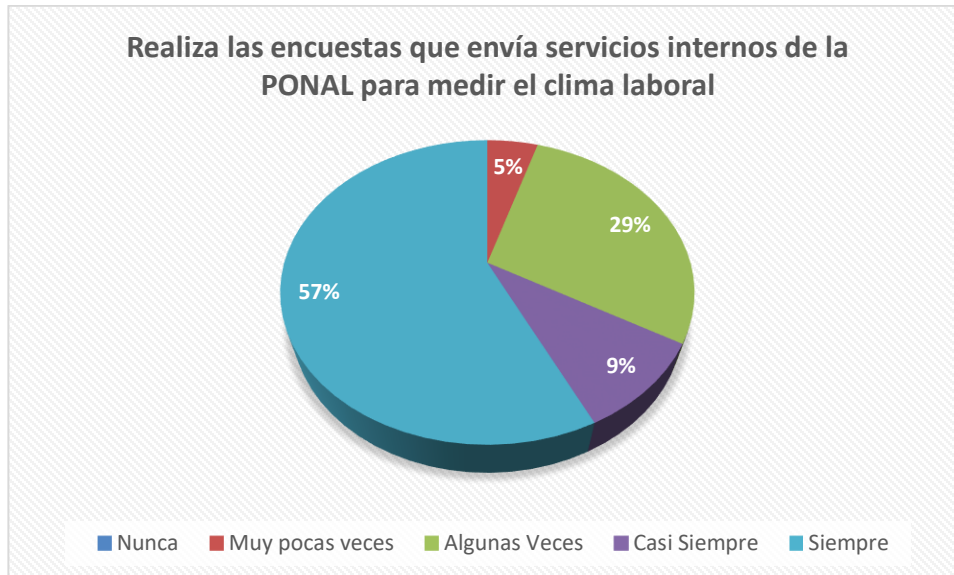
El 53% de los oficiales asegura que muy pocas veces tienen tiempo suficiente para realizar actividades extralaborales, un 33% asegura que solo algunas veces disfruta de este tiempo, mientras que el 14% asegura que nunca tiene tiempo.

	Nunca	Muy pocas veces	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
¿Cuenta con un horario laboral establecido?	5	5	6	5	



El 28% de los oficiales dicen tener un horario establecido algunas veces, un 24% dice tenerlo muy pocas veces, otro 24% asegura que casi siempre y otro 24% dice nunca tenerlo.

	Nunca	Muy pocas veces	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
Realiza las encuestas que envía servicios internos de la PONAL para medir el clima laboral		1	6	2	12



El 57% de los oficiales asegura realizar la encuesta interna, el 29% dice contestarla algunas veces, el 9% casi siempre y el 5% muy pocas veces.

En una pregunta abierta que se formuló con el enunciado:

Describa brevemente, ¿qué es calidad de vida para usted?

Todos los oficiales encuestados, coinciden en que calidad de vida es mantener un equilibrio de bienestar tanto laboral, como familiar. Compartir tiempo en familia, disfrutando de actividades de esparcimiento. Mantener un buen ambiente laboral y familiar para mantener excelentes condiciones en los dos ámbitos.

Análisis

El formulario se le aplicó a 20 oficiales de distintos grados de la policía metropolitana de Villavicencio, que arrojaron los siguientes resultados. Los oficiales entrevistados responden en un 71% a hombres, un 24% a mujeres y un 5% a hombre-mujer. El 43% dice estar viviendo en unión libre, el 33% se encuentran casados y el 24% son

solteros. El 76% de los oficiales entrevistados dicen tener hijos, frente a un 24% que dice no tener ninguno. El 48% de los oficiales son tenientes, seguido por un 24% que corresponde al grado de subteniente, el 19% capitán y un 9% a mayor de la policía. El 76% dice vivir en la ciudad de Villavicencio, mientras que el 24% viven fuera de la ciudad. En su gran mayoría que corresponde al 15% ve a su familia cada mes, mientras que el 10% la ve cada 15 días y tan solo un 5% la ve cada semana.

