



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

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS  
FUNCIONARIOS QUE EJERCEN COMO DOCENTES DE LA ESCUELA DE  
INVESTIGACIÓN CRIMINAL.

PRESENTA:

JORGE ANDRÉS ARANGO GARCÍA -100108041  
ANGÉLICA MARÍA FERNÁNDEZ RAMÍREZ -100081277  
LAURA PATRICIA LEÓN CÁRDENAS - 100087469  
LIVIA DEL CARMEN TRUAQUERO CAREY - 100144410  
PAULA CAMILA CONTRERAS CELY – 100054265

SUPERVISOR:

HEIDI JACQUELINE URREGO VALENCIA  
MBA. MASTER BUSSINES ADMINISTRATION. FLORIDA USA.  
ESPECIALISTA EN TERAPIA COGNITIVA USB. PSICÓLOGA UPB. ESPECIALISTA  
EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL USB  
PSICÓLOGA UPB

BOGOTÁ, MARZO – JULIO DE 2022.

## **Resumen**

El proyecto de investigación tiene como objetivo indagar e identificar los factores que influyen en la calidad de vida laboral de los funcionarios que ejercen como docentes en la Escuela de Investigación Criminal y de igual forma reconocer las diferentes políticas que son utilizadas en la Escuela para que sus docentes sean el buen instintivo de aprendizaje, debido a que existen elementos negativos que pueden influir en la calidad de vida laboral. Es por esto que se realizó una encuesta total de 10 preguntas, las cuáles permitirán saber el resultado final.

Actualmente el ser humano pasa mayor tiempo de sus vidas en el trabajo ejecutando algún oficio que le genere cierta utilidad económica, social y emocional; como bien lo indica la OMS, «calidad de vida» por tal razón es necesario garantizar un excelente clima laboral para que cada uno de los colaboradores de la organización establezca una buena experiencia, así mismo obtengan una excelente percepción donde desarrollaran sus actividades cotidianas. Por ende, los factores negativos que pueden influir en la calidad de vida laboral de los docentes de la Escuela de Investigación Criminal y determinar el reflejo que puede tener en los docentes durante la ejecución del desarrollo educativo.

**Palabras clave:** calidad de vida, docentes, clima laboral

## **Introducción**

En la actualidad las personas pasan el mayor tiempo de su vida en un sitio de trabajo realizando algún oficio que les genere cierta utilidad económica, social y emocional, por tal motivo se hace necesario generar un excelente clima laboral para que cada colaborador de la organización cimente sus buenas experiencias, y obtengan una excelente percepción donde desarrollaran sus actividades cotidianas, según la OMS (1994) define la "calidad de vida" como

la percepción del individuo sobre su posición en la vida dentro del contexto cultural y el sistema de valores en el que vive y con respecto a sus metas, expectativas, normas y preocupaciones.

Durante el tiempo los profesionales docentes dedicados a instruir sus conocimientos se han convertido en un eje primordial y de vital importancia que está relacionado con la motivación de los futuros empleados y así ellos logren obtener un buen desempeño en las actividades encomendadas, además esta profesión es una actividad sistemática con carácter social ya que tienen bastantes conocimientos científicos que son valederos ya que se pueden comprobar y donde ayuda a la búsqueda de la verdad.

En esta investigación se quiere indagar e identificar los factores que influyen en la calidad de vida laboral de los funcionarios que ejercen como docentes en la Escuela de Investigación Criminal y de igual forma reconocer las diferentes políticas que son utilizadas en la Escuela para que sus docentes sean el buen reflejo de aprendizaje, debido a que existen cosas negativas que pueden influir en la calidad de vida laboral de los docentes y pueden verse reflejados en 250 alumnos, de cuales 58 son mujeres y 192 son hombres que hacen parte de esta Escuela.

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

Se determina la necesidad de identificar los factores negativos de la calidad de vida laboral de un docente de esta escuela particularmente, debido a la cantidad importante de eventos académicos que debe suplir para la actualización constante de los funcionarios que aportan a la administración de justicia, como son 32 eventos de capacitación continua y la sostenibilidad de los peritos forenses con 8 técnicas profesionales que deben continuar realizando los relevos generacionales en todo el territorio nacional de aquellos que sustentan a través de la ciencia, cada uno de los casos presentados antes las cortes.

Aunado a lo anterior, proporcionan una especialización y una maestría en los campos de la criminalística, sin embargo, todo esto con una baja cantidad de funcionarios quienes deben suplir las necesidades de capacitación con extensos horarios al igual que mantener una constante preparación para preparación de los temarios académicos.

### **Planteamiento del problema**

Es la necesidad de identificar aquellos factores negativos que pueden influir en los estados de ánimo de un docente, especialmente si pertenece a la Escuela de Investigación Criminal, realizando hincapié en estos temas sobre la criminalística, porque serán reflejados en aquellos docentes que aportarán a la administración de justicia en el país.

### **Pregunta de investigación.**

¿Qué factores influyen en la calidad de vida laboral de los funcionarios que ejercen como docentes de la Escuela de Investigación Criminal? y ¿De qué formas se podrían evidenciar en los docentes durante la ejecución del desarrollo?

### **Objetivo General.**

Identificar de los factores negativos que pueden influir en la calidad de vida laboral de los docentes de la Escuela de Investigación Criminal y determinar el reflejo que puede tener en los docentes durante la ejecución del desarrollo docente.

### **Objetivos Específicos.**

1. Determinar cuáles podrían ser los factores negativos que influyen en la vida laboral de los docentes de la Escuela de Investigación Criminal.

2. Mencionar cómo pueden verse reflejados en los discentes, los factores negativos de la vida laboral de un docente de la Escuela de Investigación Criminal.
3. Justificar la forma en que se pueden contrarrestar los factores negativos laborales de un docente de la Escuela de Investigación Criminal.

