



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
FACTORES INCIDENTES EN EL ESTRÉS LABORAL DE LOS PATRULLEROS DEL
DISTRITO DOCE DE POLICÍA CHOCONTÁ

PRESENTA:

RUBIELA GUTIÉRREZ ÁLVAREZ	CÓDIGO 1811981906
JOSÉ MIGUEL OLAYA RODRÍGUEZ	CÓDIGO: 1722410152
MÓNICA RAQUEL GÓMEZ DÍAS	CÓDIGO 1712410072
ORLANDO ANTONIO HENAO MEJÍA	CÓDIGO 1622410028
LUIS EDUARDO MADERA MARTÍNEZ	CÓDIGO 1721024620

SUPERVISOR:

KAROL LILIAN GUTIÉRREZ RUBIANO MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO – DICIEMBRE DE 2020

Tabla de Contenidos

Resumen.....	1
Capítulo 1.Introducción.....	2
Descripción del contexto general del tema.....	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.....	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos.....	4
Justificación.....	4
Capítulo 2 Marco de referencia.....	6
Marco conceptual.....	6
Marco teórico.....	8
Marco Empírico.....	10
Capítulo 3. Metodología.....	13
Tipo y diseño de investigación.....	13
Participantes.....	14
Instrumentos de recolección de datos.....	14
Estrategia del análisis de datos.....	15
Consideraciones éticas.....	15
Capítulo 4. Resultados.....	16
Discusión.....	21
Conclusiones.....	23
Limitaciones.....	24
Recomendaciones.....	25
Referencias bibliográficas.....	27
Anexo 1.....	29
Producto Multimedia: https://youtu.be/GmVcriFcnTc	29
Anexo 2. Consentimientos Informados.....	30
Anexo 3: Encuestas Aplicadas.....	34

Gráfica 1.Imposibilidad de conciliar el sueño.	16
Gráfica 2.Jaquecas y dolores de cabeza.	16
Gráfica 3.Indigestiones o molestias gastrointestinales.....	16
Gráfica 4.Sensación de cansancio extremo o agotamiento.	17
Gráfica 5.Tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual.	17
Gráfica 6.Respiración entrecortada.....	17
Gráfica 7.Temblores musculares	17
Gráfica 8.Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes de cuerpo	18
Gráfica 9.Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana	18
Gráfica 10.Tendencia a sudar o palpitaciones.	18
Gráfica 11.¿Disfrutas de tu trabajo actual?.	18
Gráfica 12.¿En tu profesión o trabajo estas ganando el dinero que necesitas?.	19
Gráfica 13.¿Puedes crear, planificar y llevar a cabo proyectos?.	19
Gráfica 14.¿Organizas adecuadamente el tiempo para tus tareas laborales?.	19
Gráfica 15.¿Tienes una atmosfera de trabajo agradable?......	19
Gráfica 16. ¿Consigues motivarte o concentrarte y comprometerte con tu trabajo?	20
Gráfica 17.¿Logras generar vínculos gratificantes, adecuados y satisfactorios?.....	20
Gráfica 18. ¿Puedes marcar límites firmes y claros frente a situaciones laborales?.	20
Gráfica 19..¿Manifiestas capacidad y seguridad en ti mismo (a)?.	20
Gráfica 20.¿ Procuras espacios de esparcimiento y recreación para relajarte?.....	21

Resumen.

Desde la línea de bienestar y calidad de vida en el marco de la psicología organizacional, se reconoce que el estrés laboral tiene implicaciones en la salud mental y física, como también en el crecimiento personal y profesional de los patrulleros del distrito doce de Policía Chocontá Cundinamarca, a razón de lo anterior se desarrolló la presente investigación, orientada a identificar específicamente los indicadores precedentes en el estrés laboral de la población mencionada; el estudio se enmarca dentro del paradigma cualitativo de tipo explicativo; se hizo un muestreo aleatorio a 25 uniformados, encuestados, cuyos resultados obtenidos definen que tanto el entorno laboral y la dinámica organizacional como la motivación y la relación entre pares, son factores condicionantes al estrés laboral dentro del contexto relacionado; a síntesis de ello y desde el análisis teórico, se cumple con lo propuesto, al identificarse que los factores incidentes del estrés que manifiestan los patrulleros se diferencian desde lo físico y lo psicológico, por cuanto debe gestionarse una estrategia organizacional que dinamice las potencialidades y competencias de los uniformados para su crecimiento personal y profesional dentro de la institución.

Palabras clave: Estrés laboral, salud mental, salud física, desempeño laboral, patrullero.

Capítulo 1.

Introducción.

La perspectiva de esta investigación, se centra hacia la identificación de factores incidentes del estrés laboral en los patrulleros que integran el Distrito Doce de Policía Chocontá, se tuvo en cuenta los hallazgos de otros estudios que han concluido que el trabajo policial está considerado como una labor que dispone de un alto grado de exposición a circunstancias que son perjudiciales para la salud de los uniformados. Por lo anterior, se atiende a una de las situaciones más investigadas no sólo en Colombia sino en el mundo:” EL ESTRÉS”, definido éste como una reacción del cuerpo ante situaciones demandantes. La literatura realizada muestra que la labor policial es una de las que más carga laboral atribuye por los diferentes aspectos a los cuales se enfrentan (situaciones positivas y negativas); Ashel (2000) precisa en que “el hacer cumplir la ley es una de las ocupaciones más estresantes en el mundo”. Considerando dicha función desde la norma "La Policía es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la nación cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz" (C.N, 1991 Art 218). De esta manera el estrés se ha se ha enmarcado desde la actividad laboral que se desarrolla: el policía se rodea de experiencias individuales relacionadas por ejemplo, al hecho de no tener su vínculo familiar cerca, las deudas, los traslados, el no poder disfrutar momentos únicos en su vida (nacimiento de su hijo/a, épocas navideñas) ,la interacción diaria con la ciudadanía y por último pero no menos importante, el riesgo inminente que vive al tener su vida en riesgo diariamente lo cual puede ser un generador de estrés.

Descripción del contexto general del tema.

Tratar el tema del estrés laboral en el marco de la salud mental, amerita una perspectiva de integralidad, permitiendo la realización de acciones enfocadas al desarrollo de la calidad la vida y la salud.

Castro, Orjuela, Lozano, Avendaño, Vargas y otros, (2012), pudieron determinar mediante un proceso de valoración los indicadores del clima institucional, que en el

contexto de la Policía Nacional se denotan algunas falencias en cuanto a la gerencia del recurso humano y las cualidades del liderazgo, paralelamente hallaron fortalezas en factores concernientes a las competencias y habilidades laborales, en la dinámica del direccionamiento, al interior de ciertas especialidades de la institución policial.

Por otro lado, el ranking realizado por Jobs Rated de Career Cast, el cual prioriza estudios sobre el análisis de las profesiones más estresantes con parámetros como: la presión de los superiores, las exigencias físicas y mentales, el tiempo para cumplir una obligación entre otras, detalló que los policías se ubican en el cuarto lugar con 51,97 puntos sobre 100; teniéndose en cuenta que el ranking se basa en una escala del 0 al 100, donde 0 es menos estresante y 100 es súper estresante.

Planteamiento del problema

El trabajo policial es una profesión que está inmersa en un sin número de situaciones que afectan directa e indirectamente el estado emocional de las personas que ejercen esta profesión, a consecuencia de factores socio ambientales como la sobre carga laboral, turnos de más de ocho horas, pocos estímulos por parte de la institución y la comunidad, aislamiento familiar, la delincuencia, comportamientos contrarios a la convivencia; lo que implica que paralelamente estén expuestos a circunstancias agresivas, perjudiciales y exigentes, desconociéndose de qué manera los uniformados afrontan dichas experiencias de su trabajo que resultan estresantes, cuáles son las respuesta emocionales generadas al respecto, y cuál es el impacto que repercute en su desempeño laboral.

Es en este punto en donde se centra la necesidad de atender dichas circunstancias y su implicación en el ámbito laboral, personal y profesional de los uniformados desde la perspectiva del bienestar, específicamente en los patrulleros del Distrito Doce de la Policía de Chocontá Cundinamarca, anteponiendo la importancia de la identificación de las áreas más relevantes que requieren cambios significativos a nivel organizacional en pro de la satisfacción laboral de los participantes.

Cabe mencionar, que durante las últimas dos décadas se ha empezado a cuantificar de manera más rigurosa el estrés laboral, sus consecuencias y las afectaciones generales producto de su avanzado incremento en las organizaciones. El estrés está incluido dentro del espectro de las enfermedades mentales, condición que ha demandado de más recursos económicos, humanos y médicos a nivel nacional.

Pregunta de investigación.

¿Cuáles son los factores que inciden en el estrés laboral de los patrulleros que integran el distrito doce de Policía Chocontá?

Objetivo general.

Identificar los factores incidentes en el estrés laboral de los patrulleros que integran el distrito doce de Policía Chocontá.

Objetivos específicos.

1. Indagar los factores que inciden en el estrés laboral de los patrulleros que integran el distrito doce de Policía Chocontá.
2. Conocer la percepción de los factores incidentes en el nivel de estrés laboral de los participantes mencionados.
3. Establecer las estrategias que promueven la mitigación del nivel de estrés laboral de los uniformados que integran el distrito doce de Policía.

Justificación.

En Colombia el estrés laboral, según el último reporte de la “Encuesta valorativa de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales” generado en abril del 2020, (Rojas, 2020), determinó que en el rango del 20% y 33% de los trabajadores, presentan afectaciones causadas por el estrés laboral, lo que lo convierte en un motivo perfecto para generar complicaciones en las relaciones interpersonales, violencia familiar y factores ambientales, que aumentan la depresión o, llega a ser un

factor determinante para generar incidencia en patologías mentales, que hacen de este aspecto en particular una problemática nacional. (Rojas, 2020).

Adicionalmente, es necesario identificar los factores incidentes al estrés laboral de los participantes, al considerarse que paralelamente es un tema importante en la medida de que se pretende el mejoramiento continuo dentro de las organizaciones (en este caso la Policía Nacional), y aunque hay claridad en el hecho de que cada empresa tiene sus propios valores organizacionales, política, visión y misión, se buscará por medio de este trabajo orientar algunas situaciones que son generadoras de altos niveles de estrés, buscando crear una cultura de bienestar dentro de las organizaciones versus los niveles de estrés generados.

Ese mejoramiento continuo, incluye la gestión de mejores condiciones laborales en el personal uniformado de la policía, mejorando los índices de productividad y felicidad en el trabajo, entre los cuales exista el reconocimiento de competencias, seguridad en los puestos de trabajo, oportunidad de avanzar por méritos y sentir el apoyo constante de la institución, así como el apoyo permanente en el desarrollo integral personal y familiar. (Marín 2011).

Este estudio va dirigido a profesionales de la psicología y disciplinas similares, contribuyendo como referencia empírica a próximos estudios sobre esta problemática, ampliando la investigación y los planteamientos encaminados a garantizar una buena salud mental y física de los uniformados.

Capítulo 2

Marco de referencia.

A continuación se presenta la literatura vinculada al problema planteado desde tendencias teóricas y académicas relevantes al respecto.

Marco conceptual.

Estrés laboral

Coduti, Belén, Sarmiento, & Schmid, (2013) refieren que el estrés laboral es una manifestación de estrés que sucede en el ámbito laboral, valorada a partir de unas ciertas condiciones calificadas como agentes estresores, cuyos efectos involucran el ámbito profesional, personal y familiar. Las fuentes típicas de estrés, son las condiciones físicas, la asignación de responsabilidades, la demanda laboral, y obviamente, la sobrecarga, las relaciones sociales en el trabajo, la falta de comunicación y la ausencia de estímulos para enaltecer de la labor desempeñada.

El estrés laboral es una condición médica y psicológica que paulatinamente inicia con síntomas leves, como el agotamiento, pero que sin duda alguna trasciende para convertirse en un problema mayor. Esto en las organizaciones puede manifestarse en términos como el bajo rendimiento, el aislamiento, los accidentes laborales, las incapacidades, el descenso en la productividad, la desmotivación, la renuncia total hacia el ejercicio de la profesión, el mal clima laboral o en su efecto, los conflictos de convivencia.

Salud Mental

De acuerdo con el Ministerio de Salud la Ley 1616 de 2003, en Colombia se hace mención salud mental como “un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad”. (Ministerio de Salud, 2014).

Por consiguiente para Hernández (2020), la salud mental es entonces a una interacción dinámica entre los ideales, habilidades, reacciones, sentimientos y valores, que salen a flote a la hora de afrontar diversas situaciones de la vida cotidiana, sumado a los modos operantes de relación hacia los demás en distintos ambientes, que implican a su vez cualidades biológicas, particulares, sociales y culturales.

Salud física

Para el Ministerio de salud, (2015), la salud física es el bienestar del cuerpo y el adecuado funcionamiento del organismo bajo óptimas condiciones en cuanto a lo físico, mental y emocional, Teniendo en cuenta la Organización Mundial de la Salud (2013) puntualiza en que la actividad física es como cualquier función ejecutiva corporal producida por el sistema locomotor, bajo la demanda constante de energía. Ello incluye las actividades necesarias cotidianas como trabajar, los oficios domésticos y las actividades recreativas.

Desempeño laboral.

Desde la perspectiva de Chiavenato (2011), citado por Avendaño & Cáceres, (2019) la definición del desempeño es el comportamiento y acciones en donde el individuo da a conocer sus competencias laborales que lo caracterizan, estos referenciados como un sistema de saberes, destrezas, sentimientos, experiencias, motivaciones y cualidades personales prioritarias para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Refiere a que un buen desempeño laboral representa la fuerza importante que tiene una toda organización

Por su parte, Hordos (2018), indica que el desempeño laboral es analizado desde la academia bajo el enfoque de la psicología industrial y la psicología organizacional, y su relación con la gestión de recursos humanos, por lo que deduce que no sólo es la visión con respecto al qué tan eficiente son los individuos al realizar sus funciones, sino alude a otros factores no menos importantes, como la reciprocidad que existe con la organización en cuanto a la atención que le ofrece a sus empleadores, para la realización de sus tareas al más alto nivel; es importante añadir que el valor agregado por parte de la organización está en función al desempeño de quienes a ella pertenecen.

Patrullero.

Es el primer escalafón de la carrera del Nivel Ejecutivo, dentro de la Policía Nacional, corresponde al grado de Patrullero; son calificados como personal de base 3 en conjunto con los Agentes y Auxiliares. Grado inmediatamente inferior al de Subintendente. (PONAL 2020).

Marco teórico.

Percibir el estrés desde el ámbito psicológico y los factores que lo inciden, conllevan a una visión integral y científica del desempeño de los individuos y de los grupos en las organizaciones, para poder aplicar en ellas una gestión, por tanto es aquí en donde entra en juego del enfoque de la Psicología Positiva aplicada a las organizaciones. A luz del presente estudio, se tendrán en cuenta posturas conceptuales desde la teoría del bienestar o modelo PERMA en la perspectiva de la psicología positiva y sus relacionales con la psicología organizacional.

La psicología positiva nace como un nuevo enfoque de investigación científica respecto al estudio del desarrollo de las competencias y cualidades positivas del ser humano a merced de sus fortalezas y virtudes, y las implicaciones de éstas en lo personal y social, (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000) citado por (Dominguez, 2017).

El término “psicología positiva” ha sido desarrollado por (Martin Seligman), psicólogo y escritor estadounidense, mencionado como fundador de este nuevo enfoque, que además de entender los fenómenos psicológicos, ofrece una propuesta más accesible y cercana dentro del potencial humano, sus motivaciones y capacidades.

El campo de la Psicología Positiva desde la propuesta de Seligman & Csikszentmihalyi (2000), tiene en cuenta las experiencias subjetivas del individuo: el bienestar, la alegría la satisfacción, el optimismo, el *fluir* – *flow*-, y la felicidad. De manera individual menciona los rasgos personales positivos como el afecto, la vocación, la constancia, la tolerancia, la proyección a futuro, la capacidad y la sabiduría; y a nivel grupal toma en cuenta las competencias ciudadanas y cívicas institucionales: la ética, el altruismo, la responsabilidad y la prudencia.

Se trata entonces también de una psicología que considera el estudio tanto de los problemas, por ejemplo los generados en personas cuando se encuentran por situaciones de estrés laboral, y las estrategias de afrontamiento más convenientes que emplean ante estas, en otras palabras es una reciprocidad entre las dificultades y las fortalezas en la vida de las personas. (Hernández, Lozano, & Murcia, 2019). En este orden de ideas, hablar en términos del modelo PERMA (por sus siglas en inglés), también conocido como teoría del bienestar, es tomar referencia a la más reciente contribución de Seligman sobre el bienestar dentro del panorama de la psicología positiva.

PERMA, establece un modelo multidimensional en el que enlaza cinco principios sobre los que se sustenta dicha teoría, en este punto Hernández, Prada, y Hernández, (2018), estiman que el desarrollo y el fortalecimiento de cada uno de ellos son necesario para cultivar los niveles de satisfacción y motivación dentro de la organización a la que pertenezca.

Considerando lo anterior, Seligman, (2011), expone cada uno de los principios del modelo PERMA de la siguiente manera:

P: Emociones positivas (Positive Emotions): se entienden como aquellas que hacen sentir bien a la persona, cabe mencionar que entre las emociones básicas positivas se encontraría la alegría y entre las complejas o secundarias el amor y la gratitud; a mayor conjunto de pensamientos, sensaciones, y emociones positivas, mayor será el bienestar que se deriva.

E: Compromiso (Engagement): Menciona la capacidad de involucrarse de manera completa y apasionada en los eventos diarios, a fin de alcanzar una reciprocidad entre los estados de armonía, confianza y conciencia.

R: Relaciones (Relationships): ayuda al manejo favorable de las relaciones interpersonales aportando un elevado nivel de bienestar y felicidad.

M: Significado (Meaning): alude al sentido de la vida y un estado de trascendencia, motiva a direccionarse a nivel personal por una razón importante, con un sentido apreciable para el individuo y conforme a sus creencias y valores.

A: Logros (Accomplishment): o también conocida como autorrealización, estableciendo metas, ya que, una vez alcanzadas ofrecerán que el individuo se sienta competente, incentivado a la superación, la mejora y el desarrollo.

Si bien el modelo “PERMA” (Seligman, 2011) refiere al bienestar como la oportunidad del ser humano para potenciar su felicidad y agrado por el desarrollo de lo propuesto, para Millán, García, Álvarez y D’Aubeterre (2014), ha de reconocerse que en el área organizacional, el vínculo que tiene cada trabajador consigo mismo y sus pares laborales, es un factor influyente para el acrecimiento de la motivación, mejorando la dinámica de gestión y producción a partir de la disminución del estrés vinculándose la calidez y el placer con la trascendencia y la autorrealización. Adicionalmente, Hernández, Lozano, & Murcia, (2019) precisan en que las condicionantes internas o subjetivas correlacionadas con el modelo PERMA, toman protagonismo en el cimiento del bienestar de los seres humanos y en específico de quienes son parte del recurso humano de las organizaciones.