En las preguntas de Señale la frecuencia de ocurrencia que más se ajuste según su respuesta, encontramos con un mayor porcentaje que los oficiales algunas veces (43%) y casi siempre (29%) se ha tenido que alejar de la familia por temas laborales. El 76% de los oficiales indica que siempre siente que entre más asciende más responsabilidades adquiere, seguido de un 10% que dice que casi siempre lo siente. El 57% de los oficiales considera que la institución le brinda estabilidad familiar, mientras que un 28% indica que pocas veces lo hace. El 57% de los oficiales considera que la institución le brinda estabilidad laboral, mientras que un 19% indica que la institución muy pocas veces le brinda esta estabilidad, seguido de un 14% que aseguran que solo algunas veces lo hace. Un 38% asegura que solo algunas veces trabajan bajo presión, un 24% dice hacerlo siempre y un 9% dice nunca trabajar bajo presión. El 43% asegura tener un horario establecido para comer algunas veces, un 24% indica tener un horario siempre, un 19% muy pocas veces y un 14% casi siempre. El 38% indica tener buenos hábitos alimenticios solo algunas veces, un 28% dice tenerlos muy pocas veces, solo un 5% dice tenerlos siempre. Solo el 29% de los oficiales entrevistados asegura compartir algunas veces, tiempo con su familia, el 28% asegura muy pocas veces, un 19% dice hacerlo casi siempre. El 38% de los oficiales

considera que la institución le brinda beneficios como salud solo algunas veces, el 29% dice obtener estos beneficios muy pocas veces, un 19% indica tenerlos siempre y tan solo el 5% dice no recibirlos nunca. El 53% de los oficiales asegura que muy pocas veces tiene tiempo suficiente para realizar actividades extralaborales, un 33% asegura que solo algunas veces puede hacerlo y un 14% asegura que nunca tiene tiempo.

El 28% de los oficiales indica tener un horario establecido solo algunas veces, un 24% dice tenerlo muy pocas veces, un 24% asegura que casi siempre y un 24% dice nunca tenerlo.

Todos los oficiales coinciden que tener buena calidad de vida implica mantener un equilibrio laboral y familiar, donde el tiempo se pueda distribuir equitativamente.

Discusión

En esta sección del documento se desarrolla con base a la información compilada directamente de los 20 oficiales de la Policía Nacional de la Metropolitana de Villavicencio en articulación con los antecedentes, teoría e interpretación de los datos. La información expuesta es solo un referente para la población de estudio, por tanto, no se pretende realizar una generalización con los datos que se encuentran y exponen a continuación.

Al analizar los resultados del instrumento aplicado presentaron a nivel general que más del 50% de los oficiales de policías perciben que en algún momento del desarrollo de sus actividades laborales lo hacen bajo presión, adicionalmente, el 76% de los oficiales refieren que a mayor asenso laboral mayor es la responsabilidad y carga laboral y que con el transcurrir del tiempo puede conllevar una sobrecarga laboral. En función de esto, García y Hoyo, (2020) refieren que cuando en un entorno de trabajo se presenta sobrecarga laboral

y no existen medidas de control o mitigación puede afectar el bienestar y calidad de sus colaboradores, debido a que el exceso de carga de trabajo puede tener efectos negativos en la salud porque el trabajador se encuentra sometido a más exigencias de las que, en función de sus capacidades puede realizar de manera satisfactoria y eficiente. Entonces, cuando los trabajadores están expuestos a situaciones de alta carga laboral, se ven en la necesidad de efectuar un esfuerzo no solo físico, sino mental para cumplir con las metas y obligaciones de trabajo, conllevando en muchas ocasiones tengan que realizar actividades laborales en su tiempo de descanso.

