

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

BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA  
EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA

PRESENTA:

LAURA MARCELA ACHURY IBAÑEZ COD.1721980143  
PEDRO FERMÍN ARISMENDY CÁRDENAS COD. 1722410227  
YINETH VIVIANA MEDINA DIAZ COD. 1611025118  
LEIDY TATIANA MONTOYA ACEVEDO COD.1711024799

SUPERVISOR:

CAROLINA GOMEZ GONZALEZ

BOGOTÁ, MARZO - JULIO 2021.



## Tabla de Contenidos

Resumen.....	3
Capítulo 1. Introducción. ....	4
Descripción del contexto general del tema. ....	5
Planteamiento del problema.....	5
Pregunta de investigación. ....	6
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos. ....	6
Justificación. ....	7
Capítulo 2. Marco de referencia.....	8
Marco conceptual.....	8
Título nivel 3.....	10
Marco teórico.....	11
Título nivel 3.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Marco Empírico. ....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Título nivel 3.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Capítulo 3. Metodología. ....	13
Tipo y diseño de investigación. ....	13
Participantes.....	14
Instrumentos de recolección de datos. ....	14
Estrategia del análisis de datos. ....	14
Consideraciones éticas.....	15
Capítulo 4. Resultados. ....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Discusión.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Conclusiones.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Limitaciones.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Recomendaciones. ....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Referencias bibliográficas.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Anexos. ....	3

### **Resumen.**

El presente estudio tiene como prioridad abordar y analizar si existe relación entre, bienestar y calidad de vida de las organizaciones, teniendo en cuenta variables específicas a estudiar tales como equilibrio trabajo - familia, satisfacción laboral y tiempo libre de esta manera se busca determinar de qué manera se ven afectados los empleados. Esta investigación tiene como objetivo identificar el impacto que afecta las relaciones con el compromiso organizacional del área administrativa del policía nacional ubicado en el departamento de Boyacá. Se ejecutaron sensibilizaciones sobre la aplicación diseñadas por los integrantes del grupo a través de un formulario de Google drive a un total de 15 participantes. Se realizaron con el fin de conocer cuál es la percepción de cada uno respecto al tema expuesto anteriormente. Los hallazgos aquí encontrados son básicamente falencias de la compañía referentes con el equilibrio trabajo – familia. Se puede evidenciar una incomodidad frente al bienestar laboral que se presenta en este momento dentro de la entidad.

**Palabras clave:** Tiempo libre, Familia, Calidad de Vida, Satisfacción Laboral, Bienestar.

## **Capítulo 1.**

### **Introducción.**

“La calidad de vida es un estado de satisfacción general (...). Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico, social y con la comunidad (Borrero, 2013).” es por ello que también se puede definir el bienestar social como una condición no observable directamente, sino que es a partir de formulaciones como se comprende y se puede comparar de un tiempo o espacio a otro. Aun así, el bienestar, como concepto abstracto que es, posee una importante carga de subjetividad propia del individuo, aunque también aparece correlacionado con algunos factores económicos objetivos. El bien social no implica necesariamente un colectivismo (Restrepo, 2006). Todo lo mencionado anteriormente va de la mano con la calidad de vida pues esta evalúa y analiza cinco áreas diferentes, tales como: Bienestar físico (con conceptos como la salud, seguridad física), Bienestar material (haciendo alusión a ingresos, pertenencias, vivienda, transporte, etc.), Bienestar social (relaciones personales, amistades, familia, comunidad), desarrollo (productividad, contribución, educación) y Bienestar emocional (autoestima, mentalidad, inteligencia emocional, religión, espiritualidad).

Por lo mencionado anteriormente el presente trabajo tiene como objetivo identificar las principales causas que influyen en el bienestar y calidad de vida del personal de la Policía Nacional adscritos en la parte Administrativa del departamento de Boyacá, todo ello con el fin de fortalecer, entender, ejecutar, estudiar, innovar la política de Bienestar que se viene implementando desde la misma institución. Debido a generar una evolución en los sistemas entendiendo que en el aspecto laboral influyen muchos factores que determinan la satisfacción que siente al laborar en una empresa en particular. Es por ello por lo que el trabajo busca determinar variables que influyen en la estabilidad de los trabajadores en sus puestos en este caso en la parte Administrativa de la Entidad perteneciente al estado. Es por ello por lo que se debe entender la calidad de vida que

brindan las empresas y que les permite a las mismas generar acciones inclinadas a optimizar todos estos procesos, buscando espacios que generen el bienestar de los empleados, así como también, a pensar en qué tanto el clima laboral es un puente para la lealtad y permanencia de sus trabajadores. (Blancas,2012).