Es de señalarse que, en el campo de la Psicología Positiva las emociones positivas, como eje del modelo PERMA, sin duda alguna generan bienestar laboral, por tanto su influencia es innegable a nivel organizativo, para Fredrickson, (2003) las emociones positivas individuales apoyan al desarrollo y progreso de las organizaciones y comunidades, puesto a que las emociones generan una dinámica de “gana- gana” interpersonal.

Marco Empírico.

El siguiente apartado se enfoca en la revisión teórica de investigaciones que dan a conocer los conceptos, ideas y definiciones que puedan aportar a la variable central de presente estudio:

1. “El estrés laboral: un factor de riesgo psicosocial que afecta a los combatientes”, estudio desarrollado en la Universidad Piloto de Colombia en 2017, por las estudiantes Marcia Natalia Cortes Angulo y Nataly Lorena Torres Fuentes cuyo objetivo general está enmarcado hacia la determinación de las posibles causas que

están ocasionando estrés laboral en los combatientes, para lo cual emplearon un instrumento de evaluación de factores Psicosociales permitiéndoles establecer que en el entorno laboral, las principales fuentes de estrés están dadas a condiciones como el nivel de motivación en el que se encuentran los uniformados, que a consecuencia de ello se generan sintomatologías como es el estrés laboral considerado a su vez como factor de riesgo psicosocial, puesto a que las condiciones de desempeño de dicho personal, son emergentes y afectan el nivel comportamental, emocional y cognitivo debido a tanto a las funciones dentro de la organización como a las demandas cuantitativas, relacionadas con el tiempo, la presión, las cargas mentales y físicas que representa su trabajo.

2. “Estrategias de afrontamiento del estrés en aspirantes a la policía de la Ciudad de San Luis” realizado por Horacio Daniel García, Marina Beatriz Fantin y Anabel Yolanda Pardo en el año del 2016 en la ciudad de San Luis , Universidad de Antioquia en Colombia, en la cual se aplicó el Cuestionario de Afrontamiento del estrés (Sandín y Chorot, 2003; adaptado por López Aballay, (2013) a 52 aspirantes a policía pertenecientes al Instituto Superior de Seguridad Publica que evalúa siete dimensiones básicas correspondientes al afrontamiento, generó los siguientes resultados: un uso acentuado de las estrategias de afrontamiento: Focalización en la solución de problemas, Reevaluación positiva y Búsqueda de apoyo social. En relación a las diferencias por género, se encontró que las mujeres tienden a utilizar en mayor medida que los hombres las estrategias de Búsqueda de apoyo social, Expresión emocional abierta y Evitación. (Cárdenas & Vallejo Avilés, 2017).
3. “Una Revisión Documental que involucra el estrés y su efecto en el bienestar de los trabajadores Colombianos”, investigación de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, desarrollada por Campos, Ramirez, Campy, Cruz, & Sanabria, (2020), dicha publicación se cita por centrar en uno de sus objetivos la identificación de la sintomatología relevante del estrés que afecta el bienestar de los trabajadores colombianos, rango al cual también pertenecen los Uniformados de la Policía Nacional. Este estudio permitió identificar estadísticamente que el estrés laboral en los trabajadores, tiene una influencia significativa en la no satisfacción de sus

desempeños, paralelamente a las exigencias que demanda la organización a la que pertenece; al respecto, este estudio determina la responsabilidad atribuida a los empleadores ante la mitigación de los niveles de estrés, dando prioridad a factores sostenibles como el bienestar emocional, las relaciones interpersonales, el bienestar material y el desarrollo personal como también la importancia del trato al personal humano, para tener un mejor rendimiento en el área en el que se desempeña.

4. “Factores de riesgos que desencadena una conductas suicidadas, en uniformados del CAI Tres Reyes de la localidad de Ciudad Bolívar en la ciudad de Bogotá”, estudio de investigación practicado por Sastoque, (2020) perteneciente a la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, por medio del cual se destaca que el estrés en la labor policial es difícil de evitar, ya que es una característica propia de la actividad, en la que el bienestar físico y mental toma importancia en el desempeño de los uniformados, por cuanto se enfrentan a diferentes factores de riesgos que adquieren carácter propio, conduciendo a diversas alteraciones en la salud mental con repercusiones negativas en el ámbito social, sin embargo para la autora, es en este punto en el que se debe aunar esfuerzos que reduzcan dichos factores mediante una estrategia que fortalezca las destrezas que de los patrulleros, permitiéndoles tener una mejor actitud personal, siendo resistentes a las adversidades a las que se enfrentan día a día, mitigando así el estrés laboral y las consecuencias a las que éste conlleva.
5. “Los mecanismos de afrontamiento funcionarios con depresión en el hospital Quito N° 1 Policía Nacional” de la autoría de Ana Stefanía Andrade Fonseca en el 2014, estudiantes ecuatorianas de la Universidad Central, que aplicando el Inventario de respuestas de afrontamiento de Rudolf H, Moos y B. Moos y teniendo como participantes a 24 pacientes hombres y mujeres, concluyen que la forma de afrontamiento ante el estrés guarda diferencias según el género, lo que implica que se enfatice en los modos de afrontamiento dentro de los esquemas terapéuticos para generar una pronta recuperación. No obstante, el informe hace alusión a que el estrés es un tema de salud pública, como consecuencia de factores económicos, sobrecarga de trabajo, falta de satisfacción laboral, falta de tiempo libre, perfeccionismo, desorden, confusión, ausencia de relaciones interpersonales, adicional a que las

personas busquen diferentes maneras de adaptarse y sobrevivir a este mundo caótico en el que se vive, razón por la cual es necesario referir de manera separada la noción de afrontamiento y estrés para posteriormente analizar sólidamente, la definición de afrontamiento al estrés. (Cárdenas & Vallejo Avilés, 2017) citado por Fonseca, (2014).

6. Estudio realizado por Briones (2007), en la que se realizó una prueba a 110 carabineros, hombres y mujeres procedentes de Chile, aplicando el Maslach Burnout Inventory (MBI) encontrando la Escala de Evaluación de Técnicas de Afrontamiento (C.O.P.E.), comprobándose que el 47,7% del personal que trabaja en las unidades, se ven involucrados en problemáticas humanas de alta complejidad e impacto (muertes por accidentes de tránsito, maltrato y abuso de menores, encontrándose a su vez que los uniformados casados mostraban significativamente mayor "Disminución del logro personal". (Castro Bejarano & Orjuela Gómez, Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales, 2011).
7. "Policía y estrés laboral: Estresores organizativos como causa de morbilidad psiquiátrica", investigación resuelta España por Sánchez, Sanz, y Apellaniz, (2001), concluyeron que las actividades que realizan los policías son determinadas como riesgos estrógenos por estar expuestos a situaciones que implican estar en contacto con el peligro. Existen muchos factores estresantes que influyen en la labor de los policías aumentando la fatiga física y psíquica, comprobándose que estos sujetos son el grupo de profesionales, a diferencia de otros, que tienen mayor índice de estrés laboral a causa de que trabajo requiere cualidades fisiológicas y psicológicas que representan exigencias para el organismo.

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

Los procesos expuestos en el enfoque metodológico del presente estudio, están enmarcados dentro del paradigma cualitativo, de acuerdo con Hernández, Fernández & Baptista, (2010) la dinámica cualitativa está centrada en la interpretación de las experiencias y actuaciones humanas, a nivel interno e individual dentro del contexto

natural en que se desarrollan, examinando una apreciación cercana de los participantes, en otras palabras, se estaría hablando de la definición de la situación desde las propias realidades, si bien es un estudio no experimental sí resulta ser una investigación aplicada, por cuanto está orientada hacia la identificación de los factores incidentes en el estrés laboral de los patrulleros que integran el distrito doce de Policía Chocontá, dicha apreciación es coincidente con Chavez (2007), quien indica que una investigación aplicada pretende la solución de un problema a corto plazo, paralelamente a la cumplimiento de estrategias solucionadoras.

En este orden de ideas, el presente estudio está encaminado a responder por las causas del desarrollo de una situación problema bajo el reconocimiento de las particularidades por las que se manifiesta, lo que implica reconocer un diseño investigativo de tipo explicativo, que desde la perspectiva de Hernández et al (2010), trasciende a la mera descripción de conceptos o fenómenos, pues a como es referido, se centra en reconocer y admitir las razones que acontecen un suceso en el marco de lo físico o social.

Participantes.

Para el transcurso de esta investigación, se tuvo en cuenta el personal de la Policía Nacional, perteneciente al distrito doce de Policía Chocontá Cundinamarca, el cual cuenta con 74 uniformados en el grado de patrulleros, entre ellos 18 mujeres y 56 hombres. Los participantes están en el en rango de los 22 a 36 años, cuyo tiempo de labor es de un año en cada una de las unidades Policiales; sus niveles de formación son Técnicos profesional en servicio de Policía, tan solo unos cuentan con una carrera universitaria y en su gran mayoría son casados, pero con sus familias ubicadas en sitios apartados de donde laboran.

De esta población se hizo un muestreo aleatorio simple compuesto de 25 participantes para la aplicación del instrumento diseñado0{.

Instrumentos de recolección de datos.

Por ser un estudio índole cualitativo y explicativo, se emplea la encuesta como instrumento de aplicación. Bello & Guerra, (2013) detallan la encuesta como un

instrumento teórico - metodológico y de carácter técnico por ser vista como la transición de lo teórico contextual a lo fáctico coyuntural que se quiere conocer, es decir: explicar y analizar. (Bello & Guerra, 2013).

Adicional a lo anterior, la encuesta como instrumento se construye a partir de un conjunto de indicadores que se enlazan bajo un número de preguntas, formuladas en correspondencia con los objetivos y contemplando aspectos teóricos y metodológicos en el margen del objeto de estudio

Por consiguiente, la encuesta propuesta consta de un formato de 20 ítems, cada pregunta se identifica con una o varias respuestas esperadas de acuerdo al planteamiento del problema de investigación y las revisiones académicas, de tal manera que se puedan contextualizar los factores incidentes al estrés laboral de los patrulleros pertenecientes al distrito de Policía de Chocontá, no en vano, los datos obtenidos permiten responder tanto los objetivos planteados, como a la definición de las conclusiones, limitaciones y recomendaciones.

Estrategia del análisis de datos.

Una vez se tuvo el consolidado de la información se desarrolló el análisis y la interpretación de la misma con el empleo de las herramientas ofrecidas por programa Excel, de tal manera que se pueda contar con datos estadísticos que puedan ser traducidos y comprendidos desde la perspectiva cualitativa para determinar los factores incidentes en el estrés laboral de los patrulleros del distrito de Chocontá.

Consideraciones éticas.

Los aspectos éticos considerados en el presente estudio están delimitados por la normatividad legal y vigente como base para el ejercicio de la psicología en el marco de los derechos de quienes participan en estudios investigativos y el uso del consentimiento informado, por tanto, se ha abordado esta investigación de forma ética y responsable a la luz de la Ley 1090 de 2006 por la cual se regula el ejercicio de la Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras directrices y la Resolución 8430 del 2003, por la cual se determinan indicaciones de tipo científico, técnico y administrativo para la investigación en salud.

Capítulo 4.

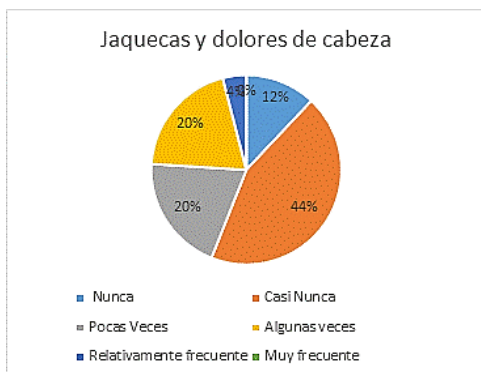
Resultados.

A continuación, se exponen la descripción de los resultados por cada uno de los indicadores correspondientes al instrumento que se aplicó, a partir de los cuales se permite dar resultado a dos de los objetivos específico planteados la indagación y conocimiento de la percepción de los factores que inciden en el estrés aboral de los patrulleros que integran el distrito doce de Policía Chocontá.



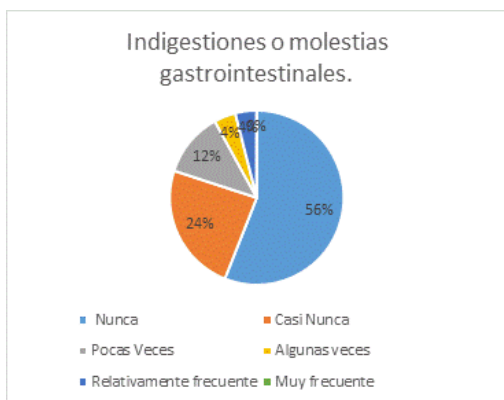
Gráfica 1.

Los resultados permiten definir que el 32% de los encuestados manifiesta tener periodos de sueño satisfactorios, tanto el 20% como 24% de la muestra no han presentado mayores inconvenientes para conciliar el sueño; no obstante se evidencia un equitativo porcentaje de 8% entre quienes frecuentemente, algunas veces y pocas veces han presentado imposibilidad para conciliar el sueño.



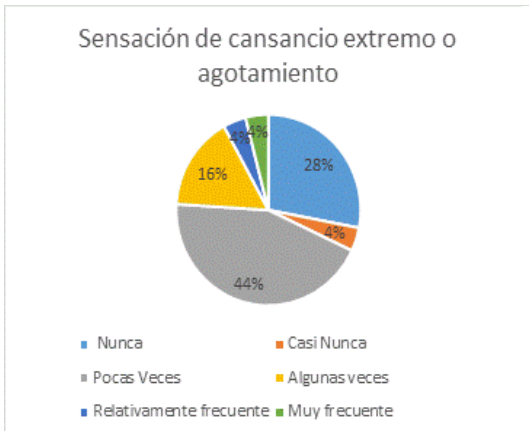
Gráfica 2.

El 44% de la muestra casi nunca han experimentado jaquecas y dolores de cabeza. El 40%, frecuentemente han tenido situaciones con respecto a jaquecas y dolores de cabeza. Es evidente un porcentaje similar al anterior entre quienes casi nunca y pocas veces han experimentado dicho evento, y tan sólo un 12% nunca han sobrellevados situaciones como la mencionada.



Gráfica 3.

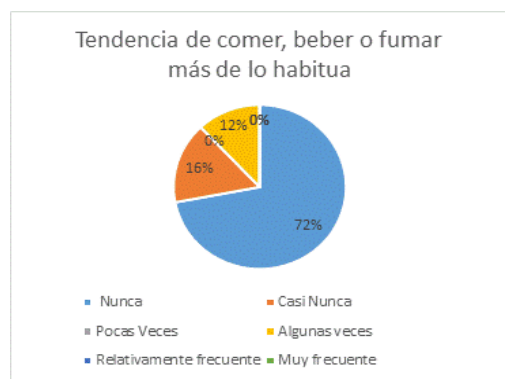
De acuerdo a lo observado, el 56% de los participantes nunca han experimentado indigestiones o molestias gastrointestinales generadas dentro de su ámbito laboral, en tanto el 12% pocas veces las han soportado, al igual sucede con un 24% quienes manifiestan que nunca; en contraste, el 4% de los participantes frecuentemente han presentado dichas molestias.



Gráfica 4.

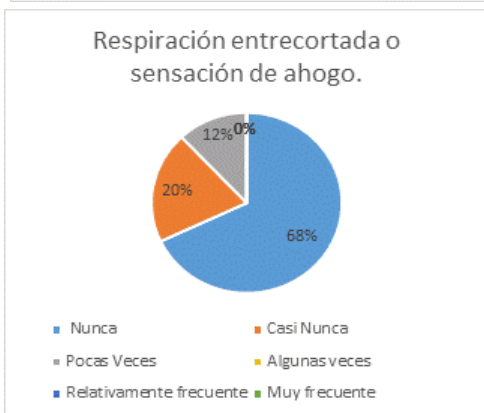
De acuerdo con los resultados, existen porcentajes relevantes en las que pocas veces y nunca los participantes han tenido sensaciones de cansancio extremo o agotamiento.

No obstante, existen porcentajes paralelos con respecto a quienes frecuentemente experimentan sensaciones de cansancio o agotamiento, y un 16% correspondiente por quienes indican que algunas veces precisan situaciones de cansancio y agotamiento.



Gráfica 5.

Los resultados permiten visualizar la tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual. En tanto, el 12% de los participantes algunas veces han habituado la situación evaluada, contrario al 16 % representativo.

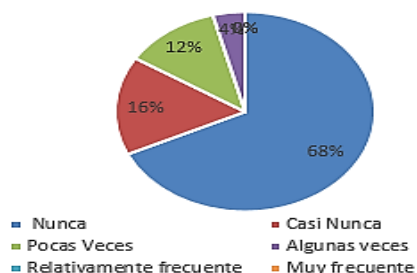


Gráfica 6.

Es posible determinar que existe una frecuencia significativa ante la sensación de respiración entrecortada o ahogo, lo cual correspondiente al 68% y al 12% de los encuestados.

Adicionalmente, dicho indicador no es experimentado por un 20% del total de los patrulleros.

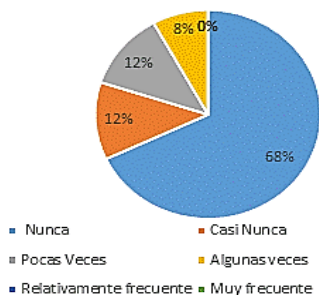
Temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos).



Gráfica 7.

De acuerdo al gráfico, existe una muestra representativa de quienes no manifiestan temblores musculares, de igual forma se percibe similitudes entre quienes pocas veces (12%) y casi nunca (16%) revelan al indicador y tan sólo un 4% algunas veces han experimentado lo descrito en el ítem.

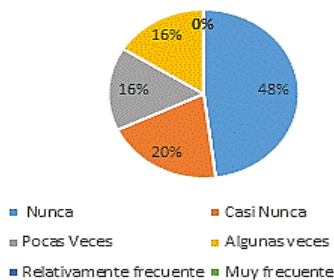
Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.



Gráfica 8.

Se percibe un 68 % relacionado con quienes expresan que no han tenido pinchazos o sensaciones dolorosas. Hay un equitativo porcentual entre quienes seleccionaron que pocas veces y casi nunca manifiestan el indicador, en contraste a lo correspondido por el 8% de los participantes, que consideran que algunas veces sí han vivenciado eventos relacionados con pinchazos o sensaciones

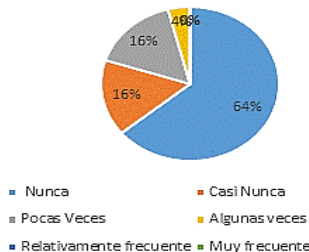
Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.