Complementando lo anterior, Forero et al (2016) exponen que cuando no existe un control de la carga laboral que asume el personal esta termina afectando el desarrollo óptimo de las actividades laborales además que a largo plazo puede incidir en el clima laboral, entonces, desde la parte organizacional y de gestión de talento humano la carga laboral puede convertirse en sobrecarga laboral que puede ocasionar un bajo rendimiento laboral, impactando en la competitividad, productividad y eficacia de las empresas, pero es aún más preocupante la incidencia que puede tener en el bienestar y calidad de vida del colaborador, debido a la presión mental que representa para el trabajador estar expuestos a altos niveles de carga laboral, llegando al punto de ocasionar incapacidades reflejándose en ausentismo laboral.

La carga laboral entre los 20 oficiales de la policía es un factor relevante a considerar en el bienestar y desempeño de la institución policial, como señala Baptista (2016), la carga laboral es un detonante del ausentismo laboral y ambos aspectos son imposibles de eliminar del entorno laboral, porque en muchas ocasiones la ausencia de

colaboradores de sus cargos significa que los colaboradores activos se vean en la obligación de aumentar involuntariamente el volumen de trabajo. De ahí que se pueda señalar que la elevada carga laboral es una problemática no solo para el bienestar y calidad de vida de los trabajadores, sino que afecta el funcionamiento y productividad de la empresa porque el desgaste de su capital humano conlleva a errores o eficacia de trabajo. Corroborando lo anterior, Alcayaga (2016), recalca que la sobrecarga laboral acarrea varios efectos en el trabajador como las exigencias psicológicas relacionadas con las actividades que desarrolla, la disminución de la calidad de vida y de trabajo, debido a que al percibir que las actividades laborales sobrepasan su capacidad se presenta un nivel de estrés o fatiga mucho más alto, además afecta su interacción con su núcleo familiar.

Lo anterior lo corrobora Carbajal y Palomino (2018) al identificar en su estudio que la carga laboral no solo afectará al colaborador que se encuentre expuesta a la alta demanda laboral, sino que con el tiempo puede generar una sobrecarga laboral en otros trabajadores, debido a que una alta demanda laboral implica un ritmo de trabajo más acelerado que con el transcurrir del tiempo se verá reflejado en la salud, motivación y satisfacción de los colaboradores lo que puede afectar el bienestar y conllevar a enfermedades laborales como el estrés, fatiga, síndrome de burnout, entre otros, representando ausencias de los colaboradores lo cual requerirá que se asignen más actividades o responsabilidades a los colaboradores que continúen desarrollando sus actividades regularmente, siendo así que la ausencia del control o prevención de la carga laboral a largo plazo se podrá convertir en un exceso laboral que puede ocasionar que los colaboradores tengan un mayor desgaste físico, psicológico, cognitivo y social, de ahí que las organizaciones independientemente de su

actividad laboral tal como la policía deban velar por la integridad y salud de sus empleados.

Retomando lo señalado anteriormente, Cepyme (2014) refiere que una elevada carga laboral ocasiona presiones y conflictos entre los colaboradores y miembros superiores, aumentando los niveles de estrés que se puede convertir en síndrome de burnout y que con el transcurrir del tiempo se verá reflejado en la salud de los trabajadores, ocasionando un deterioro físico y psicológico, aumentando así los índices de ausentismo por causas médicas o desmotivación, y a su vez la carga laboral de los colaboradores activos.

Finalmente, los datos compilados reflejan que la carga laboral tiene una incidencia considerable en el bienestar y calidad de vida de la población objeto de estudio, de ahí que se contemple la necesidad de mejorar los flujos de comunicación fomentando la comunicación activa, donde sus trabajadores se sientan escuchados y que se tenga en cuenta su pensar, todo con el objetivo de identificar de manera oportuna la sobrecarga que están asumiendo, porque como se ha señalado en este documento con el pasar del tiempo puede afectar laboral, personal y físicamente al individuo.

Conclusiones

Se establece el cumplimiento de los objetivos expuestos en este proyecto, al evidenciar que la carga laboral en los oficiales de la Policía Nacional afecta su calidad de vida e interacción familiar.