El concepto de bienestar y talento humano tuvo una transformación dentro de la institución, es por ello que la Policía Nacional diseñó e implemento estrategias con el fin de propiciar diferentes actividades participativas en donde los funcionarios tengan la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades en diferentes ámbitos de forma integral (familiar, personal, profesional, laboral), esperando que la política implementada por parte de la Policía Nacional aporte positivamente en el servicio, mejorando el desempeño laboral, fortaleciendo la imagen institucional, fortalecimiento de lazos familiares, fortalecimiento de pautas de crianza, fortalecimiento en tiempo libre junto a la familia.

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

El proyecto se desarrollará en una entidad del estado “POLICIA NACIONAL” específicamente en el departamento de policía Boyacá teniendo en cuenta que durante los últimos cinco años los reportes de retiros de policías superan los 9.000 miembros, sumados a los más de 30 mil uniformados que cumplieron su tiempo de servicio se estima que en el departamento de policía Boyacá la suma asciende a 800 efectivos, todo esto producto del inconformismo laboral y de temas relacionados con la calidad de vida y de la falta de equilibrio del trabajo y el tiempo libre con la familia. (SEMANA, 2019)

### **Planteamiento del problema**

Es de resaltar que el entorno familiar es la primera base de formación de valores, habilidades interpersonales, e identidad del individuo es en ella donde se imparten las primeras lecciones de socialización, asunción de un rol y se establecen las primeras relaciones interpersonales, es decir, donde el individuo hace la construcción de si tomando como base la relación con sus padres, hermanos. Adicional a esto la familia sirve como la inculcadora de valores, normas y pautas para la convivencia en sociedad. (Marin,2019). Teniendo en cuenta las jornadas laborales y el trabajo arduo que se realiza

en la parte administrativa de la policía nacional del departamento de Boyacá, se ve la necesidad de estudiar e identificar las variables equilibrio trabajo – familia, satisfacción laboral, y tiempo libre y en función de esta realizar análisis valoración e intervención con el fin de conocer y mejorar las percepciones de los trabajadores sobre su espacio de trabajo y familiar de manera tal que potencialicen equilibrio emocional, satisfacción laboral, motivación, empoderamiento.

Para finalizar es posible entender que la relación trabajo- familia, tiempo libre presenta una dualidad en la manera que pueda ser motivante o frustrante para el personal de trabajo y esto puede ser evidenciado por las características dadas del entorno laboral. En ese orden de ideas la propuesta de este trabajo es realizar análisis de las variables en el sector administrativo de la Policía Nacional del departamento de Boyacá.

### **Pregunta de investigación.**

¿Cuál es la percepción que tienen los trabajadores sobre el equilibrio familia - trabajo y el bienestar y satisfacción laboral del área administrativa de la Policía Nacional del departamento de Boyacá?

### **Hipótesis**

La falta de equilibrio trabajo – familia, afecta la percepción que tienes los trabajadores del área administrativa de la Policía Nacional Seccional Boyacá, sobre la satisfacción laboral y el tiempo libre y la relación directa que se tiene con el compromiso organizacional de la entidad.

### **Objetivo general.**

Identificar la percepción que tiene los trabajadores sobre el equilibrio trabajo – familia, satisfacción laboral y tiempo libre y su relación con el compromiso organizacional del área administrativa de la Policía Nacional del departamento de Boyacá.

### **Objetivos específicos.**

- Definir cómo el bienestar laboral influye en el equilibrio trabajo – familia.
- Determinar los factores principales que causan insatisfacción laboral en los trabajadores, por falta de equilibrio trabajo – familia.

- Recomendar acciones que contribuyan a la mejora del bienestar laboral de los colaboradores.

**Justificación.**

Se considera necesario el desarrollo de la presente investigación con el fin de generar una visión más aterrizada y lógica sobre realizar un análisis de la percepción que tienen los trabajadores de sector administrativo de la policía nacional del departamento de Boyacá, el interés de este estudio es lograr la articulación entre los componentes del trabajo enmarcados en las variables que nos ayuda a lograr sintetizar muchos de los aspectos laborales en contraste con la familia, el cual es entendido como el núcleo primario de socialización y conformación del individuo. Lo anterior se da en la medida en que tanto el trabajo como la familia son dos componentes esenciales de la vida del ser humano.