Gráfica 9.

Una muestra significativa no presenta indisposición a la hora de levantarse. Es evidente un equilibrio porcentual para quienes pocas veces y casi nunca manifiestan el indicador. Por su parte, existe un 20% de quienes consideran que algunas veces sí presentan indisposición a la hora de levantarse.

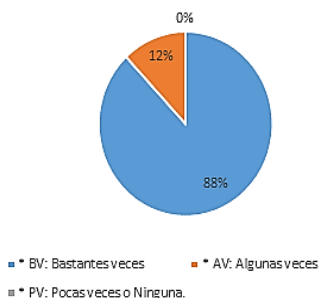
Tendencias a sudar o palpitaciones.



Gráfica 10.

La gráfica permite interpretar que hay una frecuencia correspondiente al 64% para quienes presentan episodios de sudoración o palpitaciones, noción similar a lo representativo por el 4% de los participantes. En contraste, se evidencia una similitud entre quienes perciben las veces en las que sí presentan tendencias a sudar o palpitaciones.

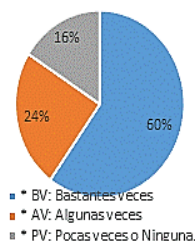
1. ¿Disfrutás de tu trabajo actual?



Gráfica 11

En este ítem, es posible evidenciar la favorabilidad por la labor que ejercen los participantes, en comparación del 12% que considera algunas veces el disfrute por su labor.

2. ¿En tu profesión o trabajo estás ganando el dinero que deseas y necesitas para cubrir tus necesidades y deseos?

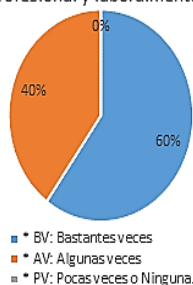


Gráfica 12

Partiendo de los resultados, el 24% de los patrulleros participantes consideran que algunas veces su ingreso económico no alcanza para cubrir sus necesidades y gastos.

No obstante, el 60% de los encuestados consideran que reciben un pago justo y acorde para cubrir las necesidades, percepción similar a la de que muy pocas veces (12%) se identifican con el indicador estudiado.

3. ¿Puedes crear, planificar y llevar a cabo proyectos laborales que te permitan crecer profesional y laboralmente?

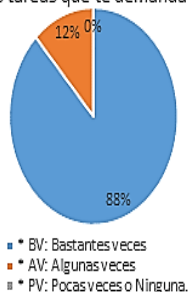


Gráfica 13

Los resultados permiten definir que algunas veces los patrulleros (40%) pueden desarrollar proyectos paralelos a su crecimiento personal y laboral.

No obstante, el porcentaje restante no demuestra inconvenientes ante la planificación y ejecución de los proyectos que se proponen.

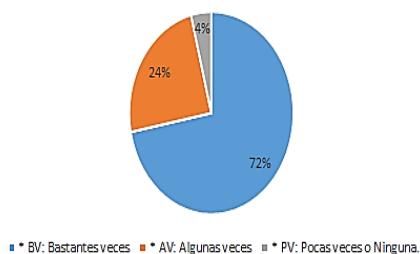
4. ¿Organizas adecuadamente el tiempo para realizar las tareas que te demanda tu trabajo?



Gráfica 14

Evidentemente hay tendencia por la buena disposición de tiempo para el desarrollo de las tareas laborales. Tan sólo el 12 % de los patrulleros estiman que algunas veces pueden hacer uso organizado de su tiempo para el cumplimiento de la demanda laboral.

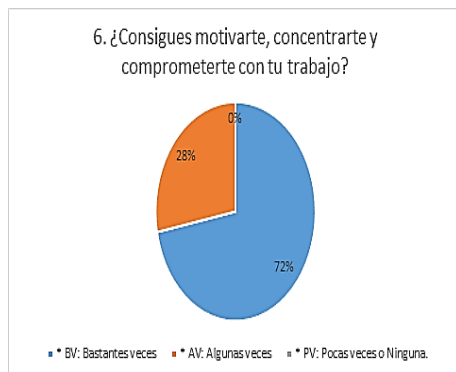
5. ¿Tienes una atmósfera de trabajo agradable que te ayude a crecer profesionalmente (jefes, empleados, colegas)?



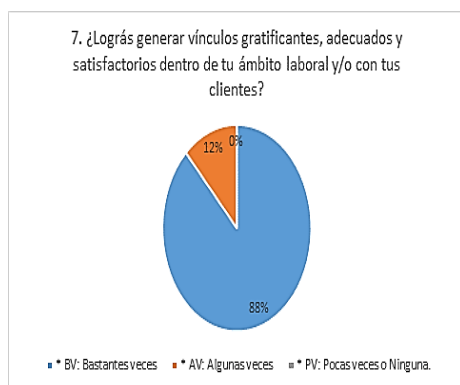
Gráfica 15

La representación de los datos hace ver que la mayoría de los participantes se sienten satisfechos en el ambiente en el que laboran.

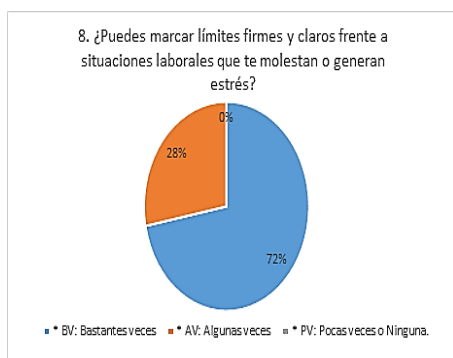
El 24% de los patrulleros consideran que algunas veces cuentan con una atmósfera agradable dentro de su ámbito laboral, por su parte, existe un 4% que admite que muy pocas veces cuentan con dicha condición.

**Gráfica 16**

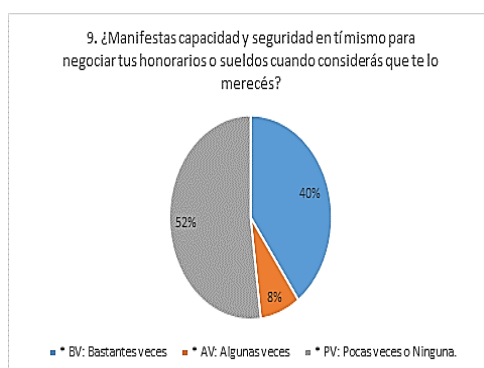
La información de la gráfica demuestra un 28% de los participantes que puntualizan en que algunas veces consiguen motivarse y comprometerse con su trabajo. Ahora, el 72 % de los encuestados expresan compromiso y motivación en su labor.

**Gráfica 17**

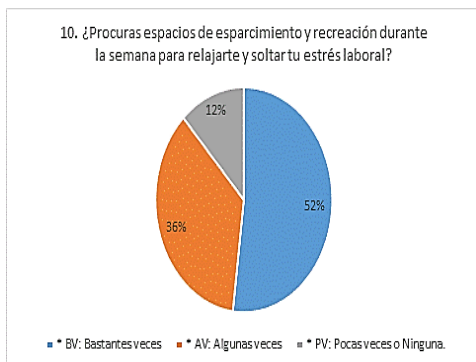
Los resultados permiten ver que en gran medida los patrulleros generan vínculos gratificantes, adecuados y satisfactorios dentro de su ámbito laboral. En contraste hay quienes califican que algunas veces el indicador evaluado no se da (12%).

**Gráfica 18**

La información obtenida demuestra mayor frecuencia hacia la definición de límites significantes antes situaciones laborales que molestan o generan estrés. Por otra parte, el 28% de quienes respondieran aluden al hecho de que algunas veces logran establecer límites claros para hacer frente a situaciones laborales incidentes en el estrés.

**Gráfica 19**

Es evidente en la gráfica, que el 52% son una representación significativa hacia quienes indican que pocas veces tienen la capacidad y seguridad en ellos mismos, para negociar sus honorarios en atribución a lo que se merecen. Este mismo indicador es posible relacionarlo con el 40% correspondiente a quienes se inclinaron hacia el “bastantes veces”, posición contraria al 8 % de los patrulleros que consideran que dicha noción sólo sucede algunas veces.



Gráfica 20

De acuerdo al resultado, entre el 52 % y el 36% de los patrulleros de manera frecuente y algunas veces cuentan con espacios de esparcimiento y recreación para poner frente al estrés generado dentro de su contexto laboral. Sin embargo, existe un determinante del 12% para quienes pocas veces no cuentan con dicha condición.

Discusión.

A partir de los resultados, se presentará la transición de lo teórico empírico a las realidades por las que se quería llegar mediante lo propuesto en los objetivos específicos: indagar y conocer los factores incidentes del estrés laboral de los patrulleros, atendiendo a un proceso explicativo de las similitudes y diferencias encontradas al respecto:

Reconocer el laboralmente el estrés como una manifestación médica y psicológica que parte de una sintomatología leve, toma importancia al evidenciar indicadores recurrentes a las jaquecas y dolores de cabeza, sensaciones de cansancio extremo, respiración agitada, sensaciones dolorosas y tendencias a sudar o palpitaciones, tal como lo refieren Coduti, Belén, Sarmiento, y Schmid, (2013), por cuanto estas condiciones cualifican al estrés como un estímulo y como la respuesta ante una situación amenazante.

Los participantes al considerar que cuentan con pocas oportunidades para lograr motivarse y comprometerse con su labor, permiten articular dicho indicador con los hallazgos aportados por Cortés y Torres (2017) para justificar que en efecto el entorno laboral es condicionante al estado motivacional que denotan los uniformados, puesto a que de ello depende en gran medida, que se generen sintomatologías al estrés laboral consecuentes a su nivel comportamental, emocional y cognitivo.

Complementando lo anterior, cada principio del modelo PERMA o de la teoría del bienestar, (Seligman, 2011) son necesarios para fortalecer la satisfacción y motivación dentro de la organización, lo cual es coincidente con la percepción de Millán, García, Álvarez & D'Aubeterre (2014), al determinar que en el área organizacional el vínculo que genera cada trabajador en sí y con sus pares laborales, es un factor influyente para acentuar la motivación, y las dinámicas encaminadas a gestionar funciones productivas a partir de la disminución del estrés, vinculándose la calidez y el placer con el progreso y la autorrealización, esta apreciación se convierte en una aliciente frente al indicador en el que un cierto porcentaje de patrulleros mostraron que algunas veces logran generar vínculos gratificantes con sus demás pares dentro de su contexto laboral.

Ahora bien, en lo que respecta al contar con una atmosfera de trabajo agradable, cabe mencionar que los uniformados consideran que se desconocen ambientes laborales adecuados y satisfactorios en los que den vía libre al desarrollo de proyectos que les permita crecer profesionalmente, esto efectivamente comprueba lo expuesto por Campos, Ramirez, Campy, Cruz, & Sanabria, (2020), en cuanto a la influencia significativa y responsabilidad de las organizaciones ante la mitigación de los niveles de estrés, dando prioridad al bienestar a nivel emocional, la relación entre pares, el crecimiento personal y el trato justo y formidable al personal humano, para tener un mejor rendimiento en el área en el que se desempeña.

No obstante, ante la ausencia de capacidad y seguridad personal en los patrulleros, es prioritario fortalecer oportunidades en las que se busque el empleo y desarrollo tanto de las potencialidades individuales y las habilidades proponentes, dicha idea a su vez compartida con Hernández, Lozano, & Murcia, (2019) quienes indican que aquellas organizaciones que promueven las competencias de los trabajadores, sin duda alguna contarán con un talento humano más satisfecho, comprometido y con mayores cualidades representativas de su bienestar psicosocial, por tanto la incremento del desempeño depende de las características de la calidad de vida laboral y organizacional obteniéndose beneficios tanto para el individuo como para la institución para este caso, la Policía Nacional como organización.

Para cerrar, queda demostrado mediante el análisis de los resultados que desde lo ministerial, la salud mental y la salud física ciertamente responden al bienestar del cuerpo y el adecuado funcionamiento del organismo bajo el conocimiento respecto al cómo están las condiciones en las que los individuos se manifiestan a nivel emocional, cognitivo y mental para su desempeño, para la construcción de vínculos significativos entre sus compañeros y para participar dentro del entorno al que pertenece.

Conclusiones.

Sin duda alguna, mediante la interpretación de los resultados, se da alcance al planteamiento del objetivo general de la investigación, puesto a que los factores incidentes del estrés que manifiestan los patrulleros del Distrito de Chocontá se identifican desde lo físico o lo psicológico: la sobre carga de trabajo, la falta de satisfacción laboral, la baja autoestima, la falta de comunicación, la ausencia de relaciones interpersonales, de estímulos de reconocimiento, la confianza, el deleite por la labor ejercida, las condiciones laborales y el interés en el trabajo, constituyen causa posibles de estrés laboral, que en cierta modo entorpecen el desarrollo de planes o proyectos de crecimiento profesional y personal.

Desde lo empírico – teórico, el estrés laboral se puede llegar a entender como un estímulo y como una respuesta. Al estrés como estímulo se le califica como un requerimiento que el medio le atribuye al organismo, (por ejemplo, las largas jornadas laborales a la que se exponen los patrulleros o el cumplimiento de tareas muy extenuantes), el estrés como respuesta del organismo es la manifestación de conducta o de fisiología ante estímulos no placenteros,, pero que resultan siendo adaptativos (falta de concentración, resignación, desmotivación, baja autoestima en el personal uniformado), que sin duda alguna afectan a la dinámica general de las organizaciones.

Las condicionantes internas o subjetivas en mención a los participantes del presente estudio, toman protagonismo al bienestar individual, contribuyendo a la transformación de la institución (Policía Nacional, Distrito Chocontá), lo que lleva a reconocer la necesidad de activar estrategias en atención de la organización a los

empleadores para la realización de sus tareas al más alto nivel, en otras palabras se requiere gestionar un sistema que dinamice las competencias potencialidades y cualidades desde diversa áreas, que sin duda alguna, aportan al horizonte de la institución.

Finalmente, en lo que respecta a la asociación de la psicología organizacional con el enfoque teórico del bienestar o modelo PERMA y a razón de los objetivos específicos, es notable que la relación que tiene cada uniformado consigo mismo, con sus compañeros y con el ambiente generado, debe ser un factor influyente para el aumento de la motivación, el desempeño y la participación dinámica a partir de la mitigación del estrés, vinculándose la calidez y el placer con la autorrealización; se trata entonces de afianzar un estrategia de gestión dinamizada por parte de la organización con la que se tome provecho tanto de los problemas (en especial los generados bajo condiciones de estrés laboral) como de las alternativas de afrontamiento más pertinentes (como por ejemplo el reconocimiento y el debido trato al personal), por tanto vendría siendo una dualidad recíproca entre las dificultades y las fortalezas detectadas en el talento humano de la institución.

Limitaciones.

Con la aplicación del instrumento y los resultados, se percibió en los participantes una leve timidez o prevención a estar abiertamente dispuestos a expresar sus apreciaciones y realidades.

La emergencia sanitaria COVID 19, amplió la disposición laboral de los patrulleros, por cuanto resultó un poco dispendioso establecer su ubicación de contacto para la aplicación del instrumento, debido a los turnos de vigilancia a los que estaban asignados dentro del Distrito.

Recomendaciones.

Como respuesta al tercer objetivo específico del presente estudio, se planteará una propuesta en lo que respecta a establecer estrategias que promueven la mitigación del nivel de estrés laboral de los patrulleros que integran el distrito doce de Policía de Chocontá, son pautas orientadas a asumir las dificultades, con un sentido de propósito y de crecimiento personal y profesional. Lo anterior, a razón de sugerir la acreditación y la aplicación de cada una de las cinco dimensiones del Modelo PERMA, (Seligman, 2011) desde la perspectiva de la psicología positiva en vinculación con la psicología organizacional a manera de:

1. Establecer la aplicación de programas de conciliación de la vida personal con la práctica profesional; la implementación de políticas de trabajo flexible; el desarrollo de un estilo de liderazgo sustentado en la confianza y respeto mutuo; el reconocimiento oportuno y generoso al trabajo bien hecho; son iniciativas que contribuyen a generar un ambiente de trabajo agradable, dentro de la institución, esto en atribución a la primera dimensión del Modelo: **Emociones Positivas.**

2. Generar sentido de pertenencia en el uniformado, factor que llega a ser relevante para la ejecución exitosa de proyectos de transformación en el entorno laboral, y más si está afectado por situaciones del estrés laboral, esta afiliación es influyente para la construcción de líderes que aportan una visión estratégica e innovadora dentro de su institución, lo cual ayuda a pulir uniformados talentosos y motivados, dicha postura en respuesta a la segunda dimensión del modelo: **Compromiso.**

3. Desarrollar una cultura abierta a la comunicación multidireccional e influyente en cada uno de los integrantes del grupo de trabajo, e incentivar la iniciativa de crear, mejorar y diseminar conocimientos y experiencias; con ello se corresponde a la tercera dimensión del modelo: **Relaciones Interpersonales**

4. Comprender que las acciones tienen significado y que serán tenidas en cuenta, esto hace que el patrullero sienta que está trascendiendo dentro de la institución, por tanto, un empleado feliz y consciente de sus fortalezas y talentos, es muy significativo a la hora de aunar esfuerzos individuales requeridos para alcanzar objetivos organizacionales, en este contexto se debe hablar en términos de promover una motivación intrínseca en los uniformados para favorecer sus competencias y en especial a la hora de la toma de decisiones en diversos escenarios, esto en mención a la cuarta dimensión del modelo: **Significado y Sentido de Propósito.**

5. Generar en el patrullero la satisfacción derivada por un trabajo bien hecho y hacerle ver que su desempeño cumple con las expectativas, lo hace acreedor de un merecido reconocimiento, mediante el cual el uniformado perciba que la institución le apoya en su crecimiento y desarrollo profesional, a través de planes de impulso adaptados a sus intereses y competencias, estos dentro del ámbito organizacional conlleva a la quinta y última dimensión del modelo: **Sentido de Logro**

Referencias bibliográficas


- Avendaño, Y., & Cáceres, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica*. Lima: Universidad Peruana Unión.
- Bello, F., & Guerra, F. (2013). *La encuesta como instrumento de construcción teórico - metodológico. (Elementos para su reflexión)*. *Revista Mañongo*, 19.
- Campos, A., Ramirez, C., Campy, L., Cruz, L., & Sanabria, V. (2020). *Una revisión documental sobre el estrés y su efecto en el bienestar de los trabajadores colombianos*. Bogotá.: Intitución Univeritaria Politécnico Grancolombiano.
- Castro, Y., Orjuela, M., Lozano, C., Avendaño, B., & Vargas, N. (2012). *Estado de salud de una muestra de policas y su relación con variables policiales. Diversitas; Perspectivas en Psicología.*, 19.
- Coduti, S., Belén, Y., Sarmiento, S., & Schmid, R. (2013). *Enfermedades laborales: Cómo afectan el entorno organizacional*. Universidad Nacional de Cuyo.: Argentina.
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 128. 7 de julio de 1991 (Colombia).
- Cortés, M., & Torres, N. (2017). *El estrés laboral: Un factor de riesgo psicosocial que afecta a los combatientes*. Bogotá.: Universidad Piloto de Colombia.
- Díaz, L., García, U., Hernández, M., & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 7.
- Dominguez, R. (2017). *La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el. razón y palabra*, 20.
- García, H., Fantin, M., & Pardo, A. (2016). *Estrategias de afrontamiento al estrés en aspirantes a policía de la ciudad de San Luis*. *Revista de Psicología*, 12.
- Fredrickson, B.L (2003). *El valor de las emociones positivas: la ciencia emergente de la psicología positiva está llegando a comprender por qué es bueno sentirse bien*. *Científico estadounidense*, 91 (4), 330-335.
- Hernández; D. (2020). *Perspectivas conceptuales en salud mental y sus implicaciones en el contexto de construcción de paz en Colombia*. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(3), 929-942. Epub March 06, 2020.<https://dx.doi.org/10.1590/1413-81232020253.01322018>

- Hernández, D., Lozano, J., & Murcia, L. (2019). *Aplicación e Intervención del Modelo Perma A Docentes En Un Colegio Privado De Bogotá*. Bogotá.: Niversidad Santo Tomás De AquinO.
- Hernández, V., Hernández - Suarez , C., Prada,R. (2018), *Adaptación del perfil PERMA subjetivo para adultos mayores institucionalizados colombianos*. Revista Ciencia y Cuidado. 15 (1), 83-97
- Millán, A. C., García-Álvarez, D. J., & D'Aubeterre López, M. E. (2014). *Efecto de la inteligencia emocional y flujo de trabajo sobre estresores y bienestar psicológico: análisis de ruta en docentes*. Revista Colombiana de Psicología, 23(1), 207-228.
- Ministerio de Salud. (Octubre de 2014). *Abecé sobre la salud mental, sus trastornos y estigma*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/>: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/abc-salud-mental.pdf>.
- Ministerio de Salud. (Abril de 2015). *ABECÉ: Actividad física para a salud*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/abece-actividad-fisica-para-la-salud.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2103). *A moverse: Guía de Actividad Física*.
- Roberto Hernández, S., Fernández Callados, Carlos., & Baptista Lucio, Pilar. (2010). *Metodología de la Investigación*. Nexico: McGrawHill
- Rojas, D. (2020). *Estrés laboral, una enfermedad común que sufre 33% de los trabajadores en Colombia*. Asuntos: legales., 12.
- Sastoque, A. (2020). *Factores de riesgo desencadenantes en conductas suicidas en policías del CAI tres Reyes de la localidad de Ciudad Bolívar en la ciudad de Bogotá*. Bogotá.: Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.
- Seligman, M.E.P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Free Press.