Teniendo en cuenta lo definido por los autores Caqueo-Urizar y Úrzua (2012) a cerca del término “calidad de vida: sensación de bienestar en las diferentes áreas

interpersonales: familia, trabajo, amigos, etc.”, se evidencia que estas áreas son afectadas por la alta demanda laboral y la ausencia prolongada que estos oficiales tienen de sus hogares.

En consecuencia, con lo anterior, se encontró que entre las causas que generan carga laboral, está la extensión de horarios que varían constantemente, y les impide en muchas ocasiones no comer a tiempo y no disfrutar de actividades extra laborales de su gusto con familiares y amigos, lo que les genera mucha desmotivación. Por otro lado, reconocen que los ascensos a nivel de institución les permiten crecer profesionalmente, pero sienten que esta responsabilidad incrementa el desgaste físico, mental y emocional.

De esta manera y a partir de los resultados presentados en este proyecto de investigación, se concluye que la carga laboral influye total o parcialmente en la calidad de vida de los oficiales de la PONAL, afectando las áreas de ajuste, las cuales son importantes para el desarrollo adecuado de cada persona, independientemente de la profesión en la que se desempeñe.

Limitaciones

La investigación tomó como muestra únicamente 20 oficiales de los 80 que se encuentra activos laborando en la metropolitana de Villavicencio. esto corresponde al 25% de la totalidad.

En la encuesta realizada, se pudo apreciar que los grados de alto mando en la oficialidad como lo son Teniente Coronel, coronel, Brigadier General, Mayor General y General no participaron en la encuesta que se llevó a cabo para la recolección de datos de la investigación. Lo cual, se aprecian dos puntos específicos que nos limitaron.

1. Porque, en la metropolitana de Villavicencio el máximo grado es el de coronel y únicamente cuenta con tres.

2. Por la alta responsabilidad y compromisos que tienen durante el día se hizo difícil el acceso a ellos.

Recomendaciones

A raíz de lo expuesto en los resultados y considerando la importancia de esta investigación se plantean algunas sugerencias que pueden ser aplicadas para todos los miembros de la institución con la finalidad de promover y generar un balance entre la vida laboral y la vida personal.

Se ha demostrado que cuando los empleados tienen una buena calidad de vida laboral, el sentido de pertenencia por la empresa es mucho más alto, los funcionarios adquieren mayor compromiso con sus funciones, se motivan, haciendo que los objetivos y metas de la institución sean más fáciles de alcanzar.

Para ello planteamos las siguientes recomendaciones:

- Brindar espacios y beneficios para el núcleo familiar primario de los trabajadores de tal forma que el funcionario perciba que la institución tiene interés en el bienestar familiar además del bienestar del mismo empleado.
- Proponer jornadas y horarios laborales de medio tiempo a los oficiales con cargos jerárquicos de mayor nivel, los cuales les permitan enfocarse en sus proyectos personales.
- Adecuar espacios dentro de la compañía para que los trabajadores puedan tener un estado físico y emocional óptimo para realizar sus actividades efectivamente.

- Implementar dentro del contrato un día libre al mes para asistir a citas médicas de chequeo.
- Fijar un presupuesto para incentivos por resultados, como bonos para el funcionario y su familia.
- Crear planes de carrera que aumenten la motivación y la ambición de los empleados.

Es importante realizar un esfuerzo en conjunto entre colaboradores y empleados para poder lograr un ambiente laboral agradable dentro de la institución.