A raíz del planteamiento anterior surgen diversos estudios referentes a las condiciones implícitas del trabajo en temáticas como liderazgo, comunicación, participación, empoderamiento, preparación para el cambio y otras tendencias en materia de investigación abordan temas más relacionados con los aspectos subjetivos de las personas, entre estas encontramos calidad de vida laboral, y relación trabajo familia, tiempo libre. Evidenciando dichos factores se pretende ayudar al departamento administrativo a formular diversas estrategias o planes que permitan a los empleados fidelidad hacia la compañía, evitando inestabilidad, contribuyendo a mejorar la calidad de vida laboral y familiar.

A partir de la revisión bibliográfica se ha logrado identificar que los diferentes artículos que optan por abordar estas temáticas referentes al contexto laboral investigan propiamente sobre clima laboral por lo general en relación a la satisfacción laboral, motivación, estilos de liderazgo e equilibrio, y en lo concerniente a las propuestas que retoman la categoría de familia se interesan por su relación con el trabajo en elementos como apoyo, factores de estrés, dinámicas de roles, entre otros; sin embargo los textos no puntualizan en la relación existente entre la relación trabajo-familia, tiempo libre en la cual cabe destacar que hay múltiples variables que se ven implicadas, por lo tanto la intención de este trabajo es evidenciar esta correlación enmarcando cuáles son los

aspectos propios del trabajo que pueden repercutir en la relación familiar del trabajador y viceversa siendo de esta manera este trabajo un aporte en la temática de calidad de vida laboral.

## **Capítulo 2.**

### **Marco de referencia.**

Medina (2021). En los últimos tiempos se practicaron numerosas investigaciones donde se estudió la relación entre el equilibrio trabajo familia satisfacción laboral y tiempo libre, recalcando inicialmente el conflicto derivado de la interacción entre trabajo y familia, ha sido un tema de gran importancia ya que se registra un impacto desfavorable entre las variables anteriormente mencionadas Greenhaus y Beutell (1985) identificaron tres tipos de conflicto entre trabajo-familia: el basado en el tiempo, el originado en la tensión y el relativo al comportamiento: Medina(2021) El conflicto basado en el tiempo es cuanto las actividades que se está realizando en un rol dificulta y disminuye el tiempo en el otro. El conflicto originado en la tensión se da cuando la presión ya sea laboral ejerce inestabilidad para cumplir con las acciones en casa o viceversa, y el conflicto relativo se presenta cuando no es compatible las actividades laborales con las familiares se puede presentar cuando se trabaja de noche y se duerme en el día o cuando hay que atender actividades laborales en horarios familiares generando una inestabilidad emocional y participativa entre el trabajo y la familia. Grzywacz y Marks (2000), afirman que el apoyo de compañeros de trabajo y supervisores, y de la familia contribuiría a disminuir la obstrucción negativa entre trabajo-familia y aumentaría los niveles de interacción positiva. Medina (2021) Investigando a fondo encontramos una cantidad de aspectos que nos ayudan a tener más claro la definición de las variables entre los conceptos de equilibrio trabajo satisfacción laboral y tiempo libre, desde una perspectiva emocional o de afectaciones que puedan causar físicamente, (Robbins, 2004). Como de aspectos cognitivos que se reflejan en actitudes, sentimientos, estados de ánimos y el comportamiento que tenga la persona hacia el trabajo Medina (2021) Diversos autores señalan las características que influirían en la satisfacción y motivación laboral, se encuentran casos donde el tipo de actividades que se realiza, el pago y las relaciones interpersonales son de gran importancia al momento de evaluar las condiciones

emocionales y la estabilidad del trabajador. En cuanto a la satisfacción laboral, se ha estudiado su incidencia en factores como la ausencia, compromiso, rotación, desempeño, agrado (Shulz, 1990; Bravo y Jiménez, 2011). Con respecto a la relación entre la satisfacción laboral y el equilibrio trabajo-familia, se reporta que las extensas jornadas laborales y la sobrecarga de roles impedirían que las personas pasaran más tiempo con sus familias, lo que conlleva a que evalúen de manera negativa su trabajo (Paterna y Martínez, 2002; Aguirre y Martínez, 2006;), generando desmotivación y perdiendo el valor de cada actividad que realizan a diario llegando a disminuir la calidad del trabajo y afectando el entorno familiar.