### **Justificación**

Partiendo de la realidad exacta donde un docente se puede representar como una persona común y corriente, que pueden ser al igual que los demás, afectado tanto física como emocionalmente; la presente investigación se encuentra encaminada en la identificación de las falencias que se pueden reflejar en el desarrollo de la actividad académica, debido a los diferentes estados de ánimo presentados por cualquier tipo de incidentes en la vida cotidiana de los docentes que desarrollan su actividad en la Escuela de Investigación Criminal, y tal como lo menciona José Manuel Mañú Noain en su libro “Se puede pensar que el mejor modo que tiene un profesor para educar es impartir clases brillantes, o dar valiosas orientaciones en lecciones magistrales. Sin embargo, lo que más ayuda a los alumnos es ver cómo vive el profesor aquello que les enseña.” (Mañú, 2016), por tanto se denota la necesidad de reflejar las buenas prácticas y cómo contrarrestar los factores negativos que se pudieren reflejar a los docentes, como la desmotivación, problemas económicos o hasta el burnout, entre otras más que fuesen identificadas; por tanto resulta de vital importancia el tema, debido a que afecta la representación de una institución como la Policía Nacional de Colombia, ante su importancia y renombre en el territorio nacional e internacional debido a su reseña, y es porqué, este centro docente es un referente para todas las policías latino americanas dentro del proceso de formación en el campo de la investigación criminal, y donde todos sus docentes imparten instrucción sobre las pautas consecuentes a un proceso investigativo, por tanto una afectación emocional mal reflejada

inferiría en la falta de aprendizaje de un perito que más adelante aportará en la administración de justicia.

Por otro lado, para Urzúa (2011) cita a Hornquist (1982) quien indica que la Calidad de Vida Laboral “Define en términos de satisfacción de necesidades en las esferas físicas, psicológicas, sociales, de actividades materiales y estructurales.”

Es por esto mismo, que la Calidad de Vida Laboral da el entendimiento sobre la importancia de siempre cubrir todas aquellas necesidades de cada uno de los empleados de la compañía con el fin de prevenir y evitar cualquier tipo de diferencia que lleve a no tener un buen ambiente laboral, no solo entre las personas, sino, asimismo en el rendimiento diario.

Finalmente, la satisfacción laboral es el pilar de cada una de las compañías, para así ayudar y desarrollar de la manera más apropiada a cada una de las personas dentro de la misma, generando una actitud positiva.

### **Marco Conceptual**

Es necesario saber que tanto la calidad de vida como el bienestar laboral pueden llegar a ser muy subjetivos para cada persona, ya que depende de su percepción con base a la satisfacción de sus necesidades básicas y diarias.

### **Calidad de Vida Laboral**

La calidad de vida laboral es un estado de satisfacción a nivel general, al igual que en tu ambiente de trabajo. Este pretende construir acciones positivas que permitan al trabajador una

motivación y rendimiento laboral. Por otro lado, se puede entender como un bienestar tanto físico como psicológico y social, donde la persona se puede expresar de manera libre, tranquila y segura (Arboleda M, Gallo C, Quevedo L, Londoño N, Ceballos B., 2020)

Ahora bien, con base a lo anterior, se han hecho estudios donde la CVL se puede llegar a confundir con la felicidad, salud, satisfacción, etc., sin embargo, hablando en términos generales se podría decir que involucran tanto factores médicos, psicológicos y socioeconómicos, claro está que tiene varios significados, más no hay algo específico definido hasta la fecha.

Por otro lado, según la definición de Grote y Guest (Citado por López Angela, Torres Antonia. Arango María, Gutiérrez Rainer y Fernández Yaneth en 2020), es de importancia considerar que la CVL se debe desarrollar dentro de las empresas, para así poder generar un respeto sobre los derechos humanos y que genere excelentes empeños laborales tanto a nivel corto, mediano y largo plazo.

### **Bienestar Laboral**

El bienestar puede llegar a ser algo complejo de aplicar y entender. Hoy en día se le han dado diferentes significados, donde en la mayoría de los casos concuerdan en que la persona logra sus objetivos y aspectos intrínsecos.

Adicionalmente, encontramos que Aguirre, Vauro, Labarthe (2015), afirman que el bienestar laboral produce satisfacción a nivel personal, donde el individuo genera menos estrés y llega a ser un factor con bastante importancia tanto a nivel profesional como social. De igual forma, si hablamos de lo contrario, se podría dar a entender que, si no existe una estabilidad laboral, como un ambiente adecuado, generará estrés lo que causa futuras faltas de motivación, producción y calidad en la persona, afectando su desempeño diario.

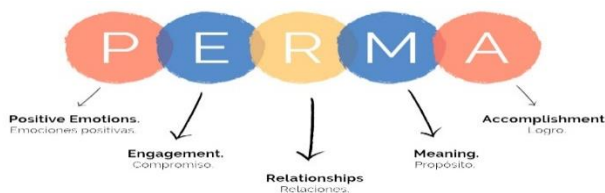
### **Marco Teórico**

Según la teoría de Martin Seligman y su Modelo Perma o también llamado “Teoría de bienestar” cuyo fin es aumentar las satisfacciones no forzadas o en su defecto mejorar sus condiciones mentales, emocionales y físicas, además este prototipo junta lo fundamental y los índices de bienestar para alcanzar una mentalidad positiva que puedan mejorar la salud. Seligman crea esta teoría en aras de aumentar la satisfacción laboral y la calidad de vida de los trabajadores, este lo constituyen cinco elementos que contribuyen a un resultado y a su vez estos deben cumplir tres propiedades que son:

1. Que contribuya al bienestar.
  2. Que las personas lo elijan por su propio bien y no sólo como método para obtener cualquiera de las otras variables.
  3. Que se defina y se mida de forma independiente al resto de variables del modelo.
- (Castro, 2022).

Como se observa en la Figura 1, podemos encontrar los elementos de la Teoría de Perma en acrónimo.

**Figura 1.** Los cinco elementos de la Teoría de Perma.



**Nota:** Imagen tomada de internet. Sonia

Castro, 2022.

**P “Emociones Positivas”:** Incrementar las emociones positivas.

**E “Compromiso”:** Un pacto con nosotros mismos en la búsqueda de ocupaciones que nos hagan sentir pleno y seguros de sí mismos.