Referencias bibliográficas

- Acosta, C., Arroyave, E., Botia, M., Buitrago, P. y Pacheco, J. (2020). *FACTORES EXTERNOS QUE INFLUYEN EN LA PERCEPCIÓN SOBRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA*
- Alcayaga, A. (2016). La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad. Universidad San Sebastián.
<https://bit.ly/3ez2Rf9> *TELEPERFORMANCE*.
<https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2663>
- Arenas, A., Franco, J., Márquez, M., Montañez, M. y Sánchez, I. (2020). *Influencia de la comunicación, trabajo en equipo y condiciones laborales sobre la motivación y satisfacción laboral*. Sistema Nacional de Bibliotecas SISNAB:
<http://hdl.handle.net/10823/2218>
- Arias, V., Gonzales, L., Mirke, C., Nivia, K., Soto, F. (2020). *El impacto que generan los programas de bienestar en la calidad de vida laboral*. Sistema Nacional de Bibliotecas SISNAB:
<https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2625>
- Baptista, D., Mendez, S., y Zunino, N. (2016). Ausentismo Laboral. VI jornada académica de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.
Disponible en: <https://bit.ly/2TqJ48D>
- Bedoya, K., Contreras L., Delgado, C. y Lozada, V. (2020). *Factores influyentes en la satisfacción laboral de complemento 360*.
<https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2681>

- Benavides, C., Segura, A. y Rojas, L. Análisis del bienestar psicológico en policías que laboran en la región Caribe de Colombia. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 12(3):8-19 | Septiembre-diciembre, 2020
<https://revistalogos.policia.edu.co:8443/index.php/rlct>
- Besterfield, D. H. (2009). *Control de calidad*. Pearson Educación. <https://www-ebooks7-24-com.loginbiblio.poligran.edu.co/?il=3794>
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 118-128.
- Caqueo-Urizar, A., y Urzúa, A. (2012, 10 de enero). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia Psicológica*, 30(1), 61-71.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78523000006>
- Carbajal, I, y Palomino, G. (2018). Ausentismo laboral por causas médicas en trabajadores en una empresa metal – mecánica. Enero a julio 2018. [Trabajo grado Universidad Peruana Cayetano Heredia]. <https://bit.ly/3ewUO2z>
- Cepyme. (2014). Buenas prácticas para mejorar el bienestar laboral en las empresas. Ibermutuamur.
- Coca, C. Y Thomas, M. (2017). Bienestar policial: una mirada a la salud, a la seguridad ocupacional y a la prevención de los riesgos ocupacionales de los policías en El Salvador. *Policía y Seguridad Pública, año 7, volumen 2*.
<http://dx.doi.org/10.5377/rpsp.v7i2.5465>

Congreso de Colombia. (2006). *Ley 1090 de 2006*. Congreso de Colombia.

<https://bit.ly/3a3YN8w>

Forero, A., Nuñez, L., y Patiño, S. (2016). Caracterización del ausentismo laboral en una empresa del sector salud del suroccidente colombiano para el año 2016. (Trabajo de Grado). Universidad Libre. Facultad de ciencias de la salud, Santiago de Cali.

García, O., y Hoyo, M. (2020). La carga mental de trabajo. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. <https://bit.ly/31WB9Ea>

Heredia, E. y López, S. (2012). *Responsabilidad social y ciudadanía desde la universidad: teoría y práctica*. Editorial Digital.

<https://repositorio.tec.mx/handle/11285/621429>

Herzberg, F., Mausner, B. y Bloch, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.

<https://books.google.com.co/books?id=KYhB->

[B6kfSMC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?id=KYhB-B6kfSMC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

López, F. (1999). *La administración como sistema gnoseológico en búsqueda de un objeto de estudio*. Revista Universidad Eafit, 35 (113), 19-40.

<https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16368/document%20-%202020-08-19T182128.570.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Martínez, L. Plata, S., Preciado, Y., Sánchez, M. y Rendón, L. (2021). *Carga laboral y su influencia en el bienestar laboral del personal que integra el grupo de protección*

a personas e instalaciones de la Metropolitana de Bogotá.

<http://hdl.handle.net/10823/3023>

Maslow, A. H. (1954). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos, S. A., 1991

Juan Bravo, 3-A. 28006 Madrid (España). <https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>

Ministerio de Defensa Nacional [MINDEFENSA]. (2022). *La seguridad es de todos.*

<https://www.policia.gov.co/villavicencio>

Ministerio de Salud. (1993). *Resolución 8430 de 1993*. Ministerio de Salud.