Para estas variables presentadas surge la teoría de los dos factores esta teoría fue originalmente desarrollada por Herzberg Mausner Peterson y Capwell. Ellos afirman que los factores laborales tendrían que ser clasificados de acuerdo con el hecho si contribuían directamente o no a la satisfacción.

Esta teoría sostiene que la satisfacción y la insatisfacción no se instalan en un continuo entre la neutralidad. Por el contrario, existen dos continuos independientes uno que va de la satisfacción a la neutralidad y otro que va de la insatisfacción a la neutralidad también sostiene esta teoría que las diferentes facetas de un trabajo influyen en los sentimientos de la satisfacción y la insatisfacción del trabajo. Frederick Herzberg-2012. Generando actitudes desfavorables en la ejecución y distribución del tiempo en la organización y en la familia.

Poelmans, Chinchilla y León (2003) expresan que deben implementarse políticas de bienestar social, aunque algunas organizaciones consideran que la conciliación entre el trabajo y la familia no es su responsabilidad. Las organizaciones que favorecen esta conciliación obtienen beneficios como la satisfacción laboral, compromiso organizacional y el bienestar familiar de sus trabajadores.

**Marco conceptual.**

La satisfacción laboral es determinada como un proceso psicológico resultado de la interacción entre la persona y su ambiente laboral. Es por esto que el equilibrio que debe existir entre estos dos aspectos de los colaboradores del área administrativa de la Policía Nacional regional Boyacá es de suma importancia para el desarrollo de las diferentes actividades. Para percibir la situación actual es indispensable definir los siguientes conceptos:

La OMS considera el tiempo libre como algo fundamental para el correcto desarrollo del ser humano. Básico para su equilibrio psíquico y social. Incluso se ha llegado a demostrar que el correcto disfrute de ese tiempo previene enfermedades, aumenta la creatividad y proporciona una mejor calidad de vida. (Hidalgo, 2011) . La calidad de vida según la es como la apreciación del ser sobre su posición en la vida dentro del contexto cultural y el sistema de valores en el que vive y con respecto a sus metas y expectativas. Es un concepto multidimensional y complejo que contiene aspectos personales como salud, autonomía, independencia, satisfacción con la vida y aspectos ambientales como redes de apoyo y servicios sociales, entre otros (Beatriz Eugenia Botero de Mejía, 2007).

La familia se entiende como la unidad más básica de la sociedad, y en ella, se genera el desarrollo de valores, objetivos de vida e identidades, que permiten la adaptación del individuo a la sociedad. En esta unidad, se reconoce el establecimiento de vínculos con las demás esferas de socialización de los individuos, como en lo político, social, económico y cultural, esto es, tiene un papel de mediadora entre los individuos que la conforman y la sociedad. (ICBF, 2008). Se conoce como bienestar al estado de la persona humana en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica. Como tal, el término hace referencia a un estado de satisfacción personal, o de comodidad que proporciona al individuo satisfacción económica, social, laboral, psicológica, biológica, entre otras. (Significados, 2018). Por último y no menos importante, la satisfacción laboral (Locke, 1976) se define como una respuesta positiva hacia el trabajo en general o hacia algún aspecto de este o, como un estado emocional afectivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. La satisfacción laboral es el factor mediador entre las condiciones laborales y

las consecuencias organizacionales e individuales (Dormann & Zapf, 2001), de ahí la importancia de que las instituciones ajusten las necesidades de la organización con las propias de los individuos que trabajan en ellas. (Adla Jaik Dipp, 2010)

### **Marco teórico.**

En los diferentes espacios del ser humano, siempre ha sido relevante la armonía de los mismo, en este proyecto de investigación nos centraremos en la importancia del equilibrio trabajo - familia, satisfacción laboral y tiempo libre, teniendo como referente la teoría de la jerarquía de las necesidades humanas de Maslow y una investigación previa sobre la importancia del equilibrio de la vida laboral y familiar

**Teoría Jerarquía de las necesidades de Maslow** La Pirámide de Maslow forma parte de una teoría psicológica que averigua acerca de la motivación y las necesidades del ser humano: aquello que nos lleva a actuar tal y como lo hacemos. Según Abraham Maslow, un psicólogo humanista, nuestras acciones nacen de la motivación dirigida hacia el objetivo de cubrir ciertas necesidades, las cuales pueden ser ordenadas según la importancia que tienen para nuestro bienestar.