**R “Relaciones”:** Aumentar los vínculos afectivos provechosos y positivos.

**M “Propósito”:** Por cada deseo e intención obtenida buscarle un significado sobresaliente.

**A “Logro”:** Implica decretar éxitos que ayudaran a sentirse realizados.

Con lo anterior se dice que cuando logramos cubrir todas estas áreas, podemos tener un bienestar pleno y sostenible. Seligman aclara que no debemos tratar de labrar o fomentar tal cual, como esta en la teoría permanente, aunque no sea de manera coercitiva o impuesta, sino que debemos esforzarnos por promover aquellos elementos con los que nos identificamos y con los que nos sentimos más cómodos, sin tener que arriesgar nuestro propio bienestar. Al fin y al cabo, este modelo va directamente encaminado a mejorar nuestro confort, que por otra parte no se conseguirá de forma forzada (Castro, 2022).

Desde la antigüedad la humanidad ha tratado de establecer condiciones a lo largo de su precisa historia para una vida útil y para todas sus necesidades, aunque esto interfiere con otras especies con las que comparte su entorno, donde con el pasar del tiempo se ha creado el significado de calidad de vida, definiéndola como, estar y sentirse cómodo ya sea de forma personal o social, tratando siempre de obtener un excelente bienestar labrando su felicidad. Además, en los tiempos de Aristóteles la calidad de vida y bienestar fue un tema de estudio donde consistió en “la felicidad” o “buena vida” la alegría de construir su propia vida con buenas acciones (Bosch, 2019).

La calidad de vida está relacionada con varias ideas y enfoques enlazadas con el bienestar ya que se pueden lucrar económicamente y esto le resulta motivador para satisfacer sus propias necesidades que también se verá reflejado en la enseñanza que puedan darles a sus discentes (Moreno, 2018).

En las escuelas de educación las condiciones de vida con el tiempo han sido considerado como un componente clave en el cálculo de la calidad de vida de los discentes y los docentes, estos últimos tienen la oportunidad de descubrir de manera oportuna los déficits en la personalidad de cada uno de los alumnos en su nivel personal, familiar y social, todo esto puede garantizar un mejor aprendizaje y así un excelente futuro en sus vidas profesionales (Muñoz, 2018).

En la actualidad la alteración en los sistemas de producción, los empleados ven su calidad de vida laboral y su parecer de la comodidad subjetivo amenazados, por lo cual ahora se tiene gran interés en perfeccionar las situaciones actuales del bienestar y calidad de vida en las labores que se dedican. El ambiente en el que las personas laboran en una organización juega un papel fundamental al alterar su eficacia y calidad de trabajo (Salazar, 2018).

### **Marco empírico**

La presente investigación se construye bajo la revisión de 15 artículos empíricos relacionado con calidad de vida en docentes, para ello, se utiliza bases de datos (Corporación Universitaria, Instituto Superior De Educación Policial (Isepol), Universidad De Santiago De Chile, Institución Educativa Publica Medellín, Facultad De Medicina De La Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo, Universidad Ean, Dialnet, Redinet, Scielo, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo, Praxis) en la búsqueda se utilizan palabras calidad de vida, docentes, clima laboral, La información obtenida se mantiene en un rango de tiempo de 5 años del 2018 al 2022.

Los artículos hacen referencia a profesionales docentes dedicados a instruir sus conocimientos, importancia que está relacionado con calidad de vida laboral de los funcionarios que lo ejercen, encontrados mediante la recopilación de la revisión documental.

Después de realizar la descripción de la muestra teórica/empírica, nos demuestra la importancia de una calidad de vida en una organización, dándonos a entender que, ya sean de producción dentro de una fábrica, trabajo de oficina, trabajo dentro de colegios, hospitales o atención al público, se presentan todo tipo de riesgos laborales: riesgos físicos, químicos, biológicos. entender la calidad de vida laboral bajo una aproximación psicosocial significa, de entrada, tener en cuenta los procesos psicosociales básicos que se originan en el entorno de trabajo, considerando la interdependencia entre los aspectos psicológicos y sociales a partir de los que se construye y configura la realidad laboral de un docente. los resultados de este estudio presentan indicaciones para el área profesional y académico. Porque tal como afirma la literatura, la salud y seguridad de los docentes son elementos de importancia y deben ser considerados para su análisis y entender los riesgos psicosociales que se generan en la calidad de vida del implicado. Ver **Anexo 1**.

## **Metodología**

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

Fundamentando el objetivo plasmado para el presente proyecto investigativo, se considera pertinente resaltar un diseño cualitativo, debido a que se practicará un proceso de verificación bibliográfica que determine las posibles afectaciones presentadas en el cuerpo docente señalado como intervenido. De igual forma, para el logro de este objetivo, se implementará una investigación diagnóstica donde buscaremos determinar o identificar el inicio del problema que se ha planteado, al igual que un análisis de la situación que permita aportar a la posible solución que contribuya a la problemática.

### **Participantes**

En el proyecto investigativo nos referimos a una población multicultural perteneciente a la Policía Nacional de Colombia, los cuales se identifican con un perfil seleccionado que cumple con unos estándares concretos, ligados a su preparación académica, con el fin de proporcionar conocimientos específicos, los cuales serán dirigidos a docentes que apoyan la administración de justicia en el país.

Esta población se caracteriza por su preparación constante en sus temas de idoneidad, y debido a que son muy selectivos, considerando que en la Escuela de Investigación Criminal solo se cuenta con 60 docentes con las acreditaciones necesarias ante la Dirección de Educación Policial de la Policía Nacional, para suplir las necesidades de capacitación de cada una de las técnicas profesionales ofertadas por el centro docente, lo anterior teniendo a consideración las exigencias que deben tener frente a sus participantes internos y externos nacionales al igual que los externos internacionales.

Por lo expuesto con antelación, se toma un grupo de muestreo probabilístico considerando que la población sujeta de investigación, cumple con estándares específicos para catalogarse como docentes de la Escuela de Investigación Criminal, y dentro del mismo se aplicaría un muestreo aleatorio sistemático con el fin de adelantar un análisis coherente con el motivo de estudio.

Para la obtención de una muestra sistemática, se adelantó la aplicación de la fórmula a

$$K = \frac{N}{n}$$

continuación:

**Valor de N:** tamaño de la población

**Valor de n:** tamaño de la muestra

**Valor de la muestra:**  $\frac{(112) \text{ tamaño de la población}}{(60) \text{ tamaño de la muestra}}$

**Valor de la Muestra:** 1,86

En el caso particular, la primera muestra se tomará al azar de un listado del personal de planta organizado por antigüedad en las instalaciones del centro docente, y posteriormente se selecciona un sujeto de muestra, cada (2) puestos del listado del personal hasta obtener la totalidad de la muestra.