Anexo 1.

Producto Multimedia: <https://youtu.be/GmVcriFcnTc>

Anexo 2. Consentimientos Informados.

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 2

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: LA INCIDENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS PATRULLEROS DEL DISTRITO DOCE DE POLICÍA CHOCONTÁ

Investigadores: RUBIELA GUTIÉRREZ ÁLVAREZ

JOSÉ MIGUEL OLAYA RODRÍGUEZ

MÓNICA RAQUEL GÓMEZ DÍAS

ORLANDO ANTONIO HENAO MEJÍA

LUIS EDUARDO MADERA MARTÍNEZ

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser Funcionario Público de la Policía Nacional laborando en el Distrito doce Chocontá. El objetivo general de el Plan de Mejora es Identificar los factores incidentes en el estrés laboral de los patrulleros que integran el distrito doce de Policía Chocontá

Posibles beneficios

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

Posibles riesgos

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

Participación voluntaria / Retiro del estudio

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

Anexo 3: Encuestas Aplicadas.

	INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 3

ENCUESTA PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Nombre encuestador JOSÉ MIGUEL OLAYA RODRIGUEZ

Lugar donde se realiza encuesta: Distrito de Policía doce Chocontá

Fecha _____

Alcance de la encuesta: Lograr Identificar los factores incidentes en el estrés laboral de los patrulleros que integran el distrito doce de Policía Chocontá.

Nombre: _____

Grado o Cargo: _____

Edad: _____ Sexo _____

Tiempo en la institución: _____

Instrucciones: De los siguientes síntomas, selecciona el grado experimentado durante los últimos 3 meses de acuerdo al semáforo presentado.

1	2	3	4	5	6
Nunca	Casi Nunca	Pocas Veces	Algunas veces	Relativamente frecuente	Muy frecuente

Imposibilidad de conciliar el sueño.	1	2	3	4	5	6
Jaquecas y dolores de cabeza	1	2	3	4	5	6
Indigestiones o molestias gastrointestinales.	1	2	3	4	5	6
Sensación de cansancio extremo o agotamiento	1	2	3	4	5	6
Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual.	1	2	3	4	5	6
Respiración entrecortada o sensación de ahogo.	1	2	3	4	5	6
Disminución del apetito.	1	2	3	4	5	6
Temblores musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos).	1	2	3	4	5	6
Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.	1	2	3	4	5	6
Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana.	1	2	3	4	5	6
Tendencias a sudar o palpitaciones.	1	2	3	4	5	6

Lee y responde cada pregunta con una de estas tres opciones:

* BV: Bastantes veces.

* AV: Algunas veces.

* PV: Pocas veces o Ninguna.

Ítems

1. ¿Disfrutas de tu trabajo actual?

Bastantes veces.	Algunas veces	Pocas veces o Ninguna
------------------	---------------	-----------------------

2. ¿En tu profesión o trabajo estás ganando el dinero que deseas y necesitas para cubrir tus necesidades y deseos?

Bastantes veces.	Algunas veces	Pocas veces o Ninguna
------------------	---------------	-----------------------

3. ¿Puede crear, planificar y llevar a cabo proyectos laborales que te permitan crecer profesional y laboralmente?

Bastantes veces.	Algunas veces	Pocas veces o Ninguna
------------------	---------------	-----------------------

4. ¿Te organizas adecuadamente el tiempo para realizar las tareas que te demanda tu trabajo?

Bastantes veces.	Algunas veces	Pocas veces o Ninguna
------------------	---------------	-----------------------

5. ¿Tienes una atmósfera de trabajo agradable que te ayude a crecer profesionalmente (jefes, empleados, colegas)?


Bastantes veces.	Algunas veces	Pocas veces o Ninguna
------------------	---------------	-----------------------

6. ¿Conseguís motivarte, concentrarte y comprometerte con tu trabajo?

Bastantes veces.	Algunas veces	Pocas veces o Ninguna
------------------	---------------	-----------------------

7. ¿Logras generar vínculos gratificantes, adecuados y satisfactorios dentro de tu ámbito laboral y/o con tus clientes?

Bastantes veces.	Algunas veces	Pocas veces o Ninguna
------------------	---------------	-----------------------

	PROCESO	MISIONAL
	CODIGO	TE RE FORMATO
	VERSION	01
	PAGINA	3 DE 3

8. ¿Puede marcar límites firmes y claros frente a situaciones laborales que te molestan o generan estrés?

Bastantes veces.	Algunas veces	Pocas veces o Ninguna
------------------	---------------	-----------------------

9. ¿Manifiestas capacidad y seguridad en vos misma para negociar tus honorarios o sueldos cuando consideras que te lo merecés?

Bastantes veces.	Algunas veces	Pocas veces o Ninguna
------------------	---------------	-----------------------

10. ¿Procuras espacios de esparcimiento y recreación durante la semana para relajarte y soltar tu estrés laboral?

Bastantes veces.	Algunas veces	Pocas veces o Ninguna
------------------	---------------	-----------------------

FIRMA: _____

		INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE SE FORMATO
		VERSION	01	
		PAGINA	1 de 3	

ENCUESTA PRÁCTICA B INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.

Nombre encuestador: JOSÉ MIGUEL OLIVERA RODRÍGUEZ
 Lugar donde se realizó encuesta: Escuela de Policía Militar - Distrito de Chosillos
 Fecha: 12 de Septiembre del 2020

Apellido de la encuesta: Legar Identificar los factores incidentes en el entorno laboral de los postulantes que integran el distrito base de Policía Chosillos.

Nombre: Lucía Beatriz Rodríguez Arce

Grado o Cargo: Comandante de la Brigada

Edad: 32 años

Tiempo en la institución: 10 años

Instrucciones: De los siguientes ítems, seleccione el grado experimentado durante los últimos 3 meses de acuerdo al cuestionario presentado.

	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi Nunca	Pocas Veces	Algunas veces	Muy Siempre
Capacidad de controlar el estrés	1	2	3	4	5
Ansiedad e irritación de rutina	1	2	3	4	5
Indiferencia e insulidad por procedimientos	1	2	3	4	5
Demencia de conciencia colectiva o agotamiento	1	2	3	4	5
Tendencia de cometer delitos o faltar más de lo habitual	1	2	3	4	5
Resistencia emocional o aumento de alérgicos	1	2	3	4	5
Disminución del espíritu	1	2	3	4	5
Tendencias musculares (por ejemplo los nerviosos o parálisis)	1	2	3	4	5
Pinchazos o sacudidas dolorosas en distintas partes del cuerpo	1	2	3	4	5
Tendencias fuertes de no involucrarse por la mañana	1	2	3	4	5
Tendencias a sufrir o patologías	1	2	3	4	5

		INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE SE FORMATO
		VERSION	01	
		PAGINA	1 de 3	

Lee y responde cada pregunta con una de las cinco tres opciones:

* No. Nunca veces
 * Al. Algunas veces
 * P. Pocas veces o Ninguna

Nombre:

1. ¿Puedes manejar límites físicos y éticos frente a situaciones laborales que te molestan o generan estrés?

Respuestas veces: No. Algunas veces Pocas veces o Ninguna

2. ¿Te es problemático o tedioso estar pensando el cómo que debes y necesitas para cubrir tus necesidades y deseos?

Respuestas veces: No. Algunas veces Pocas veces o Ninguna

3. ¿Puedes estar planificando y llevar a cabo proyectos laborales que te permitan crecer profesional y laboralmente?

Respuestas veces: No. Algunas veces Pocas veces o Ninguna

4. ¿Te requiere excesivamente el tiempo para realizar las tareas que te demanda tu trabajo?

Respuestas veces: No. Algunas veces Pocas veces o Ninguna

5. ¿Tienes una atmósfera de trabajo agradable que te ayude a crecer profesionalmente (jefe, empleados, colegas)?

Respuestas veces: No. Algunas veces Pocas veces o Ninguna

6. ¿Compartes métodos, experiencias y conocimientos con tu trabajo?

Respuestas veces: No. Algunas veces Pocas veces o Ninguna

7. ¿Logras generar ideas nuevas, propuestas, sugerencias y modificaciones dentro de tu trabajo laboral y/o con tus clientes?

Respuestas veces: No. Algunas veces Pocas veces o Ninguna

		INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE SE FORMATO
		VERSION	01	
		PAGINA	1 de 3	

8. ¿Puedes manejar límites físicos y éticos frente a situaciones laborales que te molestan o generan estrés?

Respuestas veces: No. Algunas veces Pocas veces o Ninguna

9. ¿Mantienes capacidad y seguridad en vos mismo para seguir tus funciones o tareas cuando consideras que te lo mereces?

Respuestas veces: No. Algunas veces Pocas veces o Ninguna

10. ¿Promueves espacios de aprendizaje y recreación durante la semana para relajarte y salir de estado laboral?

Respuestas veces: No. Algunas veces Pocas veces o Ninguna

FIRMA:

		INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE SE FORMATO
		VERSION	01	
		PAGINA	1 de 3	

ENCUESTA PRÁCTICA B INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.

Nombre encuestador: JOSÉ MIGUEL OLIVERA RODRÍGUEZ
 Lugar donde se realizó encuesta: Escuela de Policía Militar - Distrito de Chosillos
 Fecha: 12 de Septiembre del 2020

Apellido de la encuesta: Legar Identificar los factores incidentes en el entorno laboral de los postulantes que integran el distrito base de Policía Chosillos.

Nombre: Lucía Beatriz Rodríguez Arce

Grado o Cargo: Comandante de la Brigada

Edad: 32 años

Tiempo en la institución: 10 años

Instrucciones: De los siguientes ítems, seleccione el grado experimentado durante los últimos 3 meses de acuerdo al cuestionario presentado.

	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi Nunca	Pocas Veces	Algunas veces	Muy Siempre
Capacidad de controlar el estrés	1	2	3	4	5
Ansiedad e irritación de rutina	1	2	3	4	5
Indiferencia e insulidad por procedimientos	1	2	3	4	5
Demencia de conciencia colectiva o agotamiento	1	2	3	4	5
Tendencia de cometer delitos o faltar más de lo habitual	1	2	3	4	5
Resistencia emocional o aumento de alérgicos	1	2	3	4	5
Disminución del espíritu	1	2	3	4	5
Tendencias musculares (por ejemplo los nerviosos o parálisis)	1	2	3	4	5
Pinchazos o sacudidas dolorosas en distintas partes del cuerpo	1	2	3	4	5
Tendencias fuertes de no involucrarse por la mañana	1	2	3	4	5
Tendencias a sufrir o patologías	1	2	3	4	5

		INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE SE FORMATO
		VERSION	01	
		PAGINA	1 de 3	

Lee y responde cada pregunta con una de las cinco tres opciones:

* No. Nunca veces
 * Al. Algunas veces
 * P. Pocas veces o Ninguna

Nombre:

1. ¿Puedes manejar límites físicos y éticos frente a situaciones laborales que te molestan o generan estrés?

Respuestas veces: No. Algunas veces Pocas veces o Ninguna

2. ¿Te es problemático o tedioso estar pensando el cómo que debes y necesitas para cubrir tus necesidades y deseos?

Respuestas veces: No. Algunas veces Pocas veces o Ninguna

3. ¿Puedes estar planificando y llevar a cabo proyectos laborales que te permitan crecer profesional y laboralmente?

Respuestas veces: No. Algunas veces Pocas veces o Ninguna

4. ¿Te requiere excesivamente el tiempo para realizar las tareas que te demanda tu trabajo?

Respuestas veces: No. Algunas veces Pocas veces o Ninguna

5. ¿Tienes una atmósfera de trabajo agradable que te ayude a crecer profesionalmente (jefe, empleados, colegas)?

Respuestas veces: No. Algunas veces Pocas veces o Ninguna

6. ¿Compartes métodos, experiencias y conocimientos con tu trabajo?

Respuestas veces: No. Algunas veces Pocas veces o Ninguna

7. ¿Logras generar ideas nuevas, propuestas, sugerencias y modificaciones dentro de tu trabajo laboral y/o con tus clientes?

Respuestas veces: No. Algunas veces Pocas veces o Ninguna

		INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE SE FORMATO
		VERSION	01	
		PAGINA	1 de 3	

8. ¿Puedes manejar límites físicos y éticos frente a situaciones laborales que te molestan o generan estrés?

Respuestas veces: No. Algunas veces Pocas veces o Ninguna

9. ¿Mantienes capacidad y seguridad en vos mismo para seguir tus funciones o tareas cuando consideras que te lo mereces?

Respuestas veces: No. Algunas veces Pocas veces o Ninguna

10. ¿Promueves espacios de aprendizaje y recreación durante la semana para relajarte y salir de estado laboral?

Respuestas veces: No. Algunas veces Pocas veces o Ninguna

FIRMA:

		INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE SE FORMATO
		VERSION	01	
		PAGINA	1 de 3	

ENCUESTA PRÁCTICA B INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.

Nombre encuestador: JOSÉ MIGUEL OLIVERA RODRÍGUEZ
 Lugar donde se realizó encuesta: Escuela de Policía Militar - Distrito de Chosillos
 Fecha: 12 de Septiembre del 2020

Apellido de la encuesta: Legar Identificar los factores incidentes en el entorno laboral de los postulantes que integran el distrito base de Policía Chosillos.

Nombre: Lucía Beatriz Rodríguez Arce

Grado o Cargo: Comandante de la Brigada

Edad: 32 años

Tiempo en la institución: 10 años

Instrucciones: De los siguientes ítems, seleccione el grado experimentado durante los últimos 3 meses de acuerdo al cuestionario presentado.

	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi Nunca	Pocas Veces	Algunas veces	Muy Siempre
Capacidad de controlar el estrés	1	2	3	4	5
Ansiedad e irritación de rutina	1	2	3	4	5
Indiferencia e insulidad por procedimientos	1	2	3	4	5
Demencia de conciencia colectiva o agotamiento	1	2	3	4	5
Tendencia de cometer delitos o faltar más de lo habitual	1	2	3	4	5
Resistencia emocional o aumento de alérgicos	1	2	3	4	5
Disminución del espíritu	1	2	3	4	5
Tendencias musculares (por ejemplo los nerviosos o parálisis)	1	2	3	4	5
Pinchazos o sacudidas dolorosas en distintas partes del cuerpo	1	2	3	4	5
Tendencias fuertes de no involucrarse por la mañana	1	2	3	4	5
Tendencias a sufrir o patologías	1	2	3	4	5

		INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE SE FORMATO
		VERSION	01	
		PAGINA	1 de 3	

Lee y responde cada pregunta con una de las cinco tres opciones:

* No. Nunca veces
 * Al. Algunas veces
 * P. Pocas veces o Ninguna

Nombre:

1. ¿Puedes manejar límites físicos y éticos frente a situaciones laborales que te molestan o generan estrés?

Respuestas veces: No. Algunas veces Pocas veces o Ninguna

2. ¿Te es problemático o tedioso estar pensando el cómo que debes y necesitas para cubrir tus necesidades y deseos?

Respuestas veces: No. Algunas veces Pocas veces o Ninguna

3. ¿Puedes estar planificando y llevar a cabo proyectos laborales que te permitan crecer profesional y laboralmente?

Respuestas veces: No. Algunas veces Pocas veces o Ninguna

4. ¿Te requiere excesivamente el tiempo para realizar las tareas que te demanda tu trabajo?

Respuestas veces: No. Algunas veces Pocas veces o Ninguna

5. ¿Tienes una atmósfera de trabajo agradable que te ayude a crecer profesionalmente (jefe, empleados, colegas)?

Respuestas veces: No. Algunas veces Pocas veces o Ninguna

6. ¿Compartes métodos, experiencias y conocimientos con tu trabajo?

Respuestas veces: No. Algunas veces Pocas veces o Ninguna

7. ¿Logras generar ideas nuevas, propuestas, sugerencias y modificaciones dentro de tu trabajo laboral y/o con tus clientes?

Respuestas veces: No. Algunas veces Pocas veces o Ninguna

		INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE SE FORMATO
		VERSION	01	
		PAGINA	1 de 3	

8. ¿Puedes manejar límites físicos y éticos frente a situaciones laborales que te molestan o generan estrés?