Es decir, que Maslow proponía una teoría según la cual existe una jerarquía de las necesidades humanas, y defendió que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollamos necesidades y deseos más elevados. A partir de esta jerarquización se establece lo que se conoce como Pirámide de Maslow.

Abraham Maslow introdujo por primera vez el concepto de la jerarquía de necesidades en su artículo “A Theory of Human Motivation” en 1943 y en su libro “Motivation and Personality”. Más tarde, el hecho de que esta jerarquía soliese ser representada gráficamente en forma de pirámide hizo que el núcleo de la teoría pasase a ser conocido como pirámide de Maslow, cuya popularidad es notable incluso hoy en día, décadas después de que fuese propuesta por primera vez. (García-Allen)

**Figura 1. Pirámide de Maslow**



*Pirámide de Maslow.* (2015, 4 febrero). [Gráfico]. <https://www.ceolevel.com/la-controvertida-piramide-de-maslow>

Los cinco niveles en los que se divide la pirámide de Maslow van de acuerdo con la importancia y el lugar que ocupan en nuestra vida y nuestro desarrollo personal. Se forma de acuerdo con una serie de necesidades básicas donde los aspectos relacionados con la estabilidad se encuentran en los primeros escalones de la pirámide, y conforme ascendemos, la pirámide aumenta su grado de complejidad y la importancia de las necesidades disminuyen.

**Necesidades Fisiológicas** Son las más primordiales, tales como respirar, hidratarse, alimentarse, descansar, protegerse y reproducirse. Todas las necesarias para la supervivencia del ser humano.

**Necesidades de Seguridad** Son todas aquellas relacionadas con la seguridad y estabilidad, es decir, seguridad física y saludable.

**Necesidades Sociales** También conocidas como afecto, entre ellas se puede encontrar el desarrollo afectivo, la aceptación, el afecto o la intimidad sexual.

**Necesidades de Reconocimiento** El reconocimiento, el respeto, la confianza o el éxito son algunas de ellas.

**Necesidades de Autorrealización** También conocida como motivación de crecimiento o necesidad de ser. Todas las capacidades que permiten el desarrollo personal. (Espinosa, 2019)

### **Marco Empírico.**

Con base en investigaciones previas referente a la importancia del equilibrio trabajo-familia, tiempo libre se pudo evidenciar que bajo las hipótesis planteadas de como los turnos de trabajo afectan estas esferas del ser, los resultados de los datos obtenidos muestran que, aun siendo las demandas de tiempo requeridas por el ámbito laboral una de los aspectos que más correlacionan con el conflicto trabajo-familia, la existencia de turnos laborales y especialmente aquellos que son rotativos, no parece incrementar la percepción de conflicto trabajo familia de los participantes.

“El estudio se ha realizado sobre una muestra de 86 trabajadores del sector público de seguridad, de los cuales el 67.4 % son hombres y el 32.6% mujeres, cuyo estado civil es: para un 43.0 % casado, un 23.3 % conviviendo, un 5.8 % pareja de hecho y un 26.7 % afirma estar soltero/a. El 83.7 % de sus parejas, se encuentran empleadas y en cuanto a la presencia de hijos u otras cargas familiares, más de la mitad (60.5 %) refiere no tenerlas frente a un 39.5 % que sí. En cuanto a los turnos laborales, el 75.6 % tiene un turno rotativo (mañana, tarde, noche) frente a un 19.8 % que tiene únicamente turno diurno de mañana (desde 06:00h- hasta las 14:00h). Sólo el 4.7 % de los participantes acuden a trabajar exclusivamente durante el turno de tarde (se inicia a las 14h. y finaliza a las 22h.). Conflicto trabajo-familia: para evaluar la percepción de conflicto se ha utilizado la escala propuesta por Kopelman, Greenhaus y Connoly (1983) y adaptada al castellano por Martínez-Pérez y Osca (2001). Esta escala evalúa tres dimensiones; conflicto en el trabajo, conflicto en la familia y el conflicto inter-rol familia-trabajo”. (Pérez Rodríguez, Vanessa, & Palací descals, Francisco, & Topa Cantisano, Gabriela, 2017).