Lo que nos arrojaría un muestreo total de 20 participantes para el diligenciamiento de una encuesta, que se desarrollaría a través de un formulario, con el fin de generar una estadística de cada uno de los interrogantes planteados, para la generación de conclusiones que permitan buscar emolumentos que ayuden en el buen desarrollo de las actividades docentes.

#### **Preguntas del formulario:**

1. ¿Considera usted que, el desarrollo de sus actividades como docente, se ven afectadas por algún factor negativo que esté ligado a alguna de las siguientes situaciones?
  - Factor familiar
  - Factor laboral
  - Factor emocional
2. En caso de presentar un factor negativo en los ámbitos anteriormente mencionados, ¿es factible relacionar cual podría ser el inconveniente?
3. ¿Este factor negativo influye al momento del desarrollo de la catedra docente?
4. En caso afirmativo ¿Cuál podría ser la afectación reflejada en los discentes con el factor negativo que puede presentar el docente al momento de la catedra? En caso negativo registrar “No Aplica”

5. ¿Se podría considerar que, los docentes de la Escuela de Investigación Criminal podrían estar siendo afectados con el Síndrome de Burnout?
6. Es factible indicar que, ¿los estados de ánimo en los docentes podrían verse reflejados al momento de brindar la cátedra?
7. Es factible indicar que, ¿los problemas personales de los docentes podrían verse reflejados al momento de brindar la cátedra?
8. ¿Es correcto indicar que, el compromiso del docente con sus estudiantes está ligado al buen manejo y armonía con su núcleo familiar?
9. ¿Cuáles considera usted que serían los aspectos que deben mejorar en la Escuela de Investigación Criminal para su desarrollo como docente?
10. ¿Considera usted que es fundamental la preparación académica, para fungir como docente de la Escuela de Investigación Criminal?

### **Estrategia de análisis de datos**

Teniendo en cuenta que se aplicará una prueba de escala Likert, se utilizará como estrategia de análisis de datos la elaboración de gráficos tipo torta de barras verticales en el cual se buscará describir los valores y porcentajes obtenidos de acuerdo con la investigación, dichos resultados serán comparados con el marco de referencia en pro de comprender dicha información.

### **Consideraciones éticas**

En la investigación cuantitativa con enfoque descriptivo se aplicará las consideraciones éticas de acuerdo con el código deontológico y biológico del psicólogo teniendo en cuenta la normatividad vigente de la ley colombiana Ley 1090 del 2006, que busca ser garante del buen

servicio prestado de un profesional de la psicología o de una investigación relacionada con la rama de la psicología y así dar claridad y transparencia a los participantes de la investigación práctica.

En pro de llevar a cabalidad estas normas, se aplicará un consentimiento informado a cada uno de los participantes previamente a la aplicación de la herramienta de investigación que tendrá un enfoque exploratorio aceptaran que los estudiantes de psicología hagan uso de sus datos personales e información proporcionada para fines únicamente académicos. Ver **Anexo 2**.

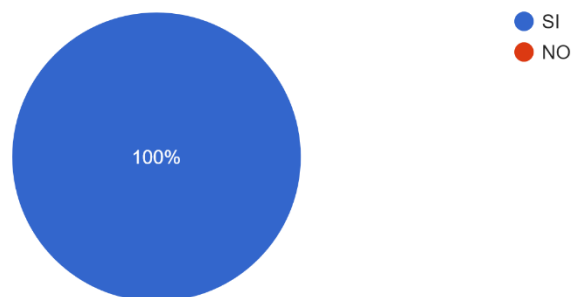
### **Análisis de resultados**

Con el fin de buscar el cumplimiento de los objetivos establecidos en el presente proyecto, se aplica una encuesta mediante la modalidad virtual, donde se establecen unos interrogantes que buscan dar claridad en algunos comportamientos de los docentes al momento de impartir su cátedra, obteniendo los siguientes resultados:

Dentro de las preguntas cerradas se establecieron los siguientes interrogantes:

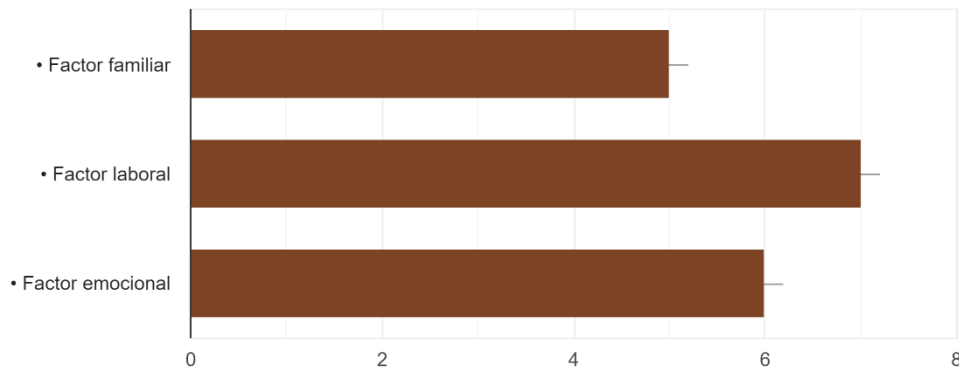
Consentimiento informado.

¿AUTORIZO?  
12 respuestas



1. ¿Considera usted que, el desarrollo de sus actividades como docente, se ven afectadas por algún factor negativo que este ligado a alguna de las siguientes situaciones?

12 respuestas



Para la siguiente pregunta se establecen tres posibles criterios, que afectarían el comportamiento de un docente durante el desarrollo de su práctica catedrática, de lo cual los resultados evidencian que el 41.7% manifiestan verse afectados por el factor familiar, el 58,3% ligados al factor laboral y el 50% reflejados en el factor emocional, sin embargo, dentro de la pregunta abierta subsiguiente relacionada con estos factores, se da una orientación más enfocada al factor negativo que inquietaría el comportamiento y la catedra docente.