Respuestas veces: No. Algunas veces Pocas veces o Ninguna

9. ¿Mantienes capacidad y seguridad en vos mismo para seguir tus funciones o tareas cuando consideras que te lo mereces?

Respuestas veces: No. Algunas veces Pocas veces o Ninguna

10. ¿Promueves espacios de aprendizaje y recreación durante la semana para relajarte y salir de estado laboral?

Respuestas veces: No. Algunas veces Pocas veces o Ninguna

FIRMA:

POLI	INSTRUMENTO	PROCESO	MISIONAL
	RECOLECCIÓN DATOS	CONGO	TE SE FORMATO
	VERSION	ES	
	PAGINA	1 de 3	

ENCUESTA PRÁCTICA E INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Nombre encuestador: DR. JESÚS GUZMÁN RODRÍGUEZ
 Lugar donde se realiza encuesta: Escuela de Policía Militar - Instituto de Ciencias
 Fecha: 21 de noviembre de 2020

Alcance de la encuesta: Lograr identificar los factores involucrados en el estrés laboral de los personal que integran el Cuerpo de Policía Chiriquí.

Nombre: Andrés Jairo Castro
 Grado o Cargo: Subcomandante de Retención de Retiro
 Edad: 36 años Sexo: Masculino
 Tiempo en la institución: 17 años 3 meses

Instrucciones: En los siguientes ítems, seleccione el grado experimentalmente durante los últimos 3 meses de acuerdo al nivel de presencia.

	Nunca	Casi Nunca	Pocas Veces	Cuando	Frecuentemente	Muy Frecuentemente
Responsabilidad de cumplir el sueldo.	1	2	3	4	5	6
Inseguridad y peligro de trabajo.	1	2	3	4	5	6
Responsabilidad de realizar procedimientos.	1	2	3	4	5	6
Sensación de cansancio excesivo o agotamiento.	1	2	3	4	5	6
Tendencias de control, orden y rutina más de lo habitual.	1	2	3	4	5	6
Responsabilidad excesiva y presión de trabajo.	1	2	3	4	5	6
Disciplinamiento del agente.	1	2	3	4	5	6
Tendencias fluctuantes (por ejemplo los nerviosos o paranoias).	1	2	3	4	5	6
Pérdidas o cancelaciones de tiempo en actividades por el control.	1	2	3	4	5	6
Tendencias fuertes de los sentimientos por los cambios.	1	2	3	4	5	6
Tendencias a caer o padecer.	1	2	3	4	5	6

POLI	INSTRUMENTO	PROCESO	MISIONAL
	RECOLECCIÓN DATOS	CONGO	TE SE FORMATO
	VERSION	ES	
	PAGINA	2 de 3	

Lee y responde cada pregunta con una de estas tres opciones:

- * En Siempre veces
- * En Algunas veces
- * En Pocas veces o Ninguna

Nota:

1. ¿Prefieres de trabajo actual?

Responde veces: / Algunas veces / Pocas veces o Ninguna

2. ¿Es tu preferido o trabajo más general de donde que desear y sentirse para cubrir las necesidades o deseos?

Responde veces: / Algunas veces / Pocas veces o Ninguna

3. ¿Puede estar, planificar y llevar a cabo proyectos laborales que le permitan crecer profesional y personalmente?

Responde veces: / Algunas veces / Pocas veces o Ninguna

4. ¿Te requires excesivamente el tiempo para realizar las tareas que te demanda el trabajo?

Responde veces: / Algunas veces / Pocas veces o Ninguna

5. ¿Tienes una cantidad de trabajo suficiente que te ayude a crecer profesionalmente (en los empleos, trabajo)?

Responde veces: / Algunas veces / Pocas veces o Ninguna

6. ¿Cansancio mental, emocional y compromiso con el trabajo?

Responde veces: / Algunas veces / Pocas veces o Ninguna

7. ¿Logras generar ideas creativas, innovadoras y satisfactorias dentro de la institución y en sus labores?

Responde veces: / Algunas veces / Pocas veces o Ninguna

POLI	INSTRUMENTO	PROCESO	MISIONAL
	RECOLECCIÓN DATOS	CONGO	TE SE FORMATO
	VERSION	ES	
	PAGINA	3 de 3	

8. ¿Puede estar sentir estrés físico y otros tipos a situaciones laborales que te incluyen o generan estrés?

Responde veces: / Algunas veces / Pocas veces o Ninguna

9. ¿Muestras capacidad y seguridad en vos mismo para negociar las tensiones o conflictos cuando considere que te lo necesites?

Responde veces: / Algunas veces / Pocas veces o Ninguna

10. ¿Puedes expresar de experiencias y necesidades durante la semana para relajarte y sentir la mejor labor?

Responde veces: / Algunas veces / Pocas veces o Ninguna

FIRMA: Andrés Jairo Castro

POLI	INSTRUMENTO	PROCESO	MISIONAL
	RECOLECCIÓN DATOS	CONGO	TE SE FORMATO
	VERSION	ES	
	PAGINA	1 de 3	

ENCUESTA PRÁCTICA E INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Nombre encuestador: DR. JESÚS GUZMÁN RODRÍGUEZ
 Lugar donde se realiza encuesta: Escuela de Policía Militar - Instituto de Ciencias
 Fecha: 21 de noviembre de 2020

Alcance de la encuesta: Lograr identificar los factores involucrados en el estrés laboral de los personal que integran el Cuerpo de Policía Chiriquí.

Nombre: Andrés Jairo Castro
 Grado o Cargo: Subcomandante de Retención de Retiro
 Edad: 36 años Sexo: Masculino
 Tiempo en la institución: 17 años 3 meses

Instrucciones: En los siguientes ítems, seleccione el grado experimentalmente durante los últimos 3 meses de acuerdo al nivel de presencia.

	Nunca	Casi Nunca	Pocas Veces	Cuando	Frecuentemente	Muy Frecuentemente
Responsabilidad de cumplir el sueldo.	1	2	3	4	5	6
Inseguridad y peligro de trabajo.	1	2	3	4	5	6
Responsabilidad de realizar procedimientos.	1	2	3	4	5	6
Sensación de cansancio excesivo o agotamiento.	1	2	3	4	5	6
Tendencias de control, orden y rutina más de lo habitual.	1	2	3	4	5	6
Responsabilidad excesiva y presión de trabajo.	1	2	3	4	5	6
Disciplinamiento del agente.	1	2	3	4	5	6
Tendencias fluctuantes (por ejemplo los nerviosos o paranoias).	1	2	3	4	5	6
Pérdidas o cancelaciones de tiempo en actividades por el control.	1	2	3	4	5	6
Tendencias fuertes de los sentimientos por los cambios.	1	2	3	4	5	6
Tendencias a caer o padecer.	1	2	3	4	5	6

POLI	INSTRUMENTO	PROCESO	MISIONAL
	RECOLECCIÓN DATOS	CONGO	TE SE FORMATO
	VERSION	ES	
	PAGINA	2 de 3	

Lee y responde cada pregunta con una de estas tres opciones:

- * En Siempre veces
- * En Algunas veces
- * En Pocas veces o Ninguna

Nota:

1. ¿Prefieres de trabajo actual?

Responde veces: / Algunas veces / Pocas veces o Ninguna

2. ¿Es tu preferido o trabajo más general de donde que desear y sentirse para cubrir las necesidades o deseos?

Responde veces: / Algunas veces / Pocas veces o Ninguna

3. ¿Puede estar, planificar y llevar a cabo proyectos laborales que le permitan crecer profesional y personalmente?

Responde veces: / Algunas veces / Pocas veces o Ninguna

4. ¿Te requires excesivamente el tiempo para realizar las tareas que te demanda el trabajo?

Responde veces: / Algunas veces / Pocas veces o Ninguna

5. ¿Tienes una cantidad de trabajo suficiente que te ayude a crecer profesionalmente (en los empleos, trabajo)?

Responde veces: / Algunas veces / Pocas veces o Ninguna

6. ¿Cansancio mental, emocional y compromiso con el trabajo?

Responde veces: / Algunas veces / Pocas veces o Ninguna

7. ¿Logras generar ideas creativas, innovadoras y satisfactorias dentro de la institución y en sus labores?

Responde veces: / Algunas veces / Pocas veces o Ninguna

POLI	INSTRUMENTO	PROCESO	MISIONAL
	RECOLECCIÓN DATOS	CONGO	TE SE FORMATO
	VERSION	ES	
	PAGINA	3 de 3	

8. ¿Puede estar sentir estrés físico y otros tipos a situaciones laborales que te incluyen o generan estrés?

Responde veces: / Algunas veces / Pocas veces o Ninguna

9. ¿Muestras capacidad y seguridad en vos mismo para negociar las tensiones o conflictos cuando considere que te lo necesites?

Responde veces: / Algunas veces / Pocas veces o Ninguna

10. ¿Puedes expresar de experiencias y necesidades durante la semana para relajarte y sentir la mejor labor?

Responde veces: / Algunas veces / Pocas veces o Ninguna

FIRMA: [Firma]

POLI	INSTRUMENTO	PROCESO	MISIONAL
	RECOLECCIÓN DATOS	CONGO	TE SE FORMATO
	VERSION	ES	
	PAGINA	1 de 3	

ENCUESTA PRÁCTICA E INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Nombre encuestador: DR. JESÚS GUZMÁN RODRÍGUEZ
 Lugar donde se realiza encuesta: Escuela de Policía Militar - Instituto de Ciencias
 Fecha: 21 de noviembre de 2020

Alcance de la encuesta: Lograr identificar los factores involucrados en el estrés laboral de los personal que integran el Cuerpo de Policía Chiriquí.

Nombre: Andrés Jairo Castro
 Grado o Cargo: Subcomandante de Retención de Retiro
 Edad: 36 años Sexo: Masculino
 Tiempo en la institución: 17 años 3 meses

Instrucciones: En los siguientes ítems, seleccione el grado experimentalmente durante los últimos 3 meses de acuerdo al nivel de presencia.

	Nunca	Casi Nunca	Pocas Veces	Cuando	Frecuentemente	Muy Frecuentemente
Responsabilidad de cumplir el sueldo.	1	2	3	4	5	6
Inseguridad y peligro de trabajo.	1	2	3	4	5	6
Responsabilidad de realizar procedimientos.	1	2	3	4	5	6
Sensación de cansancio excesivo o agotamiento.	1	2	3	4	5	6
Tendencias de control, orden y rutina más de lo habitual.	1	2	3	4	5	6
Responsabilidad excesiva y presión de trabajo.	1	2	3	4	5	6
Disciplinamiento del agente.	1	2	3	4	5	6
Tendencias fluctuantes (por ejemplo los nerviosos o paranoias).	1	2	3	4	5	6
Pérdidas o cancelaciones de tiempo en actividades por el control.	1	2	3	4	5	6
Tendencias fuertes de los sentimientos por los cambios.	1	2	3	4	5	6
Tendencias a caer o padecer.	1	2	3	4	5	6

POLI	INSTRUMENTO	PROCESO	MISIONAL
	RECOLECCIÓN DATOS	CONGO	TE SE FORMATO
	VERSION	ES	
	PAGINA	2 de 3	

Lee y responde cada pregunta con una de estas tres opciones:

- * En Siempre veces
- * En Algunas veces
- * En Pocas veces o Ninguna

Nota:

1. ¿Prefieres de trabajo actual?

Responde veces: / Algunas veces / Pocas veces o Ninguna

2. ¿Es tu preferido o trabajo más general de donde que desear y sentirse para cubrir las necesidades o deseos?

Responde veces: / Algunas veces / Pocas veces o Ninguna

3. ¿Puede estar, planificar y llevar a cabo proyectos laborales que le permitan crecer profesional y personalmente?

Responde veces: / Algunas veces / Pocas veces o Ninguna

4. ¿Te requires excesivamente el tiempo para realizar las tareas que te demanda el trabajo?

Responde veces: / Algunas veces / Pocas veces o Ninguna

5. ¿Tienes una cantidad de trabajo suficiente que te ayude a crecer profesionalmente (en los empleos, trabajo)?

Responde veces: / Algunas veces / Pocas veces o Ninguna

6. ¿Cansancio mental, emocional y compromiso con el trabajo?

Responde veces: / Algunas veces / Pocas veces o Ninguna

7. ¿Logras generar ideas creativas, innovadoras y satisfactorias dentro de la institución y en sus labores?

Responde veces: / Algunas veces / Pocas veces o Ninguna

POLI	INSTRUMENTO	PROCESO	MISIONAL
	RECOLECCIÓN DATOS	CONGO	TE SE FORMATO
	VERSION	ES	
	PAGINA	3 de 3	

8. ¿Puede estar sentir estrés físico y otros tipos a situaciones laborales que te incluyen o generan estrés?

Responde veces: / Algunas veces / Pocas veces o Ninguna

9. ¿Muestras capacidad y seguridad en vos mismo para negociar las tensiones o conflictos cuando considere que te lo necesites?

Responde veces: / Algunas veces / Pocas veces o Ninguna

10. ¿Puedes expresar de experiencias y necesidades durante la semana para relajarte y sentir la mejor labor?

Responde veces: / Algunas veces / Pocas veces o Ninguna

FIRMA: [Firma]

		INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS		PROCESO	ADICIONAL
				CONDICIÓN	TE RE FORMATO
				VERSION	03
				PAISAJA	2013

ENCUESTA PRÁCTICA E INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Nombre encuestador: DOA ANGEL DAIZA ROJAS
 Lugar donde se realizó encuesta: Oficina de Política para el Ciudadano
 Fecha: 20 de Septiembre del 2013

Apellido de la encuesta: Legajo Identificar los factores incidencias en el estado laboral de las personas que integran el distrito de Política Ciudadana.

Nombre: JOSE CARLOS SANCHEZ
 Grado o Cargo: Psicólogo
 Edad: 34 Sexo: Masculino
 Tiempo en la institución: 12 años

Instrucciones: De los siguientes ítems, seleccione el grado experimentado durante los últimos 3 meses de acuerdo al siguiente procedimiento.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pleno	Casi Pleno	Parcial	Alguno	Nada	Subjetivo	Indiferente	Negativo	Extremo	Muy Negativo

Capacidad de cumplir el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Asistencia y puntualidad en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Organización y métodos de organización	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Manejo de relaciones humanas y comunicación	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tendencia de estar feliz y feliz más de lo habitual	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Organización del tiempo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Capacidad de cumplir con las obligaciones y responsabilidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Problemas o preocupaciones diferentes en otros meses del trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Comunicación efectiva de los resultados para la institución	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tendencia a seguir a las directrices	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

		INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS		PROCESO	ADICIONAL
				CONDICIÓN	TE RE FORMATO
				VERSION	03
				PAISAJA	2013

Lee y responde cada pregunta con una de estas tres opciones:

- * No, totalmente no.
- * Si, algunas veces.
- * Si, frecuentemente o siempre.

Nota:

- ¿Dificulta de trabajar actual?

Responde veces	<input checked="" type="checkbox"/>	Algunas veces	<input type="checkbox"/>	Frecuencia veces o algunas	<input type="checkbox"/>
----------------	-------------------------------------	---------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------
- ¿En la institución o trabajo existe generalidad de ideas que dirijan y motiven para cubrir las necesidades y deseos?

Responde veces	<input checked="" type="checkbox"/>	Algunas veces	<input type="checkbox"/>	Frecuencia veces o algunas	<input type="checkbox"/>
----------------	-------------------------------------	---------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------
- ¿Puede estar, producir y llevar a cabo proyectos laborales que le permitan crecer profesional y laboralmente?

Responde veces	<input checked="" type="checkbox"/>	Algunas veces	<input type="checkbox"/>	Frecuencia veces o algunas	<input type="checkbox"/>
----------------	-------------------------------------	---------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------
- ¿Te requires sobrecargas de tiempo para realizar las tareas que te demanda el trabajo?

Responde veces	<input checked="" type="checkbox"/>	Algunas veces	<input type="checkbox"/>	Frecuencia veces o algunas	<input type="checkbox"/>
----------------	-------------------------------------	---------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------
- ¿Tiene una estructura de trabajo regularidad que le ayude a estar profesionalmente (calidad, eficiencia, calidad)?

Responde veces	<input checked="" type="checkbox"/>	Algunas veces	<input type="checkbox"/>	Frecuencia veces o algunas	<input type="checkbox"/>
----------------	-------------------------------------	---------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------
- ¿Trabaja realmente, comprometido y comprometido con el trabajo?

Responde veces	<input checked="" type="checkbox"/>	Algunas veces	<input type="checkbox"/>	Frecuencia veces o algunas	<input type="checkbox"/>
----------------	-------------------------------------	---------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------
- ¿Logra generar ideas, propuestas, innovaciones y satisfacciones dentro de la institución o en sus labores?

Responde veces	<input checked="" type="checkbox"/>	Algunas veces	<input type="checkbox"/>	Frecuencia veces o algunas	<input type="checkbox"/>
----------------	-------------------------------------	---------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------

		INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS		PROCESO	ADICIONAL
				CONDICIÓN	TE RE FORMATO
				VERSION	03
				PAISAJA	2013

- ¿Puede manejar límites fijos y claros frente a situaciones laborales que le motivan o generan estrés?

Responde veces	<input checked="" type="checkbox"/>	Algunas veces	<input type="checkbox"/>	Frecuencia veces o algunas	<input type="checkbox"/>
----------------	-------------------------------------	---------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------
- ¿Muestran capacidad y seguridad en sus labores para regular sus tensiones o estados cuando consideran que lo necesitan?

Responde veces	<input type="checkbox"/>	Algunas veces	<input type="checkbox"/>	Frecuencia veces o algunas	<input checked="" type="checkbox"/>
----------------	--------------------------	---------------	--------------------------	----------------------------	-------------------------------------
- ¿Presenta aspectos de superación y motivación durante la semana para trabajar y salir de su estado laboral?

Responde veces	<input checked="" type="checkbox"/>	Algunas veces	<input type="checkbox"/>	Frecuencia veces o algunas	<input type="checkbox"/>
----------------	-------------------------------------	---------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------

FIRMA: [Firma]

		INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS		PROCESO	ADICIONAL
				CONDICIÓN	TE RE FORMATO
				VERSION	03
				PAISAJA	2013

ENCUESTA PRÁCTICA E INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Nombre encuestador: DOA ANGEL DAIZA ROJAS
 Lugar donde se realizó encuesta: Oficina de Política para el Ciudadano
 Fecha: 20 de Septiembre del 2013

Apellido de la encuesta: Legajo Identificar los factores incidencias en el estado laboral de las personas que integran el distrito de Política Ciudadana.