## **Capítulo 3.**

### **Metodología.**

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

Esta investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de World Bank (2003) se pueden usar para mejorar la calidad de las evaluaciones cuantitativas basadas en las encuestas, ya que ayudan a generar hipótesis de evaluación, refuerza el diseño de cuestionarios para las encuestas y amplían las

conclusiones de la evaluación cuantitativa la investigación se realizó mediante un diseño descriptivo

“La investigación descriptiva mide variables o conceptos con el fin de especificar las propiedades importantes de comunidades, personas, grupos o fenómenos bajo análisis. El énfasis está en el estudio independiente de cada característica, es posible que de alguna manera se integren las mediciones de dos o más características con el fin de determinar cómo es o cómo se manifiesta el fenómeno inclusive dentro del mismo estudio. Se refiere al tipo de pregunta de investigación, para ser utilizada en el análisis de la muestra de la población. La estadística descriptiva reconoce a las preguntas ¿quién?, ¿Qué?, ¿Cuándo?, ¿dónde? y ¿cómo? Babbie (1979), Selltiz

### **Participantes.**

La población general de la institución es de un total de 82 personas. La muestra se realiza con 15 participantes en un rango de edad de 20 y 45 años; de los dos géneros, donde en un 80% predominan los hombres. La posición socioeconómica de los participantes es de estratos 2 y 3 y están ubicados en el departamento de Boyacá. Su nivel de educativo es tecnólogos y profesionales, todos del área administrativa.

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

La recolección se realizó con una encuesta un instrumento de medición muy utilizado en estas investigaciones, el cual se realizó entre los integrantes del grupo de investigación, con la que se van a medir las siguientes variables familia, satisfacción laboral y tiempo libre. Con el instrumento se pretende medir, cual es el grado de correlación que hay entre las variables más significativas que son satisfacción y tiempo libre. La encuesta tiene 10 preguntas, tipo de respuesta cerrada usando la escala tipo Likert para las mediciones de las variables mencionadas y probablemente conexas entre sí.

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

Se realizará la muestra en un grupo de trabajadores siendo en total 15, los cuales diligenciarán la encuesta relacionada con el equilibrio trabajo – familia y bienestar

y satisfacción laboral. Donde se tomará en cuenta los siguientes procedimientos: debido a la situación actual de salud pública todo se realizará de forma virtual e individual, se enviará enlace de la respectiva encuesta al grupo seleccionado, y una breve explicación de cuál es el objetivo de la investigación de igual manera pidiéndole al grupo que recuerde los escenarios en los que se han sentido quebrantados a nivel motivacional afectando así equilibrio – trabajo, familia, satisfacción laboral y tiempo libre.

El cuestionario cuenta con previo consentimiento informado y esta encuesta se realizó por medio de un formulario en Google, que será enviado a sus correos electrónicos, donde la combinación de hojas de cálculo permitirá un correcto análisis de la información mostrando graficas con las que se determinará la inclinación de las respuestas de la población muestra.

### **Consideraciones éticas.**

La Ley 1090 de 2006 nos informa sobre los estándares morales y legales que deben tener los psicólogos, donde nos comprometemos a tener responsabilidad profesional, adquirir confidencialidad de la información que brindan los pacientes a menos de que esté autorizado por medio de un consentimiento informado.

Resolución número 8430 de 1993 manifiesta que las investigaciones con seres humanos deberán tener prioridad hacia el respeto y dignidad de los participantes, protegiendo los derechos, se deben explicar los riesgos mínimos de la participación del proyecto de investigación, se deben usar métodos aleatorios evitando riesgos en los sujetos, los investigadores deben saber a los riesgos que están expuestos los participantes. En pocas palabras la ley la resolución habla sobre los principios y recomendaciones que se deben tener en cuenta al realizar un proceso de investigación con seres humanos, como debemos proteger dicha información y realizar los consentimientos informados. (Funcion Publica, 2006)

**Consentimiento informado:** Los participantes firman el formato de consentimiento informado para la actividad, donde se les explica el propósito de la aplicación de la encuesta, se les aclara que toda la información es completamente confidencial y que la actividad es solo con fines educativos. Se trata de aquella

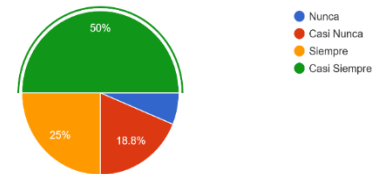
obligación, de carácter legal, que tiene un médico de explicara su paciente, en forma clara, completa y veraz, su patología y opciones terapéuticas, con la exposición de beneficios y riesgos, a fin de que el paciente, ejerciendo su derechoa auto determinarse, acepte o rechace las alternativas planteadas (Pérez, 2004)

### Tabla y Grafica Pregunta N° 1

¿Cree usted que su jefe de dependencia ejerce un buen liderazgo?