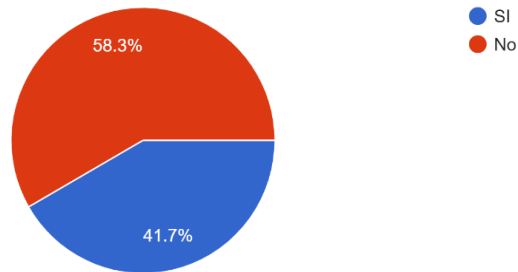
**2. En caso de presentar un factor negativo en los ámbitos anteriormente mencionados, ¿Es factible relacionar cual podría ser el inconveniente?**

Con este interrogante abierto se buscaba centrarse específicamente el factor negativo influyente, de lo cual se arrojaron los siguientes: estrés, mal ambiente laboral, inconvenientes familiares específicos como discusiones y situaciones económicas, manejo de espacios y tiempos para la preparación de las clases, falta de estímulos, entre otro tipo de comportamientos que tienen inferencia en el comportamiento del docente durante el desarrollo de la clase.



3. ¿Este factor negativo influye al momento del desarrollo de la cátedra docente?

12 respuestas



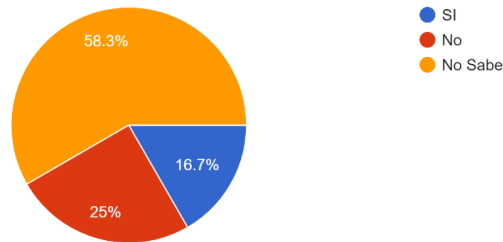
Para el presente interrogante, en su gran mayoría, los factores negativos no tienen influencia al momento del desarrollo catedrático, debido a la experiencia profesional que tienen y a su modo de formación, sin embargo, los docentes más recientes en el desarrollo de esta profesión aun presentan inconvenientes al momento del manejo de sus emociones.

**4. En caso afirmativo ¿Cuál podría ser la afectación reflejada en los discentes con el factor negativo que puede presentar el docente al momento de la cátedra? En caso negativo registrar “No Aplica”**

Para la pregunta abierta del interrogante anterior, en su gran mayoría manifiestan no presentar afectación al momento de brindar la cátedra, sin embargo, algunos esbozan reflejar sensaciones de estrés acumulativo, distracciones y malas interpretaciones de la cátedra propiciada.

5. ¿Se podría considerar que, los docentes de la Escuela de Investigación Criminal podrían estar siendo afectados con el Síndrome de Burnout?

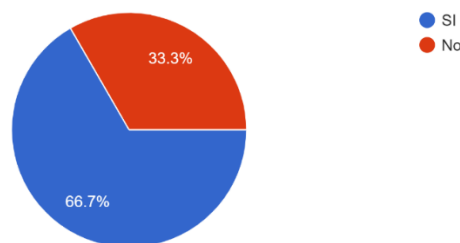
12 respuestas



Con este interrogante se presenta una distribución de dividida sobre los conceptos del término Burnout, debido a que por sus amplios horarios de catedra, confunden la obligación con la sobre carga laboral, por tanto, presentamos un 58,3% de los funcionarios que no tienen claridad sobre su afectación con el síndrome en mención, sin embargo, el 16,7% tienen claridad que, si están siendo sometidos a una sobre carga laboral, mientras que el 25% reflejan una normalidad en sus jornadas.

6. Es factible indicar que, ¿los estados de ánimo en los docentes podrían verse reflejados al momento de brindar la catedra?

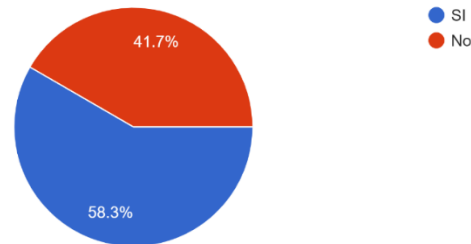
12 respuestas



El 66,7% de los docentes participantes, consideran que su estado de ánimo podría verse reflejado directa e indirectamente durante el desarrollo de su catedra.

7. Es factible indicar que, ¿los problemas personales de los docentes podrían verse reflejados al momento de brindar la cátedra?

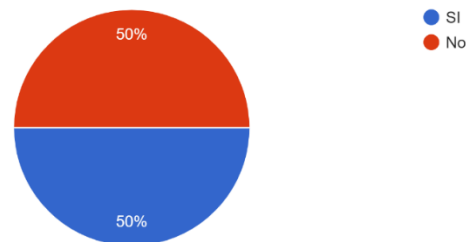
12 respuestas



El 58,3% de los docentes participantes, consideran que los problemas personales podrían verse reflejados directa e indirectamente durante el desarrollo de su cátedra.

8. ¿Es correcto indicar que, el compromiso del docente con sus estudiantes esta ligado al buen manejo y armonía con su núcleo familiar?

12 respuestas

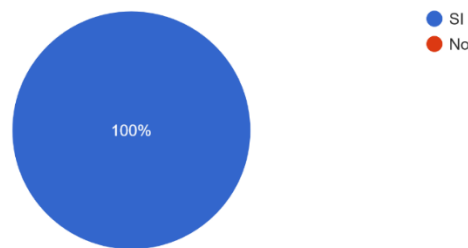


En este interrogante se presenta una opinión dividida del 50/50, sobre el compromiso del docente y la armonía con su núcleo familiar, sin embargo, dentro de las respuestas abiertas del porqué, se brinda claridad de que ninguna persona, puede desligarse totalmente de sus emociones, por tanto, la toma de decisiones puede verse afectada, según los que se esté sintiendo y viviendo en su contorno laboral.

**9. ¿Cuáles considera usted que serían los aspectos que deben mejorar en la Escuela de Investigación Criminal para su desarrollo como docente?**

En el presente interrogante se busca de cierta forma encontrar una conciliación, para la mejora de la calidad laboral mediante salarios emocionales, debido a los extensos horarios presentados por la alta demanda de capacitación recibida por el centro docente; por lo cual manifestaban que sería un aliciente considerar lo siguiente: reconocimientos (medallas, distintivos por su compromiso y dedicación), fortalecimiento de sus capacidades docentes (reentrenamientos dentro de sus conocimiento y practicas específicas para mejorar sus eventos académicos), mejores distribuciones en los espacios y horarios para cada evento académico, disminución de la carga laboral o redistribución de los eventos académicos.