Nombre: ANGEL DAIZA ROJAS
 Grado o Cargo: Psicólogo
 Edad: 34 Sexo: Femenino
 Tiempo en la institución: 12 años

Instrucciones: De los siguientes ítems, seleccione el grado experimentado durante los últimos 3 meses de acuerdo al siguiente procedimiento.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pleno	Casi Pleno	Parcial	Alguno	Nada	Subjetivo	Indiferente	Negativo	Extremo	Muy Negativo

Capacidad de cumplir el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Asistencia y puntualidad en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Organización y métodos de organización	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Manejo de relaciones humanas y comunicación	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tendencia de estar feliz y feliz más de lo habitual	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Organización del tiempo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Capacidad de cumplir con las obligaciones y responsabilidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Problemas o preocupaciones diferentes en otros meses del trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Comunicación efectiva de los resultados para la institución	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tendencia a seguir a las directrices	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

		INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS		PROCESO	ADICIONAL
				CONDICIÓN	TE RE FORMATO
				VERSION	03
				PAISAJA	2013

Lee y responde cada pregunta con una de estas tres opciones:

- * No, totalmente no.
- * Si, algunas veces.
- * Si, frecuentemente o siempre.

Nota:

- ¿Dificulta de trabajar actual?

Responde veces	<input checked="" type="checkbox"/>	Algunas veces	<input type="checkbox"/>	Frecuencia veces o algunas	<input type="checkbox"/>
----------------	-------------------------------------	---------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------
- ¿En la institución o trabajo existe generalidad de ideas que dirijan y motiven para cubrir las necesidades y deseos?

Responde veces	<input checked="" type="checkbox"/>	Algunas veces	<input type="checkbox"/>	Frecuencia veces o algunas	<input type="checkbox"/>
----------------	-------------------------------------	---------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------
- ¿Puede estar, producir y llevar a cabo proyectos laborales que le permitan crecer profesional y laboralmente?

Responde veces	<input checked="" type="checkbox"/>	Algunas veces	<input type="checkbox"/>	Frecuencia veces o algunas	<input type="checkbox"/>
----------------	-------------------------------------	---------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------
- ¿Te requires sobrecargas de tiempo para realizar las tareas que te demanda el trabajo?

Responde veces	<input checked="" type="checkbox"/>	Algunas veces	<input type="checkbox"/>	Frecuencia veces o algunas	<input type="checkbox"/>
----------------	-------------------------------------	---------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------
- ¿Tiene una estructura de trabajo regularidad que le ayude a estar profesionalmente (calidad, eficiencia, calidad)?

Responde veces	<input checked="" type="checkbox"/>	Algunas veces	<input type="checkbox"/>	Frecuencia veces o algunas	<input type="checkbox"/>
----------------	-------------------------------------	---------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------
- ¿Trabaja realmente, comprometido y comprometido con el trabajo?

Responde veces	<input checked="" type="checkbox"/>	Algunas veces	<input type="checkbox"/>	Frecuencia veces o algunas	<input type="checkbox"/>
----------------	-------------------------------------	---------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------
- ¿Logra generar ideas, propuestas, innovaciones y satisfacciones dentro de la institución o en sus labores?

Responde veces	<input checked="" type="checkbox"/>	Algunas veces	<input type="checkbox"/>	Frecuencia veces o algunas	<input type="checkbox"/>
----------------	-------------------------------------	---------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------

		INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS		PROCESO	ADICIONAL
				CONDICIÓN	TE RE FORMATO
				VERSION	03
				PAISAJA	2013

- ¿Puede manejar límites fijos y claros frente a situaciones laborales que le motivan o generan estrés?

Responde veces	<input checked="" type="checkbox"/>	Algunas veces	<input type="checkbox"/>	Frecuencia veces o algunas	<input type="checkbox"/>
----------------	-------------------------------------	---------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------
- ¿Muestran capacidad y seguridad en sus labores para regular sus tensiones o estados cuando consideran que lo necesitan?

Responde veces	<input type="checkbox"/>	Algunas veces	<input type="checkbox"/>	Frecuencia veces o algunas	<input checked="" type="checkbox"/>
----------------	--------------------------	---------------	--------------------------	----------------------------	-------------------------------------
- ¿Presenta aspectos de superación y motivación durante la semana para trabajar y salir de su estado laboral?

Responde veces	<input checked="" type="checkbox"/>	Algunas veces	<input type="checkbox"/>	Frecuencia veces o algunas	<input type="checkbox"/>
----------------	-------------------------------------	---------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------

FIRMA: [Firma]

		INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS		PROCESO	ADICIONAL
				CONDICIÓN	TE RE FORMATO
				VERSION	03
				PAISAJA	2013

ENCUESTA PRÁCTICA E INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Nombre encuestador: DOA ANGEL DAIZA ROJAS
 Lugar donde se realizó encuesta: Oficina de Política para el Ciudadano
 Fecha: 20 de Septiembre del 2013

Apellido de la encuesta: Legajo Identificar los factores incidencias en el estado laboral de las personas que integran el distrito de Política Ciudadana.

Nombre: ANGEL DAIZA ROJAS
 Grado o Cargo: Psicólogo
 Edad: 34 Sexo: Femenino
 Tiempo en la institución: 12 años

Instrucciones: De los siguientes ítems, seleccione el grado experimentado durante los últimos 3 meses de acuerdo al siguiente procedimiento.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pleno	Casi Pleno	Parcial	Alguno	Nada	Subjetivo	Indiferente	Negativo	Extremo	Muy Negativo

Capacidad de cumplir el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Asistencia y puntualidad en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Organización y métodos de organización	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Manejo de relaciones humanas y comunicación	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tendencia de estar feliz y feliz más de lo habitual	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Organización del tiempo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Capacidad de cumplir con las obligaciones y responsabilidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Problemas o preocupaciones diferentes en otros meses del trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Comunicación efectiva de los resultados para la institución	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tendencia a seguir a las directrices	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

		INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS		PROCESO	ADICIONAL
				CONDICIÓN	TE RE FORMATO
				VERSION	03
				PAISAJA	2013

Lee y responde cada pregunta con una de estas tres opciones:

- * No, totalmente no.
- * Si, algunas veces.
- * Si, frecuentemente o siempre.

Nota:

- ¿Dificulta de trabajar actual?

Responde veces	<input checked="" type="checkbox"/>	Algunas veces	<input type="checkbox"/>	Frecuencia veces o algunas	<input type="checkbox"/>
----------------	-------------------------------------	---------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------
- ¿En la institución o trabajo existe generalidad de ideas que dirijan y motiven para cubrir las necesidades y deseos?

Responde veces	<input type="checkbox"/>	Algunas veces	<input checked="" type="checkbox"/>	Frecuencia veces o algunas	<input type="checkbox"/>
----------------	--------------------------	---------------	-------------------------------------	----------------------------	--------------------------
- ¿Puede estar, producir y llevar a cabo proyectos laborales que le permitan crecer profesional y laboralmente?

Responde veces	<input checked="" type="checkbox"/>	Algunas veces	<input type="checkbox"/>	Frecuencia veces o algunas	<input type="checkbox"/>
----------------	-------------------------------------	---------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------
- ¿Te requires sobrecargas de tiempo para realizar las tareas que te demanda el trabajo?

Responde veces	<input checked="" type="checkbox"/>	Algunas veces	<input type="checkbox"/>	Frecuencia veces o algunas	<input type="checkbox"/>
----------------	-------------------------------------	---------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------
- ¿Tiene una estructura de trabajo regularidad que le ayude a estar profesionalmente (calidad, eficiencia, calidad)?

Responde veces	<input checked="" type="checkbox"/>	Algunas veces	<input type="checkbox"/>	Frecuencia veces o algunas	<input type="checkbox"/>
----------------	-------------------------------------	---------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------
- ¿Trabaja realmente, comprometido y comprometido con el trabajo?

Responde veces	<input checked="" type="checkbox"/>	Algunas veces	<input type="checkbox"/>	Frecuencia veces o algunas	<input type="checkbox"/>
----------------	-------------------------------------	---------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------
- ¿Logra generar ideas, propuestas, innovaciones y satisfacciones dentro de la institución o en sus labores?

Responde veces	<input checked="" type="checkbox"/>	Algunas veces	<input type="checkbox"/>	Frecuencia veces o algunas	<input type="checkbox"/>
----------------	-------------------------------------	---------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------

		INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS		PROCESO	ADICIONAL
				CONDICIÓN	TE RE FORMATO
				VERSION	03
				PAISAJA	2013

- ¿Puede manejar límites fijos y claros frente a situaciones laborales que le motivan o generan estrés?

Responde veces	<input checked="" type="checkbox"/>	Algunas veces	<input type="checkbox"/>	Frecuencia veces o algunas	<input type="checkbox"/>
----------------	-------------------------------------	---------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------
- ¿Muestran capacidad y seguridad en sus labores para regular sus tensiones o estados cuando consideran que lo necesitan?

Responde veces	<input checked="" type="checkbox"/>	Algunas veces	<input type="checkbox"/>	Frecuencia veces o algunas	<input type="checkbox"/>
----------------	-------------------------------------	---------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------
- ¿Presenta aspectos de superación y motivación durante la semana para trabajar y salir de su estado laboral?

Responde veces	<input checked="" type="checkbox"/>	Algunas veces	<input type="checkbox"/>	Frecuencia veces o algunas	<input type="checkbox"/>
----------------	-------------------------------------	---------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------

FIRMA: [Firma]

POLI INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	MISSIONAL
	CONVENIO	TE SE FORMATO
	VERSION	01
	PAGINA	1 de 3

ENCUESTA PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Nombre encuestador: DR. JESÚS OLIVERA
Lugar donde se realizó encuesta: Escuela de Psicología, Universidad Católica
Fecha: 12 de octubre 2020

Alcance de la encuesta: Logar identificar los factores incidentes en el nivel laboral de las personas que integran el distrito de la Policía Chileno.

Nombre: JESÚS OLIVERA
Grado o Cargo: Psicólogo
Edad: 26 Sexo: masculino
Tiempo en la institución: 6 años

Instrucciones: De los siguientes ítems, seleccione el grado de representación durante los últimos 3 meses de acuerdo al perfil de personalidad.

1	2	3	4	5
Poco	Un Poco	Poco Tanto	Mucho	Mucho Demasiado

Impulsividad de carácter o actitud	1	2	3	4	5
Depresión o tristeza de carácter	1	2	3	4	5
Indiferencia o insensibilidad por los demás	1	2	3	4	5
Sensibilidad de carácter respecto a opiniones	1	2	3	4	5
Tendencia de carácter, hábito o hábito más de la habitual	1	2	3	4	5
Resistencia al cambio o resistencia de opinión	1	2	3	4	5
Impulsividad de carácter	1	2	3	4	5
Tendencia a reaccionar (por ejemplo las reacciones corporales)	1	2	3	4	5
Resistencia o insensibilidad de carácter respecto a opiniones	1	2	3	4	5
Sensibilidad de carácter de un individuo por la mayoría	1	2	3	4	5
Tendencia a sufrir o padecer	1	2	3	4	5

POLI INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	MISSIONAL
	CONVENIO	TE SE FORMATO
	VERSION	01
	PAGINA	1 de 3

Lee y responde cada pregunta con una de las tres opciones:

* No Respondo nada.
* No. Algunas veces.
* Si. Poca veces o algunas.

- Ítem
- ¿Dificulta de tu trabajo actual?
Respondo nada / Algunas veces / Poca veces o algunas
 - ¿En tu profesión o trabajo estás haciendo el mismo que siempre y necesitas para cubrir las necesidades y deseos?
Respondo nada / Algunas veces / Poca veces o algunas
 - ¿Puedo crear, planificar y llevar a cabo proyectos laborales que te permitan crecer profesional y personalmente?
Respondo nada / Algunas veces / Poca veces o algunas
 - ¿Te representas adecuadamente al trabajo para realizar las tareas que te demanda el trabajo?
Respondo nada / Algunas veces / Poca veces o algunas
 - ¿Tienes una estructura de trabajo adecuada que te ayude a crecer profesionalmente (plata, experiencia, trabajo)?
Respondo nada / Algunas veces / Poca veces o algunas
 - ¿Trabajas activamente, creativamente y comprometido con tu trabajo?
Respondo nada / Algunas veces / Poca veces o algunas
 - ¿Logras generar valores positivos, alternativos y satisfactorios desde de tu trabajo laboral y a sus los clientes?
Respondo nada / Algunas veces / Poca veces o algunas

POLI INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	MISSIONAL
	CONVENIO	TE SE FORMATO
	VERSION	01
	PAGINA	1 de 3

Lee y responde cada pregunta con una de las tres opciones:

* No Respondo nada.
* No. Algunas veces.
* Si. Poca veces o algunas.

- ¿Puede decirse (tanto dentro y como fuera) a situaciones laborales que te motivan o generan estrés?
Respondo nada / Algunas veces / Poca veces o algunas
- ¿Manifiestas capacidad y seguridad en tus ideas para resolver los problemas o cualquier aspecto cotidiano que te lo demandan?
Respondo nada / Algunas veces / Poca veces o algunas
- ¿Puedes expresar tus sentimientos y necesidades durante la semana para resolver y evitar tu estrés laboral?
Respondo nada / Algunas veces / Poca veces o algunas

FIRMA: Jesús Olivera

POLI INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	MISSIONAL
	CONVENIO	TE SE FORMATO
	VERSION	01
	PAGINA	1 de 3

ENCUESTA PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Nombre encuestador: DR. JESÚS OLIVERA
Lugar donde se realizó encuesta: Escuela de Psicología, Universidad Católica
Fecha: 12 de octubre 2020

Alcance de la encuesta: Logar identificar los factores incidentes en el nivel laboral de las personas que integran el distrito de la Policía Chileno.

Nombre: JESÚS OLIVERA
Grado o Cargo: Psicólogo
Edad: 26 Sexo: masculino
Tiempo en la institución: 6 años

Instrucciones: De los siguientes ítems, seleccione el grado de representación durante los últimos 3 meses de acuerdo al perfil de personalidad.

1	2	3	4	5
Poco	Un Poco	Poco Tanto	Mucho	Mucho Demasiado

Impulsividad de carácter o actitud	1	2	3	4	5
Depresión o tristeza de carácter	1	2	3	4	5
Indiferencia o insensibilidad por los demás	1	2	3	4	5
Sensibilidad de carácter respecto a opiniones	1	2	3	4	5
Tendencia de carácter, hábito o hábito más de la habitual	1	2	3	4	5
Resistencia al cambio o resistencia de opinión	1	2	3	4	5
Impulsividad de carácter	1	2	3	4	5
Tendencia a reaccionar (por ejemplo las reacciones corporales)	1	2	3	4	5
Resistencia o insensibilidad de carácter respecto a opiniones	1	2	3	4	5
Sensibilidad de carácter de un individuo por la mayoría	1	2	3	4	5
Tendencia a sufrir o padecer	1	2	3	4	5

POLI INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	MISSIONAL
	CONVENIO	TE SE FORMATO
	VERSION	01
	PAGINA	1 de 3

Lee y responde cada pregunta con una de las tres opciones:

* No Respondo nada.
* No. Algunas veces.
* Si. Poca veces o algunas.

- Ítem
- ¿Dificulta de tu trabajo actual?
Respondo nada / Algunas veces / Poca veces o algunas
 - ¿En tu profesión o trabajo estás haciendo el mismo que siempre y necesitas para cubrir las necesidades y deseos?
Respondo nada / Algunas veces / Poca veces o algunas
 - ¿Puedo crear, planificar y llevar a cabo proyectos laborales que te permitan crecer profesional y personalmente?
Respondo nada / Algunas veces / Poca veces o algunas
 - ¿Te representas adecuadamente al trabajo para realizar las tareas que te demanda el trabajo?
Respondo nada / Algunas veces / Poca veces o algunas
 - ¿Tienes una estructura de trabajo adecuada que te ayude a crecer profesionalmente (plata, experiencia, trabajo)?
Respondo nada / Algunas veces / Poca veces o algunas
 - ¿Trabajas activamente, creativamente y comprometido con tu trabajo?
Respondo nada / Algunas veces / Poca veces o algunas
 - ¿Logras generar valores positivos, alternativos y satisfactorios desde de tu trabajo laboral y a sus los clientes?
Respondo nada / Algunas veces / Poca veces o algunas

POLI INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	MISSIONAL
	CONVENIO	TE SE FORMATO
	VERSION	01
	PAGINA	1 de 3

Lee y responde cada pregunta con una de las tres opciones:

* No Respondo nada.
* No. Algunas veces.
* Si. Poca veces o algunas.

- ¿Puede decirse (tanto dentro y como fuera) a situaciones laborales que te motivan o generan estrés?
Respondo nada / Algunas veces / Poca veces o algunas
- ¿Manifiestas capacidad y seguridad en tus ideas para resolver los problemas o cualquier aspecto cotidiano que te lo demandan?
Respondo nada / Algunas veces / Poca veces o algunas
- ¿Puedes expresar tus sentimientos y necesidades durante la semana para resolver y evitar tu estrés laboral?
Respondo nada / Algunas veces / Poca veces o algunas

FIRMA: Jesús Olivera

POLI INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	MISSIONAL
	CONVENIO	TE SE FORMATO
	VERSION	01
	PAGINA	1 de 3

ENCUESTA PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Nombre encuestador: DR. JESÚS OLIVERA
Lugar donde se realizó encuesta: Escuela de Psicología, Universidad Católica
Fecha: 12 de octubre 2020

Alcance de la encuesta: Logar identificar los factores incidentes en el nivel laboral de las personas que integran el distrito de la Policía Chileno.

Nombre: JESÚS OLIVERA
Grado o Cargo: Psicólogo
Edad: 26 Sexo: masculino
Tiempo en la institución: 6 años

Instrucciones: De los siguientes ítems, seleccione el grado de representación durante los últimos 3 meses de acuerdo al perfil de personalidad.

1	2	3	4	5
Poco	Un Poco	Poco Tanto	Mucho	Mucho Demasiado

Impulsividad de carácter o actitud	1	2	3	4	5
Depresión o tristeza de carácter	1	2	3	4	5
Indiferencia o insensibilidad por los demás	1	2	3	4	5
Sensibilidad de carácter respecto a opiniones	1	2	3	4	5
Tendencia de carácter, hábito o hábito más de la habitual	1	2	3	4	5
Resistencia al cambio o resistencia de opinión	1	2	3	4	5
Impulsividad de carácter	1	2	3	4	5
Tendencia a reaccionar (por ejemplo las reacciones corporales)	1	2	3	4	5
Resistencia o insensibilidad de carácter respecto a opiniones	1	2	3	4	5
Sensibilidad de carácter de un individuo por la mayoría	1	2	3	4	5
Tendencia a sufrir o padecer	1	2	3	4	5

POLI INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	MISSIONAL
	CONVENIO	TE SE FORMATO
	VERSION	01
	PAGINA	1 de 3

Lee y responde cada pregunta con una de las tres opciones:

* No Respondo nada.
* No. Algunas veces.
* Si. Poca veces o algunas.