RESPUESTAS	N° PERSONAS	RESULTADOS %
Nunca	1	6.3
Casi Nunca	3	18.8
Siempre	4	25
Casi Siempre	8	50
Total, General	16	100%

¿Cree usted que su jefe de dependencia ejerce un buen liderazgo?  
16 respuestas



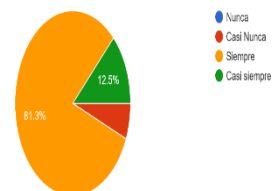
La primera pregunta nos arroja que el 25% de los participantes creen que sus jefes de dependencia ejercen un buen liderazgo siempre y un 50% nos dice que casi siempre. Un 18.8% considera que casi nunca y 1% afirma que nunca. De esta primera pregunta podemos concluir que el 50% está de acuerdo de que el liderazgo que se ejerce en la dependencia es relativamente bueno, pero de igual forma se refleja que hace falta liderazgo en algunos aspectos dentro de la dependencia a nivel organizacional.

### Tabla y Grafica Pregunta N°2

¿Considera que la forma de liderar influye en la relación y compromiso organizacional?

RESPUESTAS	N° PERSONAS	RESULTADOS %
Nunca	0	0
Casi Nunca	1	6.3
Siempre	2	12.5
Casi Siempre	8	50
Total, General	16	100%

¿Considera que la forma de liderar influye en la relación y compromiso organizacional?  
16 respuestas



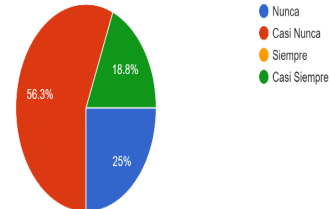
La segunda pregunta nos arroja que el 81,3% considera que la forma de liderar influye en la relación y compromiso organizacional siempre y un 12,5% considera que casi siempre. Los empleados de esta dependencia afirman que es muy importante el generar cambios de manera positiva de esta manera se ve reflejado en el desempeño de sus funciones.

**Tabla 3 y Grafica Pregunta N°3**

¿En su unidad se realizan actividades que pretendas equilibrar calidad de vida laboral, familia y tiempo libre?

RESPUESTAS	N° PERSONAS	RESULTADOS %
Nunca	4	25
Casi Nunca	9	56.3
Siempre	0	0
Casi Siempre	3	18.8
Total, General	16	100%

¿en su unidad se realizan actividades que pretendas equilibrar calidad de vida laboral, familia y tiempo libre?  
16 respuestas



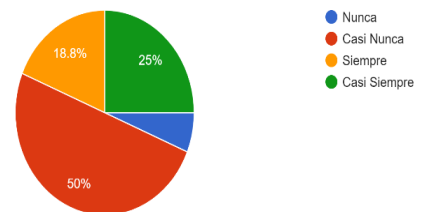
La tercera pregunta nos arroja que el 56,3% afirman que casi nunca se realizan actividades que pretendan equilibrar calidad de vida laboral, familia y tiempo libre y un 25% nos dice que nunca se realizan y un 18,8% considera que casi siempre. Como podemos evidenciar los resultados son demasiados variables dando respuesta a que estos espacios de equilibrio emocional no se están priorizando el cual hace que entre la dependencia exista desmotivación.

**Tabla 4. Pregunta N°4**

¿Su unidad reconoce su trabajo y lo incentiva mejorar?

RESPUESTAS	N° PERSONAS	RESULTADOS %
Nunca	1	6.3
Casi Nunca	8	50
Siempre	3	18.8
Casi Siempre	4	25
Total, General	16	100%

¿SU unidad reconoce su trabajo y lo incentiva mejorar?  
16 respuestas



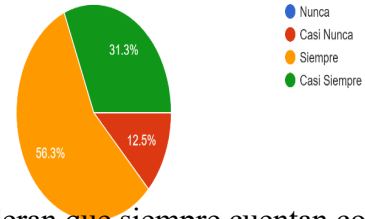
La cuarta pregunta nos arroja que el 50% de los participantes dicen que casi nunca su unidad reconoce su trabajo y lo incentiva a mejorar y un 25% nos dice que siempre y un 18,8% considera que casi siempre. Esta muestra nos arroja que la mitad de los participantes realmente no ven un reconocimiento a nivel laboral y se puede reflejar de forma negativa o positiva según el liderazgo que ejercen los jefes dentro de la dependencia.