10. ¿Considera usted que es fundamental la preparación académica, para fungir como docente de la Escuela de Investigación Criminal?  
12 respuestas



Con este interrogante, se presenta unanimidad del 100% en la respuesta, considerando que todos están totalmente de acuerdo, en que lo fundamental es la preparación específica de los temarios que se deben manejar en cada evento académico.

### **Discusión**

Con base a los estudios que se realizaron anteriormente, se darán los resultados a la pregunta problema establecida desde un principio.

¿Qué factores influyen en la calidad de vida laboral de los funcionarios que ejercen como docentes de la Escuela de Investigación Criminal? y ¿De qué formas se podrían evidenciar en los docentes durante la ejecución del desarrollo?

Se puede entender basado en los resultados que el 58.3% se ve impactado por el factor laboral, lo que implica, el estrés que conlleva a un bajo nivel de desempeño laboral en muchos de los casos impactando un 41.7%. Por consiguiente, se confirma que para el 17.6% si afecta el síndrome de Burnout, por sus amplios horarios laborales, que adicional a eso, pueden confundir la obligación con la carga laboral que tienen diariamente.

Por otro lado, están los problemas personales, que analizándolo impacta un 41.7% basado en la encuesta realizada. Lo que quiere decir que independientemente del estrés diario, los factores familiares/personales afectan en cierto modo, y más aún cuando a la persona se le dificulta desconectarse de ellos.

Finalmente, los factores emocionales también implican al momento de su desempeño laboral impactando un 50% en los casos de la Escuela de Investigación Criminal y que se puede ver aún más afectado si no se sabe separar una cosa de la otra, por ende, solemos pensar que esas emociones afectan nuestra vida profesional y donde la clave de muchos aspectos de la vida, entre ellos incluyendo lo profesional, están las emociones que ya sea ayudan a tener un mejor rendimiento, o bien, disminuirlo.

Es por esto, que, al correlacionar la Calidad de Vida Laboral con la teoría de Martin Seligman y su Modelo Perma, se puede ver una relación significativa, ya que las personas tienen la libertad de incrementar su bienestar. Dicho esto, si se reconoce los beneficios de las emociones positivas y su impacto en la salud emocional, ayudará a aumentar su desempeño a nivel general.

Adicionalmente, el hacer un compromiso con el fin de encontrar las propias fortalezas, evitará bajos rendimientos y mejores resultados en cada uno de los aspectos personales, de igual forma, ayudará a aumentar las habilidades y relaciones interpersonales.

Basado en lo anterior, se han encontrado en diferentes investigaciones que la variable más relacionada con la Calidad de Vida Laboral es la cantidad de tiempo que compartimos con otras personas en un ambiente agradable tanto a nivel personal como laboral.

### **Conclusiones**

La investigación realizada llevo a determinar que el factor negativo que influye en la vida laboral de los docentes de la Escuela de Investigación Criminal sería el estrés, aunque este no es el que tendrá gran influencia a la hora de realizar sus enseñanzas con relación a los docentes que llevan más tiempo desempeñando esta profesión, se hace necesario reconocer en que situaciones profesionales se presenta para que no llegue afectar significativamente en el factor laboral. Además de lo anterior se está presentando el síndrome de burnout por sus amplios horarios laborales y ha provocado un desgaste a un porcentaje significativo de los docentes los cuales pueden lograr ocasionar al resto un mal entorno laboral que originarían inconvenientes familiares, mal manejo de espacios y tiempos para la preparación de las clases, y además mal manejo de sus emociones, estos últimos factores pueden afectar a los docentes ya sea de manera directa e indirectamente, como lo sería en el mal aprendizaje, mala concentración, y pueden presentarse sucesos que los conllevan a sentirse frustrados por no captar los temas estudiados de manera correcta; además pueden reflejar lo que estén viendo y sintiendo en su ambiente educativo provocando casos de conductas poco agradables.

Se puede concluir y así mismo demostrar que en la Escuela de Investigación Criminal en la actualidad los docentes no están desligando sus emociones a la hora de implementar sus cátedras

y además están desconociendo los beneficios de reconocer sus emociones positivas y su gran impacto en la salud emocional, haciéndose necesario ya que ayudará a aumentar su desempeño a nivel general. Igualmente, los docentes deben idear planes educativos lúdicos para fortalecer el aprendizaje y no solo enseñar de la manera básica, sino también identificar las fortalezas positivas de los docentes para aumentar los vínculos provechosos positivos, y puedan alcanzar sus logros que traen consigo éxitos que ayudaran a sentirse realizados, esto garantizará unos docentes exitosos y con un gran autoestima que los ayude en sus vidas profesional, familiares, sociales y laborales, asimismo el factor negativo no los perjudicaría en ningún momento de sus vidas futuras y/o lo lograrían manejar positivamente, obtenido esto, los docentes mantendrían un entorno laboral eficaz, donde también se pueden implementar salarios emocionales o reconocimientos especiales, y siendo también equitativos en las cargas laborales, todo lo anterior como gratitud al buen desempeño como excelentes docentes de la Escuela e incrementando su bienestar laboral y este se reflejará en su bienestar familiar.

### **Limitaciones**

Con el presente proyecto se buscaba la identificación, de los factores negativos que pudieran afectar a los docentes de la Escuela de Investigación Criminal en el desarrollo de sus funciones al momento de brindar sus eventos académicos, sin embargo, como en todo proyecto, se presentan inconvenientes que deben ser mencionados para buscar una mejor implementación en una próxima ocasión; por tanto cabe resaltar que a pesar de que se pudieron identificar ciertos factores negativos a través de la implementación de una encuesta en modalidad virtual, se presentaron limitantes en su desarrollo debido a que no se contó con un listado total de los docentes de la escuela, por circunstancias de reserva a la información por motivos de seguridad de los funcionarios y las restricciones de ingreso de externos a las instalaciones para una entrevista directa con los docentes.

También se presentaron limitantes en los espacios con los docentes, debido a los múltiples compromisos que se presentan en el desarrollo de los eventos académicos y sus salidas constantes a las prácticas por fuera del centro docente y en ocasiones fuera de la jurisdicción de la ciudad de Bogotá.