<https://bit.ly/2nH9STI>

Morales, C. y Valderrama, J. (2012). *Calidad de vida en policías avances y propuestas.*

Papeles del Psicólogo, 2012. Vol. 33(1), pp. 60-67.

<https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2036.pdf>

Policía Nacional [PONAL]. (2022, 30 de abril). *Misión, visión, mega, valores, principios*

y funciones. <https://www.policia.gov.co/mision-vision-mega-principios-valores-funciones>

Policía Nacional de Colombia [PONAL]. (2021). *Garantías A La Manifestación Pacífica*

Y Bogotá. <https://www.policia.gov.co/villavicencio/directorio>

Policía Nacional de Colombia [PONAL]. (2022). *Directorio Policía Metropolitana de*

Villavicencio. <https://www.policia.gov.co/villavicencio/directorio>

Real Academia Española. (2021). *RAE*. <https://dle.rae.es/calidad>

Rodríguez Mesías, J. L. (2015). “gastritis crónica; factores de riesgo y complicaciones en el hospital de la policía nacion n° 2 Guayaquil, en el periodo 2015” [Tesis,

- Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Médicas. Carrera de Medicina]
 Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil.
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/32965>
- Salas, M., Basante, Y., Zambrano, C., Matabanchoy, S. y Narváez, A. (2021).
 Concepciones sobre calidad de vida laboral en las organizaciones. *Informes Psicológicos*, 21(2), 210–227. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a13>
- Sampiere, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (Vol. 1). Mc Graw Hill. <https://bit.ly/3hEsWMq>
- Sandoval, J. G. (2015). La teoría de las relaciones humanas: ¿un enfoque humanista real del trabajo?. *Innovación de la gestión No* (33), IssN: 2500-9087.
http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/8025/teoria_relaciones_pre_til_33.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Skinner, B. F. (1974). *Sobre el conductismo*. Planeta-De Agostini,S.A. (1994).
http://www.conductitlan.org.mx/02_bfskinner/skinner/3.%20b%20f%20skinner%20sobre%20el%20conductismo.pdf
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Centro Libros PAPP, S. L. U.
https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/34/33578_EL_PEQUENO_LIBRO_DE_LA_MOTIVACION.pdf
- Urrea Samboní, C. (Ed.). (s.f). Métodos de Análisis en Psicología. En *Diseños mixtos de investigación*. Politécnico Grancolombiano.

Anexos.**Anexo 1.****Producto Multimedia:**

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc29O5pmGDu5BJKMLWfu1Z>

[YIpXCgtfZJSYbekryIWwY_usJQ/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc29O5pmGDu5BJKMLWfu1ZYIpXCgtfZJSYbekryIWwY_usJQ/viewform)

Anexo 2. Modelo Consentimiento Informado

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	<u>TE RE FORMATO</u>
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 2

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: INFLUENCIA DE LA CARGA LABORAL, EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS OFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL DE LA METROPOLITANA DE VILLAVICENCIO, COLOMBIA

Investigadores: Alejandra Quintero Ayerbe
Johanna Milet Llerena Canedo
Lina Susana García Pérez
Martha Lucia Guerrero Vásquez
Paola Andrea Rojas Cruz

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa POLICIA NACIONAL. El objetivo general de esta investigación es ¿Identificar qué influencia tiene la carga laboral en la calidad de vida de los oficiales de la Policía Nacional de la Metropolitana de la ciudad de Villavicencio?

Posibles beneficios

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

Posibles riesgos

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

Participación voluntaria / Retiro del estudio

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

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

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 estudio académico que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada “INFLUENCIA DE LA CARGA LABORAL, EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS OFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL DE LA METROPOLITANA DE VILLAVICENCIO, COLOMBIA ”, 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.: _____