- Ítem
- ¿Dificulta de tu trabajo actual?
Respondo nada / Algunas veces / Poca veces o algunas
 - ¿En tu profesión o trabajo estás haciendo el mismo que siempre y necesitas para cubrir las necesidades y deseos?
Respondo nada / Algunas veces / Poca veces o algunas
 - ¿Puedo crear, planificar y llevar a cabo proyectos laborales que te permitan crecer profesional y personalmente?
Respondo nada / Algunas veces / Poca veces o algunas
 - ¿Te representas adecuadamente al trabajo para realizar las tareas que te demanda el trabajo?
Respondo nada / Algunas veces / Poca veces o algunas
 - ¿Tienes una estructura de trabajo adecuada que te ayude a crecer profesionalmente (plata, experiencia, trabajo)?
Respondo nada / Algunas veces / Poca veces o algunas
 - ¿Trabajas activamente, creativamente y comprometido con tu trabajo?
Respondo nada / Algunas veces / Poca veces o algunas
 - ¿Logras generar valores positivos, alternativos y satisfactorios desde de tu trabajo laboral y a sus los clientes?
Respondo nada / Algunas veces / Poca veces o algunas

POLI INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	MISSIONAL
	CONVENIO	TE SE FORMATO
	VERSION	01
	PAGINA	1 de 3

Lee y responde cada pregunta con una de las tres opciones:

* No Respondo nada.
* No. Algunas veces.
* Si. Poca veces o algunas.

- ¿Puede decirse (tanto dentro y como fuera) a situaciones laborales que te motivan o generan estrés?
Respondo nada / Algunas veces / Poca veces o algunas
- ¿Manifiestas capacidad y seguridad en tus ideas para resolver los problemas o cualquier aspecto cotidiano que te lo demandan?
Respondo nada / Algunas veces / Poca veces o algunas
- ¿Puedes expresar tus sentimientos y necesidades durante la semana para resolver y evitar tu estrés laboral?
Respondo nada / Algunas veces / Poca veces o algunas

FIRMA: Jesús Olivera

		INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS		PROCESO	ADICIONAL
		CONJUNTO	TE SE FORMATO	CONJUNTO	TE SE FORMATO
		VERSION	01	VERSION	01
		PAGINA	1 de 3	PAGINA	1 de 3

ENCUESTA PRÁCTICA DE INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Nombre encuestador: JOSE MIGUEL OLIVERA RODRIGUEZ
 Lugar donde se realizó encuesta: Escuela de Policía Militar - Escuela de Psicología
 Fecha: 21 de Julio

Nombre de la encuesta: Lograr Identificar los factores incidentes en el estado laboral de los profesores que integran el directorio de Policía Chocoma

Grado o Cargo: Asesor de Psicología
 Edad: 35 años
 Tiempo en la institución: 12 años

Instrucciones: De los siguientes ítemos, seleccione el grado experimental durante los últimos 3 meses de acuerdo al nivel de presentada.

Ítem	1	2	3	4	5
Responsabilidad de cumplir el sueldo	1	2	3	4	5
Atención y calidad de calidad	1	2	3	4	5
Indagación e información gubernamental	1	2	3	4	5
Sumisión de servicios educativos a organismos	1	2	3	4	5
Tendencias de control: haber y hacer más de la realidad	1	2	3	4	5
Responsabilidad económica y control de riesgo	1	2	3	4	5
Distribución del sueldo	1	2	3	4	5
Factores de motivación (que siempre los motivan o paralizan)	1	2	3	4	5
Factores de motivación (de acuerdo a distintos puntos del sueldo)	1	2	3	4	5
Tendencias hacia de los profesores por la realidad	1	2	3	4	5
Tendencias a salir a jubilaciones	1	2	3	4	5

		INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS		PROCESO	ADICIONAL
		CONJUNTO	TE SE FORMATO	CONJUNTO	TE SE FORMATO
		VERSION	01	VERSION	01
		PAGINA	2 de 3	PAGINA	2 de 3

Lee e responde cada pregunta con una de estas tres opciones:

- * No Respondo nada
- * No Alguna vez
- * Por Pocas veces o Ninguna

Fecha: _____

1. ¿Puedes encontrar límites claros y claros frente a situaciones laborales que te motivan o generan estrés?

Respondo nada / Alguna vez / Pocas veces o Ninguna

2. ¿Identificas capacidad y seguridad en tus acciones para negociar los beneficios o medidas cuando consideras que te lo mereces?

Respondo nada / Alguna vez / Pocas veces o Ninguna

3. ¿Puedes aceptar responsabilidades y compromisos durante la semana para trabajar y salir lo más pronto posible?

Respondo nada / Alguna vez / Pocas veces o Ninguna

4. ¿Puedes aceptar responsabilidades y compromisos durante la semana para trabajar y salir lo más pronto posible?

Respondo nada / Alguna vez / Pocas veces o Ninguna

5. ¿Tienes una actitud de trabajo responsable que te ayuda a crecer profesionalmente (debe, motivación, trabajo)?

Respondo nada / Alguna vez / Pocas veces o Ninguna

6. ¿Cuentas con recursos, información y compromiso con tu trabajo?

Respondo nada / Alguna vez / Pocas veces o Ninguna

7. ¿Logras generar ideas, propuestas, soluciones y actividades dentro de tu ámbito laboral que son de calidad?

Respondo nada / Alguna vez / Pocas veces o Ninguna

		INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS		PROCESO	ADICIONAL
		CONJUNTO	TE SE FORMATO	CONJUNTO	TE SE FORMATO
		VERSION	01	VERSION	01
		PAGINA	3 de 3	PAGINA	3 de 3

8. ¿Puedes aceptar límites claros y claros frente a situaciones laborales que te motivan o generan estrés?

Respondo nada / Alguna vez / Pocas veces o Ninguna

9. ¿Identificas capacidad y seguridad en tus acciones para negociar los beneficios o medidas cuando consideras que te lo mereces?

Respondo nada / Alguna vez / Pocas veces o Ninguna

10. ¿Puedes aceptar responsabilidades y compromisos durante la semana para trabajar y salir lo más pronto posible?

Respondo nada / Alguna vez / Pocas veces o Ninguna

FECHA: [Firma]

		INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS		PROCESO	ADICIONAL
		CONJUNTO	TE SE FORMATO	CONJUNTO	TE SE FORMATO
		VERSION	01	VERSION	01
		PAGINA	1 de 3	PAGINA	1 de 3

ENCUESTA PRÁCTICA DE INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Nombre encuestador: JOSE MIGUEL OLIVERA RODRIGUEZ
 Lugar donde se realizó encuesta: Escuela de Policía Militar - Escuela de Psicología
 Fecha: 21 de Julio

Nombre de la encuesta: Lograr Identificar los factores incidentes en el estado laboral de los profesores que integran el directorio de Policía Chocoma

Grado o Cargo: Asesor de Psicología
 Edad: 35 años
 Tiempo en la institución: 12 años

Instrucciones: De los siguientes ítemos, seleccione el grado experimental durante los últimos 3 meses de acuerdo al nivel de presentada.

Ítem	1	2	3	4	5
Responsabilidad de cumplir el sueldo	1	2	3	4	5
Atención y calidad de calidad	1	2	3	4	5
Indagación e información gubernamental	1	2	3	4	5
Sumisión de servicios educativos a organismos	1	2	3	4	5
Tendencias de control: haber y hacer más de la realidad	1	2	3	4	5
Responsabilidad económica y control de riesgo	1	2	3	4	5
Distribución del sueldo	1	2	3	4	5
Factores de motivación (que siempre los motivan o paralizan)	1	2	3	4	5
Factores de motivación (de acuerdo a distintos puntos del sueldo)	1	2	3	4	5
Tendencias hacia de los profesores por la realidad	1	2	3	4	5
Tendencias a salir a jubilaciones	1	2	3	4	5

		INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS		PROCESO	ADICIONAL
		CONJUNTO	TE SE FORMATO	CONJUNTO	TE SE FORMATO
		VERSION	01	VERSION	01
		PAGINA	2 de 3	PAGINA	2 de 3

Lee e responde cada pregunta con una de estas tres opciones:

- * No Respondo nada
- * No Alguna vez
- * Por Pocas veces o Ninguna

Fecha: _____

1. ¿Puedes encontrar límites claros y claros frente a situaciones laborales que te motivan o generan estrés?

Respondo nada / Alguna vez / Pocas veces o Ninguna

2. ¿Identificas capacidad y seguridad en tus acciones para negociar los beneficios o medidas cuando consideras que te lo mereces?

Respondo nada / Alguna vez / Pocas veces o Ninguna

3. ¿Puedes aceptar responsabilidades y compromisos durante la semana para trabajar y salir lo más pronto posible?

Respondo nada / Alguna vez / Pocas veces o Ninguna

4. ¿Puedes aceptar responsabilidades y compromisos durante la semana para trabajar y salir lo más pronto posible?

Respondo nada / Alguna vez / Pocas veces o Ninguna

5. ¿Tienes una actitud de trabajo responsable que te ayuda a crecer profesionalmente (debe, motivación, trabajo)?

Respondo nada / Alguna vez / Pocas veces o Ninguna

6. ¿Cuentas con recursos, información y compromiso con tu trabajo?

Respondo nada / Alguna vez / Pocas veces o Ninguna

7. ¿Logras generar ideas, propuestas, soluciones y actividades dentro de tu ámbito laboral que son de calidad?

Respondo nada / Alguna vez / Pocas veces o Ninguna

		INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS		PROCESO	ADICIONAL
		CONJUNTO	TE SE FORMATO	CONJUNTO	TE SE FORMATO
		VERSION	01	VERSION	01
		PAGINA	3 de 3	PAGINA	3 de 3

8. ¿Puedes aceptar límites claros y claros frente a situaciones laborales que te motivan o generan estrés?

Respondo nada / Alguna vez / Pocas veces o Ninguna

9. ¿Identificas capacidad y seguridad en tus acciones para negociar los beneficios o medidas cuando consideras que te lo mereces?

Respondo nada / Alguna vez / Pocas veces o Ninguna

10. ¿Puedes aceptar responsabilidades y compromisos durante la semana para trabajar y salir lo más pronto posible?

Respondo nada / Alguna vez / Pocas veces o Ninguna

FECHA: [Firma]

		INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS		PROCESO	ADICIONAL
		CONJUNTO	TE SE FORMATO	CONJUNTO	TE SE FORMATO
		VERSION	01	VERSION	01
		PAGINA	1 de 3	PAGINA	1 de 3

ENCUESTA PRÁCTICA DE INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Nombre encuestador: JOSE MIGUEL OLIVERA RODRIGUEZ
 Lugar donde se realizó encuesta: Escuela de Policía Militar - Escuela de Psicología
 Fecha: 21 de Julio

Nombre de la encuesta: Lograr Identificar los factores incidentes en el estado laboral de los profesores que integran el directorio de Policía Chocoma

Grado o Cargo: Asesor de Psicología
 Edad: 35 años
 Tiempo en la institución: 12 años

Instrucciones: De los siguientes ítemos, seleccione el grado experimental durante los últimos 3 meses de acuerdo al nivel de presentada.

Ítem	1	2	3	4	5
Responsabilidad de cumplir el sueldo	1	2	3	4	5
Atención y calidad de calidad	1	2	3	4	5
Indagación e información gubernamental	1	2	3	4	5
Sumisión de servicios educativos a organismos	1	2	3	4	5
Tendencias de control: haber y hacer más de la realidad	1	2	3	4	5
Responsabilidad económica y control de riesgo	1	2	3	4	5
Distribución del sueldo	1	2	3	4	5
Factores de motivación (que siempre los motivan o paralizan)	1	2	3	4	5
Factores de motivación (de acuerdo a distintos puntos del sueldo)	1	2	3	4	5
Tendencias hacia de los profesores por la realidad	1	2	3	4	5
Tendencias a salir a jubilaciones	1	2	3	4	5

		INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS		PROCESO	ADICIONAL
		CONJUNTO	TE SE FORMATO	CONJUNTO	TE SE FORMATO
		VERSION	01	VERSION	01
		PAGINA	2 de 3	PAGINA	2 de 3

Lee e responde cada pregunta con una de estas tres opciones:

- * No Respondo nada
- * No Alguna vez
- * Por Pocas veces o Ninguna

Fecha: _____

1. ¿Puedes encontrar límites claros y claros frente a situaciones laborales que te motivan o generan estrés?

Respondo nada / Alguna vez / Pocas veces o Ninguna

2. ¿Identificas capacidad y seguridad en tus acciones para negociar los beneficios o medidas cuando consideras que te lo mereces?

Respondo nada / Alguna vez / Pocas veces o Ninguna

3. ¿Puedes aceptar responsabilidades y compromisos durante la semana para trabajar y salir lo más pronto posible?

Respondo nada / Alguna vez / Pocas veces o Ninguna

4. ¿Puedes aceptar responsabilidades y compromisos durante la semana para trabajar y salir lo más pronto posible?

Respondo nada / Alguna vez / Pocas veces o Ninguna

5. ¿Tienes una actitud de trabajo responsable que te ayuda a crecer profesionalmente (debe, motivación, trabajo)?

Respondo nada / Alguna vez / Pocas veces o Ninguna

6. ¿Cuentas con recursos, información y compromiso con tu trabajo?

Respondo nada / Alguna vez / Pocas veces o Ninguna

7. ¿Logras generar ideas, propuestas, soluciones y actividades dentro de tu ámbito laboral que son de calidad?

Respondo nada / Alguna vez / Pocas veces o Ninguna

		INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS		PROCESO	ADICIONAL
		CONJUNTO	TE SE FORMATO	CONJUNTO	TE SE FORMATO
		VERSION	01	VERSION	01
		PAGINA	3 de 3	PAGINA	3 de 3

8. ¿Puedes aceptar límites claros y claros frente a situaciones laborales que te motivan o generan estrés?

Respondo nada / Alguna vez / Pocas veces o Ninguna

9. ¿Identificas capacidad y seguridad en tus acciones para negociar los beneficios o medidas cuando consideras que te lo mereces?

Respondo nada / Alguna vez / Pocas veces o Ninguna

10. ¿Puedes aceptar responsabilidades y compromisos durante la semana para trabajar y salir lo más pronto posible?

Respondo nada / Alguna vez / Pocas veces o Ninguna

FECHA: [Firma]

POLI	INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	REGIONAL
		CODIGO	TE SE FORMATO
		VERSION	05
		PAGINA	1 de 3

ENCUESTA PRÁCTICA DE INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Nombre encuestador: JOSE MIGUEL OLIVERA RODRIGUEZ
 Lugar donde se realizó encuesta: Distrito de Policia Area Chosillos
 Fecha: 22-11-2020

Alcance de la encuesta: Lograr identificar los factores incidentes en el estado laboral de los profesionales que integran el distrito Area de Policia Chosillos.

Nombre: Jose Miguel Olivera Rodriguez
 Grado o Cargo: Psicólogo
 Edad: 32 años
 Tiempo en la institución: 10 años

Instrucciones: De los siguientes ítems, selecciona el grado experimental durante los últimos 3 meses de acuerdo al ambiente presentado.

Ítem	1	2	3	4	5
1. Capacidad de escuchar al usuario.	1	2	3	4	5
2. Respetar a clientes de calidad.	1	2	3	4	5
3. Impartir y recibir guías personalizadas.	1	2	3	4	5
4. Tener un control adecuado y oportuno.	1	2	3	4	5
5. Tener un control sobre el funcionamiento de la institución.	1	2	3	4	5
6. Responder oportunamente a las solicitudes de atención.	1	2	3	4	5
7. Tener un control sobre el funcionamiento de la institución.	1	2	3	4	5
8. Tener un control sobre el funcionamiento de la institución.	1	2	3	4	5
9. Tener un control sobre el funcionamiento de la institución.	1	2	3	4	5
10. Tener un control sobre el funcionamiento de la institución.	1	2	3	4	5

POLI	INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	REGIONAL
		CODIGO	TE SE FORMATO
		VERSION	05
		PAGINA	2 de 3

Lee y responde cada pregunta con una de estas tres opciones:

- Si: Siempre veces
- No: Algunas veces
- No: Poca veces o ninguna

Nota:

- ¿Dificultad de la trabajo actual?

Siempre veces	Algunas veces	Poca veces o Ninguna
---------------	---------------	----------------------
- ¿En tu perfil de trabajo estás generando el deseo que desees y necesitas para cubrir las necesidades y deseos?

Siempre veces	Algunas veces	Poca veces o Ninguna
---------------	---------------	----------------------
- ¿Puedo crear, planificar y llevar a cabo proyectos laborales que te permitan crecer profesional y laboralmente?

Siempre veces	Algunas veces	Poca veces o Ninguna
---------------	---------------	----------------------
- ¿Se respeta adecuadamente el tiempo para realizar las tareas que te demanda tu trabajo?

Siempre veces	Algunas veces	Poca veces o Ninguna
---------------	---------------	----------------------
- ¿Tienen los estándares de trabajo exigible que te ayuda a crecer profesionalmente (debe, mejorar, trabajar)?

Siempre veces	Algunas veces	Poca veces o Ninguna
---------------	---------------	----------------------
- ¿Crecimiento personal, intelectual y profesional con tu trabajo?

Siempre veces	Algunas veces	Poca veces o Ninguna
---------------	---------------	----------------------
- ¿Logro generar relaciones positivas, sólidas y satisfactorias desde de tu trabajo laboral ya con tus clientes?

Siempre veces	Algunas veces	Poca veces o Ninguna
---------------	---------------	----------------------

POLI	INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	REGIONAL
		CODIGO	TE SE FORMATO
		VERSION	05
		PAGINA	3 de 3

- ¿Puede manejar niveles altos y bajos de situaciones laborales que te motivan o generan estrés?

Siempre veces	Algunas veces	Poca veces o Ninguna
---------------	---------------	----------------------
- ¿Mantienes equidad y equidad en tus ideas para resolver los problemas y resolver cuando consideras que te lo mereces?

Siempre veces	Algunas veces	Poca veces o Ninguna
---------------	---------------	----------------------
- ¿Precisas respecto de experimentación y recolección de datos la manera para resolver y saber lo está laboral?

Siempre veces	Algunas veces	Poca veces o Ninguna
---------------	---------------	----------------------

FIRMA: [Firma]

POLI	INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	REGIONAL
		CODIGO	TE SE FORMATO
		VERSION	05
		PAGINA	1 de 3

ENCUESTA PRÁCTICA DE INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Nombre encuestador: JOSE MIGUEL OLIVERA RODRIGUEZ
 Lugar donde se realizó encuesta: Distrito de Policia Area Chosillos
 Fecha: 22-11-2020

Alcance de la encuesta: Lograr identificar los factores incidentes en el estado laboral de los profesionales que integran el distrito Area de Policia Chosillos.

Nombre: Jose Miguel Olivera Rodriguez
 Grado o Cargo: Psicólogo
 Edad: 32 años
 Tiempo en la institución: 10 años

Instrucciones: De los siguientes ítems, selecciona el grado experimental durante los últimos 3 meses de acuerdo al ambiente presentado.