Aunado a los anterior, gran cantidad de los funcionarios presentaban comisiones internacionales, presentando capacitaciones a cuerpos de policías de Sur América y Centro América.

Se deja como constancia para una próxima ocasión, que se permite una intervención por parte de los estudiantes de psicología, siempre y cuando se cuente con una previa autorización, al igual que se cuente con una solicitud formal por parte de la universidad, lo anterior por motivos de seguridad, considerando la actual situación de orden público del país.

### **Recomendaciones**

Se sugiere para futuras investigaciones profundizar en los factores negativos de la calidad de vida laboral, la salud, estrés, mal ambiente laboral, inconvenientes familiares específicos como discusiones y situaciones económicas, manejo de espacios y tiempos para la preparación de las clases, falta de estímulos en los docentes, a partir de esta investigación, se sugiere diseñar e implementar una estrategia institucional de calidad de vida. surge la necesidad a nivel docente Sensibilizar y comprometerse con el “sentirnos bien” a nivel personal para mejorar la calidad de vida personal e institucional, a través de cursos de capacitación, incentivar a los profesionales en psicología en implementar una investigación diagnóstica donde permita identificar el problema que se ha planteado y permitir una posible solución.

### **Referencias**



Alfonso, M. B. (2020). Educación disruptiva en el Instituto de Criminalística. ARANDU UTIC, 7(2), 29-42.

Beatriz Eugenia Botero de Mejía, M. E. (16 de julio de 2007). Calidad de vida relacionada con la salud (CVRS) en adultos mayores de 60 años: una aproximación teórica. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fwww.scielo.org.co%2Fpdf%2Fhpsal%2Fv12n1%2Fv12n1a01.pdf&clen=364725&chunk=true

Bosch, M. (Mayo 9 de 2019) Pag. 41. La felicidad en Aristoteles: fin: contemplacion y deseo. Obtenido de <https://revistas.ucv.es/index.php/scio/issue/view/35/scio-16-pdf-es>

Gutiérrez, S. C. (1995).

Cadavid, D. A. (2021). Situaciones que generan stress en medio de la pandemia covid 19 2020 en el personal Docente en la Escuela Nacional de criminalística ENAC.

Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media (S.f.). Obtenido de <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1995/3261>

Castro, S. (31 de marzo de 2022). Modelo Perma. Obtenido de <https://www.iepp.es/modelo-perma/>

García Restrepo, L., Giraldo Agudelo, D., Aguirre-Loaiza, H., Núñez, C., & Quiroz-González, E. (2021). Calidad de vida laboral y autoeficacia profesional en docentes de educación superior. *Pras*, 17(1), 85–98.

Hernández-Ávila, C. E., & Carpio Escobar, N. A. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica Del Instituto Nacional De Salud*, 2(1 (enero-junio), 75–79.

<https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535> Recuperado de: <https://alerta.salud.gob.sv/introduccion-a-los-tipos-de-muestreo/>

Jimenez Cruz, J. (2019). Transformando la educación desde la gestión educativa: hacia un cambio de mentalidad. *Praxis*, 15(2), 223–235.

Manuel Pando Moreno, R. G. (Abril de 2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo CVT-Gohisalo (versión breve). Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522018000100068](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522018000100068)

Mañú Noain, J. M. & Goyarrola Belda, I. (2016). Docentes competentes: por una educación de calidad.. Narcea Ediciones. <https://elibro.net/es/lc/poligran/titulos/46061>

Monsalve Mera AE, Ñique CarbajalC, Pérez Loaiza JK, Mestanza Quispe J del M, Díaz Espinoza EK, Infante Palacios KE, Lluncor Ushiñahua IP. Calidad de vida profesional de docentes de la Facultad de Medicina de una universidad de Lambayeque (Perú). *Univ. Med.* 2020;61(4)

Muñoz-Cantero, J.M. y Losada-Puente, L. (2018). Implicaciones de la actitud docente en la calidad de vida del alumnado con a.

Pita Fernández, S., Pértegas Díaz, S., Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística. Complejo Hospitalario-Universitario Juan Canalejo. A Coruña (España) *Cad Aten Primaria* 2002; 9: 76-78. Actualización 27/05/2002. Recuperado de: <https://homepage.cem.itesm.mx/amaya.arribas/diferenciascualti-cuant.pdf>

Ramírez González, D. A. (2019). Calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Medellín en el año 2018. *RHS-Revista Humanismo Y Sociedad*, 7(1), 52–68.

Salazar-estrada, J. .G. (2018). La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización. SIGNOS, 10(2), 41-53. DOI: <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.02>

Santiago-Torner,C.(2021).CalidaddevidalaboralenunentornoCOVID-19.Relaciónimpactoconrespectoaldesempeñoorganizacional.RevistaEscueladeAdministraciónde Negocios,(91),páginas

Sepúlveda, A. V. M. (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. Summa Psicológica UST, 13(2), 45-55.

Vasquez, J. (2020). Síndrome de burnout y su incidencia en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E Juan Manuel Iturregui – Lambayeque – 2019 (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú).

## Anexos

### Anexo 1.

A continuación, se presenta la descripción de la muestra teórica

TÍTULO	AUTORES	AÑO	BASE DE DATOS	OBJETIVO	TIPO DE ESTUDIO	POBLACIÓN	INSTRUMENTOS O TÉCNICAS
Situaciones que generan stress en medio de la pandemia covid 19 2020 en el personal Docente en la Escuela Nacional de criminalística ENAC	Demian Alberto Cadavid Mascias	11.05-2021	Corporación Universitaria	Identificar el estrés y sus efectos orgánicos, psicológicos y en el comportamiento. Determinar los factores del trabajo que provocan estrés a corto y largo plazo. Proponer medidas para la prevención y control de los estresores laborales.	Cuantitativa	población mayor de 25 y menor a 60 años donde fueron entrevistadas 10 docentes personas mayores de diferentes asignaturas	General Health Questionnaire (GHQ-12) actividad que consistió en la recopilación de información por medio de porcentajes 100%
Educación disruptiva en el Instituto de Criminalística	Mirtha Alfonso de Silvero	28/07/2020	Instituto Superior de Educación Policial (ISEPOL)	El objetivo de esta investigación cuantitativa de un nivel descriptivo no experimental fue la de describir las características del modelo de educación disruptiva conocida por los estudiantes del último año y docentes en el "Instituto de Criminalística" del ISEPOL durante los meses de abril a julio de 2019.	cuantitativa	docentes 26 alumnos 11	encuesta aplicada
Calidad de vida relacionada con la salud de los docentes vinculados con la Universidad Santo Tomás en el segundo periodo de 2020	Sánchez Beltrán, Juan José Sierra Suárez, Daniela Leandra	14/07/2021	Craiusta	Evaluar la calidad de vida relacionada con la salud (CVRS) en docentes universitarios de diferentes áreas del conocimiento en una universidad privada colombiana de octubre a noviembre de 2020	cuantitativo	267 profesores	cuestionario WHOQOL-BREF
Calidad De Vida Laboral En Docentes De Una Institución Educativa En La Ciudad De Medellín En El Año 2018	Dora Aidé Ramírez González	Mayo 31 Del 2019	Institución Educativa Pública Medellín	Describir la calidad de vida laboral mediante la percepción sobre las condiciones de trabajo, organización y demandas del trabajo, la motivación, los valores, el engagement, el estrés y el síndrome de burnout. La investigación es un estudio de caso con método cuantitativo y un enfoque empírico analítico conforme al diseño transeccional descriptivo	Cuantitativo	24 docentes	cuestionario sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos, diseñado por Blinck, Sa-hagún, Cantero, y Cervantes (2010, pp. 157-170)
Calidad De Vida Profesional De Docentes De Una Universidad Del Norte Del Perú	Karina Perez	15 MAYO DE 2020	Facultad De medicina De La Universidad Católica Santo toribio De Mogrovejo	Determinar La Calidad De Vida Profesional De Los Docentes De La Facultad De Medicina De La Universidad De Lambayeque (Perú).	Cuantitativa	Prueba Piloto A 30 Docentes De Los Cuales Se Aplico A 15	Instrumento CVP-35 Evalúa Tres Dimensiones
Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional	Carlos Santiago	30 De Octubre Del 2021	universidad con	Esta investigación tuvo como finalidad explorar la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño organizacional, en un entorno permeado por el virus SARS-CoV-2, en el marco de una empresa del sector eléctrico colombiano, a través un diseño no experimental, transeccional, correlacional/causal con un enfoque cuantitativo.	cuantitativo	123 PERSONAS	ENCUESTA TIPO WEB UTILIZANDO LA ESCALA DE LIKERT SEGÚN PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV
La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización	José G. Salazar Estrada	2018	Dialnet	realizar un análisis de la relación multivariante entre el apoyo (soporte) organizacional percibido y algunas dimensiones de la calidad de vida relacionada con el trabajo, con el bienestar subjetivo y, al mismo tiempo, constructos relevantes derivados de la psicología organizacional positiva, como el compromiso laboral y el sentido de coherencia.	Mixto	trabajadores voluntarios de varias empresas	Encuestas, Escalas

Implicaciones De La Actitud Docente En La Calidad De Vida Del Alumnado Con Alteraciones Del Desarrollo Intelectual	Jesús-Miguel Muñoz-Cantero Luisa Losada-Puente	2018	Redinet	El objetivo de este estudio es analizar las percepciones del profesorado implicado en la educación del alumnado con alteraciones del desarrollo intelectual sobre cómo se están desarrollando las prácticas escolares orientadas a la mejora de su calidad de vida	Cualitativo	Docentes	Entrevistas semiestructuradas
Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-Gohisalo" (versión breve)	Manuel Pando Moreno, Raquel González Baltazar, Carolina Aranda Beltrán	2018	SciELO	Validar el cuestionario CVT-Gohisalo versión breve para su uso en trabajadores ecuatorianos. Diseño: Análisis factorial exploratorio del cuestionario CVT-Gohisalo con una población de trabajadores ecuatorianos.	Mixto	400 trabajadores formales en Ecuador.	Cuestionarios, Escalas
	Fernanda Elizalde Núñez						
Síndrome de burnout y su incidencia en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E Juan Manuel Iturrigui - Lambayeque - 2019	Vasquez Chuquimarca, Jasmin Elizabeth	2020	Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo	La presente investigación surge como respuesta a la escasa importancia que se le da al estrés crónico (Burnout) en el sector educativo tanto público como privado y como este puede repercutir negativamente en la calidad de vida laboral del docente.	cuantitativa de tipo aplicada y nivel explicativo	docentes de la I.E.E Juan Manuel Iturrigui - Lambayeque	se utilizó como instrumento al cuestionario a través de la técnica de la encuesta; Cuestionario Maslach Burnout Inventor (MBI) y para la variable Calidad de vida laboral el Cuestionario CVP-35 (Karasek, 1983) validado y adaptado por Cabezas (1998)
Calidad de vida laboral y autoeficacia profesional en docentes de educación superior	Laura García Restrepo, Daniela Giraldo Agudelo, Hancy Aguirre-Loaiza, César Núñez, Elisna Quiroz-González	2021	Praxis	Estudiamos las diferencias de factores moduladores (género, contratación, nivel de escolaridad y tipo de organización) en la Calidad de Vida Laboral (CVL) y las creencias de Autoeficacia Profesional (AEP), así como la relación entre la CVL y las creencias de AEP en docentes de educación superior.	Cuantitativo	Organizaciones Privadas y Públicas	factores moduladores por algoritmos matemáticos
Transformando la educación desde la gestión educativa: hacia un cambio de mentalidad	Jenny Jimenez-Cruz	2021	Praxis	Plantea la trascendencia sobre la organización del trabajo en las instituciones de educación superior, proponiendo la generación de nuevas estructuras que reparen las falencias existentes alrededor de la falta de planeación, direccionamiento y gestión, que bloques sustancialmente a los integrantes de la comunidad educativa	Cualitativo, pedagógico-organizacional	instituciones de educación superior	se enfocó particularmente en la observación de hechos y realidades (projectiva-holísticas) los sujetos y sus relaciones e interacciones en el contexto pedagógico y organizacional

## Anexo 2.

### Consentimiento Informado

Enlace: <https://forms.gle/iALeSHKuSRWtfwqN9>