Ítem	1	2	3	4	5
1. Capacidad de escuchar al usuario.	1	2	3	4	5
2. Respetar a clientes de calidad.	1	2	3	4	5
3. Impartir y recibir guías personalizadas.	1	2	3	4	5
4. Tener un control adecuado y oportuno.	1	2	3	4	5
5. Tener un control sobre el funcionamiento de la institución.	1	2	3	4	5
6. Responder oportunamente a las solicitudes de atención.	1	2	3	4	5
7. Tener un control sobre el funcionamiento de la institución.	1	2	3	4	5
8. Tener un control sobre el funcionamiento de la institución.	1	2	3	4	5
9. Tener un control sobre el funcionamiento de la institución.	1	2	3	4	5
10. Tener un control sobre el funcionamiento de la institución.	1	2	3	4	5

POLI	INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	REGIONAL
		CODIGO	TE SE FORMATO
		VERSION	05
		PAGINA	2 de 3

Lee y responde cada pregunta con una de estas tres opciones:

- Si: Siempre veces
- No: Algunas veces
- No: Poca veces o ninguna

Nota:

- ¿Dificultad de la trabajo actual?

Siempre veces	Algunas veces	Poca veces o Ninguna
---------------	---------------	----------------------
- ¿En tu perfil de trabajo estás generando el deseo que desees y necesitas para cubrir las necesidades y deseos?

Siempre veces	Algunas veces	Poca veces o Ninguna
---------------	---------------	----------------------
- ¿Puedo crear, planificar y llevar a cabo proyectos laborales que te permitan crecer profesional y laboralmente?

Siempre veces	Algunas veces	Poca veces o Ninguna
---------------	---------------	----------------------
- ¿Se respeta adecuadamente el tiempo para realizar las tareas que te demanda tu trabajo?

Siempre veces	Algunas veces	Poca veces o Ninguna
---------------	---------------	----------------------
- ¿Tienen los estándares de trabajo exigible que te ayuda a crecer profesionalmente (debe, mejorar, trabajar)?

Siempre veces	Algunas veces	Poca veces o Ninguna
---------------	---------------	----------------------
- ¿Crecimiento personal, intelectual y profesional con tu trabajo?

Siempre veces	Algunas veces	Poca veces o Ninguna
---------------	---------------	----------------------
- ¿Logro generar relaciones positivas, sólidas y satisfactorias desde de tu trabajo laboral ya con tus clientes?

Siempre veces	Algunas veces	Poca veces o Ninguna
---------------	---------------	----------------------

POLI	INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	REGIONAL
		CODIGO	TE SE FORMATO
		VERSION	05
		PAGINA	3 de 3

- ¿Puede manejar niveles altos y bajos de situaciones laborales que te motivan o generan estrés?

Siempre veces	Algunas veces	Poca veces o Ninguna
---------------	---------------	----------------------
- ¿Mantienes equidad y equidad en tus ideas para resolver los problemas y resolver cuando consideras que te lo mereces?

Siempre veces	Algunas veces	Poca veces o Ninguna
---------------	---------------	----------------------
- ¿Precisas respecto de experimentación y recolección de datos la manera para resolver y saber lo está laboral?

Siempre veces	Algunas veces	Poca veces o Ninguna
---------------	---------------	----------------------

FIRMA: [Firma]

POLI	INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	REGIONAL
		CODIGO	TE SE FORMATO
		VERSION	05
		PAGINA	1 de 3

ENCUESTA PRÁCTICA DE INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Nombre encuestador: JOSE MIGUEL OLIVERA RODRIGUEZ
 Lugar donde se realizó encuesta: Distrito de Policia Area Chosillos
 Fecha: 22-11-2020

Alcance de la encuesta: Lograr identificar los factores incidentes en el estado laboral de los profesionales que integran el distrito Area de Policia Chosillos.

Nombre: Jose Miguel Olivera Rodriguez
 Grado o Cargo: Psicólogo
 Edad: 32 años
 Tiempo en la institución: 10 años

Instrucciones: De los siguientes ítems, selecciona el grado experimental durante los últimos 3 meses de acuerdo al ambiente presentado.

Ítem	1	2	3	4	5
1. Capacidad de escuchar al usuario.	1	2	3	4	5
2. Respetar a clientes de calidad.	1	2	3	4	5
3. Impartir y recibir guías personalizadas.	1	2	3	4	5
4. Tener un control adecuado y oportuno.	1	2	3	4	5
5. Tener un control sobre el funcionamiento de la institución.	1	2	3	4	5
6. Responder oportunamente a las solicitudes de atención.	1	2	3	4	5
7. Tener un control sobre el funcionamiento de la institución.	1	2	3	4	5
8. Tener un control sobre el funcionamiento de la institución.	1	2	3	4	5
9. Tener un control sobre el funcionamiento de la institución.	1	2	3	4	5
10. Tener un control sobre el funcionamiento de la institución.	1	2	3	4	5

POLI	INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	REGIONAL
		CODIGO	TE SE FORMATO
		VERSION	05
		PAGINA	2 de 3

Lee y responde cada pregunta con una de estas tres opciones:

- Si: Siempre veces
- No: Algunas veces
- No: Poca veces o ninguna

Nota:

- ¿Dificultad de la trabajo actual?

Siempre veces	Algunas veces	Poca veces o Ninguna
---------------	---------------	----------------------
- ¿En tu perfil de trabajo estás generando el deseo que desees y necesitas para cubrir las necesidades y deseos?

Siempre veces	Algunas veces	Poca veces o Ninguna
---------------	---------------	----------------------
- ¿Puedo crear, planificar y llevar a cabo proyectos laborales que te permitan crecer profesional y laboralmente?

Siempre veces	Algunas veces	Poca veces o Ninguna
---------------	---------------	----------------------
- ¿Se respeta adecuadamente el tiempo para realizar las tareas que te demanda tu trabajo?

Siempre veces	Algunas veces	Poca veces o Ninguna
---------------	---------------	----------------------
- ¿Tienen los estándares de trabajo exigible que te ayuda a crecer profesionalmente (debe, mejorar, trabajar)?

Siempre veces	Algunas veces	Poca veces o Ninguna
---------------	---------------	----------------------
- ¿Crecimiento personal, intelectual y profesional con tu trabajo?

Siempre veces	Algunas veces	Poca veces o Ninguna
---------------	---------------	----------------------
- ¿Logro generar relaciones positivas, sólidas y satisfactorias desde de tu trabajo laboral ya con tus clientes?

Siempre veces	Algunas veces	Poca veces o Ninguna
---------------	---------------	----------------------

POLI	INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	REGIONAL
		CODIGO	TE SE FORMATO
		VERSION	05
		PAGINA	3 de 3

- ¿Puede manejar niveles altos y bajos de situaciones laborales que te motivan o generan estrés?

Siempre veces	Algunas veces	Poca veces o Ninguna
---------------	---------------	----------------------
- ¿Mantienes equidad y equidad en tus ideas para resolver los problemas y resolver cuando consideras que te lo mereces?

Siempre veces	Algunas veces	Poca veces o Ninguna
---------------	---------------	----------------------
- ¿Precisas respecto de experimentación y recolección de datos la manera para resolver y saber lo está laboral?

Siempre veces	Algunas veces	Poca veces o Ninguna
---------------	---------------	----------------------

FIRMA: [Firma]

POLI	INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	MISSIONAL
		CONDICION	TE SE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 de 2

ENCUESTA PRÁCTICA II INVESTIGATIVA A PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Nombre encuestador: DR. OSCAR OLIVERA
 Lugar donde se realizó encuesta: UNIVERSIDAD DE POLICIA
 Fecha: 20/05/2024

Ámbito de la encuesta: Lugar: Identificar los factores incididos en el área laboral de los policías que integran el distrito de Policía Chosillos.

Nombre: DR. OSCAR OLIVERA
 Grado o Cargo: PROFESOR
 Edad: 35 años Sexo: MASCULINO
 Tiempo en la institución: 10 años

Instrucciones: De los siguientes ítems, seleccione el grado de importancia durante los últimos 1 mes de acuerdo al siguiente parámetro:

Nunca	Casi Nunca	Poco Veces	Algunas Veces	Frecuentemente	Muy Frecuentemente
-------	------------	------------	---------------	----------------	--------------------

1	2	3	4	5	6
Impugnación al servicio al pueblo.	1	2	3	4	5
Impugnación a líderes de calidad.	1	2	3	4	5
Impugnación a métodos gubernamentales.	1	2	3	4	5
Impugnación de programas gubernamentales.	1	2	3	4	5
Tendencia de cometer errores al tomar decisiones de la institución.	1	2	3	4	5
Poco habilidad en manejar situaciones de trabajo.	1	2	3	4	5
Impugnación del servicio.	1	2	3	4	5
Tendencias musculares que impiden las relaciones y parámetros.	1	2	3	4	5
Poco habilidad en relacionarse con las personas que se encuentran en el trabajo.	1	2	3	4	5
Tendencias limitadas de ser escuchado por la institución.	1	2	3	4	5
Tendencias a cuidar a las personas.	1	2	3	4	5

POLI	INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	MISSIONAL
		CONDICION	TE SE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 de 2

Lee y responde cada pregunta con una de estas tres opciones:
 * No Responder nunca.
 * Alguna vez.
 * Por Favor nunca a ninguna.

Nota:

1. ¿Dónde de su trabajo actual?
 Responder: Nunca Alguna vez Por favor nunca a ninguna

2. ¿En su profesión o trabajo está ganando el dinero que desea y necesita para cubrir sus necesidades y deseos?
 Responder: Nunca Alguna vez Por favor nunca a ninguna

3. ¿Puede estar tranquilo y libre a cada momento laboral que le permita estar profesional y laboralmente?
 Responder: Nunca Alguna vez Por favor nunca a ninguna

4. ¿Se requiere adecuadamente el tiempo para realizar las tareas que le demanda su trabajo?
 Responder: Nunca Alguna vez Por favor nunca a ninguna

5. ¿Tiene una estructura de trabajo adecuada que le ayude a estar profesionalmente (pelo, empírico, trabajo)?
 Responder: Nunca Alguna vez Por favor nunca a ninguna

6. ¿Trabaja en un ambiente, cómodo y con respecto a su salud?
 Responder: Nunca Alguna vez Por favor nunca a ninguna

7. ¿Logra generar ideas profesionales, creativas y satisfactorias dentro de su ámbito laboral y en sus clientes?
 Responder: Nunca Alguna vez Por favor nunca a ninguna

POLI	INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	MISSIONAL
		CONDICION	TE SE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 de 2

8. ¿Puede marcar límites firmes y claros frente a situaciones laborales que le molesten o generen estrés?
 Responder: Nunca Alguna vez Por favor nunca a ninguna

9. ¿Muestran capacidad y seguridad en sus acciones para resolver sus historias o conflictos cuando consideran que lo necesitan?
 Responder: Nunca Alguna vez Por favor nunca a ninguna

10. ¿Presenta aspectos de experimentación y creatividad durante la semana para relajarse y salir de su zona laboral?
 Responder: Nunca Alguna vez Por favor nunca a ninguna

FIRMA: DR. OSCAR OLIVERA

POLI	INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	MISSIONAL
		CONDICION	TE SE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 de 2

ENCUESTA PRÁCTICA II INVESTIGATIVA A PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Nombre encuestador: DR. OSCAR OLIVERA
 Lugar donde se realizó encuesta: UNIVERSIDAD DE POLICIA
 Fecha: 20/05/2024

Ámbito de la encuesta: Lugar: Identificar los factores incididos en el área laboral de los policías que integran el distrito de Policía Chosillos.

Nombre: DR. OSCAR OLIVERA
 Grado o Cargo: PROFESOR
 Edad: 35 años Sexo: MASCULINO
 Tiempo en la institución: 10 años

Instrucciones: De los siguientes ítems, seleccione el grado de importancia durante los últimos 1 mes de acuerdo al siguiente parámetro:

Nunca	Casi Nunca	Poco Veces	Algunas Veces	Frecuentemente	Muy Frecuentemente
-------	------------	------------	---------------	----------------	--------------------

1	2	3	4	5	6
Impugnación al servicio al pueblo.	1	2	3	4	5
Impugnación a líderes de calidad.	1	2	3	4	5
Impugnación a métodos gubernamentales.	1	2	3	4	5
Impugnación de programas gubernamentales.	1	2	3	4	5
Tendencia de cometer errores al tomar decisiones de la institución.	1	2	3	4	5
Poco habilidad en manejar situaciones de trabajo.	1	2	3	4	5
Impugnación del servicio.	1	2	3	4	5
Tendencias musculares que impiden las relaciones y parámetros.	1	2	3	4	5
Poco habilidad en relacionarse con las personas que se encuentran en el trabajo.	1	2	3	4	5
Tendencias limitadas de ser escuchado por la institución.	1	2	3	4	5
Tendencias a cuidar a las personas.	1	2	3	4	5

POLI	INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	MISSIONAL
		CONDICION	TE SE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 de 2

Lee y responde cada pregunta con una de estas tres opciones:
 * No Responder nunca.
 * Alguna vez.
 * Por Favor nunca a ninguna.

Nota:

1. ¿Dónde de su trabajo actual?
 Responder: Nunca Alguna vez Por favor nunca a ninguna

2. ¿En su profesión o trabajo está ganando el dinero que desea y necesita para cubrir sus necesidades y deseos?
 Responder: Nunca Alguna vez Por favor nunca a ninguna

3. ¿Puede estar tranquilo y libre a cada momento laboral que le permita estar profesional y laboralmente?
 Responder: Nunca Alguna vez Por favor nunca a ninguna

4. ¿Se requiere adecuadamente el tiempo para realizar las tareas que le demanda su trabajo?
 Responder: Nunca Alguna vez Por favor nunca a ninguna

5. ¿Tiene una estructura de trabajo adecuada que le ayude a estar profesionalmente (pelo, empírico, trabajo)?
 Responder: Nunca Alguna vez Por favor nunca a ninguna

6. ¿Trabaja en un ambiente, cómodo y con respecto a su salud?
 Responder: Nunca Alguna vez Por favor nunca a ninguna

7. ¿Logra generar ideas profesionales, creativas y satisfactorias dentro de su ámbito laboral y en sus clientes?
 Responder: Nunca Alguna vez Por favor nunca a ninguna

POLI	INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	MISSIONAL
		CONDICION	TE SE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 de 2

8. ¿Puede marcar límites firmes y claros frente a situaciones laborales que le molesten o generen estrés?
 Responder: Nunca Alguna vez Por favor nunca a ninguna

9. ¿Muestran capacidad y seguridad en sus acciones para resolver sus historias o conflictos cuando consideran que lo necesitan?
 Responder: Nunca Alguna vez Por favor nunca a ninguna

10. ¿Presenta aspectos de experimentación y creatividad durante la semana para relajarse y salir de su zona laboral?
 Responder: Nunca Alguna vez Por favor nunca a ninguna

FIRMA: DR. OSCAR OLIVERA

POLI	INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	MISSIONAL
		CONDICION	TE SE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 de 2

ENCUESTA PRÁCTICA II INVESTIGATIVA A PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Nombre encuestador: DR. OSCAR OLIVERA
 Lugar donde se realizó encuesta: UNIVERSIDAD DE POLICIA
 Fecha: 20/05/2024

Ámbito de la encuesta: Lugar: Identificar los factores incididos en el área laboral de los policías que integran el distrito de Policía Chosillos.

Nombre: DR. OSCAR OLIVERA
 Grado o Cargo: PROFESOR
 Edad: 35 años Sexo: MASCULINO
 Tiempo en la institución: 10 años

Instrucciones: De los siguientes ítems, seleccione el grado de importancia durante los últimos 1 mes de acuerdo al siguiente parámetro:

Nunca	Casi Nunca	Poco Veces	Algunas Veces	Frecuentemente	Muy Frecuentemente
-------	------------	------------	---------------	----------------	--------------------

1	2	3	4	5	6
Impugnación al servicio al pueblo.	1	2	3	4	5
Impugnación a líderes de calidad.	1	2	3	4	5
Impugnación a métodos gubernamentales.	1	2	3	4	5
Impugnación de programas gubernamentales.	1	2	3	4	5
Tendencia de cometer errores al tomar decisiones de la institución.	1	2	3	4	5
Poco habilidad en manejar situaciones de trabajo.	1	2	3	4	5
Impugnación del servicio.	1	2	3	4	5
Tendencias musculares que impiden las relaciones y parámetros.	1	2	3	4	5
Poco habilidad en relacionarse con las personas que se encuentran en el trabajo.	1	2	3	4	5
Tendencias limitadas de ser escuchado por la institución.	1	2	3	4	5
Tendencias a cuidar a las personas.	1	2	3	4	5

POLI	INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	MISSIONAL
		CONDICION	TE SE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 de 2

Lee y responde cada pregunta con una de estas tres opciones:
 * No Responder nunca.
 * Alguna vez.
 * Por Favor nunca a ninguna.

Nota:

1. ¿Dónde de su trabajo actual?
 Responder: Nunca Alguna vez Por favor nunca a ninguna

2. ¿En su profesión o trabajo está ganando el dinero que desea y necesita para cubrir sus necesidades y deseos?
 Responder: Nunca Alguna vez Por favor nunca a ninguna

3. ¿Puede estar tranquilo y libre a cada momento laboral que le permita estar profesional y laboralmente?
 Responder: Nunca Alguna vez Por favor nunca a ninguna

4. ¿Se requiere adecuadamente el tiempo para realizar las tareas que le demanda su trabajo?
 Responder: Nunca Alguna vez Por favor nunca a ninguna

5. ¿Tiene una estructura de trabajo adecuada que le ayude a estar profesionalmente (pelo, empírico, trabajo)?
 Responder: Nunca Alguna vez Por favor nunca a ninguna

6. ¿Trabaja en un ambiente, cómodo y con respecto a su salud?
 Responder: Nunca Alguna vez Por favor nunca a ninguna

7. ¿Logra generar ideas profesionales, creativas y satisfactorias dentro de su ámbito laboral y en sus clientes?
 Responder: Nunca Alguna vez Por favor nunca a ninguna

POLI	INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DATOS	PROCESO	MISSIONAL
		CONDICION	TE SE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 de 2

8. ¿Puede marcar límites firmes y claros frente a situaciones laborales que le molesten o generen estrés?
 Responder: Nunca Alguna vez Por favor nunca a ninguna

9. ¿Muestran capacidad y seguridad en sus acciones para resolver sus historias o conflictos cuando consideran que lo necesitan?
 Responder: Nunca Alguna vez Por favor nunca a ninguna

10. ¿Presenta aspectos de experimentación y creatividad durante la semana para relajarse y salir de su zona laboral?
 Responder: Nunca Alguna vez Por favor nunca a ninguna

FIRMA: DR. OSCAR OLIVERA