**Tabla y Grafica Pregunta N°5**

¿Cuenta con las herramientas necesarias para cumplir con sus tareas asignadas?

RESPUESTAS	N° PERSONAS	RESULTADOS %
Nunca	0	0
Casi Nunca	2	12.5
Siempre	9	56.3
Casi Siempre	5	31.3
Total, General	16	100%

¿Cuenta con las herramientas necesarias para cumplir con sus tareas asignadas?  
16 respuestas



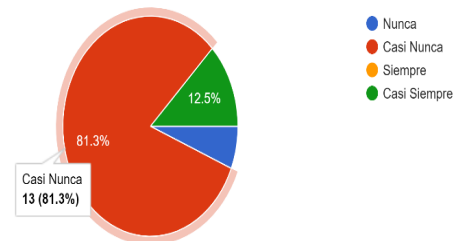
La quinta pregunta nos arroja que el 56,3% consideran que siempre cuentan con las herramientas para cumplir con sus tareas asignadas, mientras que un 31,3% dicen que casi siempre y un 12,5% afirman que casi nunca cuentan con las herramientas necesarias. En ese orden de ideas las variables afirman que el 56,3 siendo mayor votación que en esa parte si se tiene en cuenta las herramientas el cual es parte fundamental para desempeñar de una forma correcta sus funciones asignadas.

**Tabla y Grafica Pregunta N°6**

¿Cree usted que la institución da el tiempo libre y justo para compartir en familia?

RESPUESTAS	N° PERSONAS	RESULTADOS %
Nunca	1	6.3
Casi Nunca	13	81.3
Siempre	0	0
Casi Siempre	2	12.5
Total, General	16	100%

¿Cree usted que la institución da el tiempo libre y justo para compartir en familia?  
16 respuestas



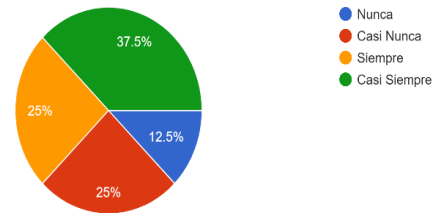
La sexta pregunta nos arroja que el 81,3% casi nunca se da el tiempo libre y justo para compartir en familia y un 12,5% considera que casi siempre y un 6.3% dicen que nunca. El porcentaje arrojado de mayor proporción con un 81,3% nos evidencia claramente que no hay una disposición de tiempo definido donde posiblemente esto represente negativamente más carga emocional y laboral así disminuyendo el rendimiento, el cual no es beneficioso para la institución.

**Tabla y Grafica Pregunta N° 7**

¿Considera que sus metas y objetivos están acorde con los de la organización?

RESPUESTAS	N° PERSONAS	RESULTADOS %
Nunca	2	12.5
Casi Nunca	2	25
Siempre	4	25
Casi Siempre	6	37.5
Total, General	16	100%

¿Considera que sus metas y objetivos están acorde con los de la organización?  
16 respuestas



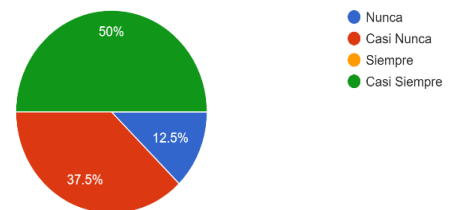
La séptima pregunta nos arroja que el 37,7% considera que casi siempre sus metas y objetivos están acorde con lo de la organización y un 25% afirma que siempre y un 25% nos dice que casi nunca y un 12,55 nunca. El cual nos afirma que algunos de los participantes realmente no hacen lo que les apasiona, solo cumplen el cargo asignado por motivos de estabilidad para el sustentó, el cual nos lleva a entender que posiblemente los objetivos propios y de la institución no apuntan a la misma meta.

**Tabla 8. Pregunta N° 8**

¿Siente que sus jefes tienen en cuenta sus opiniones o sugerencias?

RESPUESTAS	N° PERSONAS	RESULTADOS %
Nunca	2	12.5
Casi Nunca	6	37.5
Siempre	0	0
Casi Siempre	8	50
Total, General	16	100%

¿Siente que sus jefes tienen en cuenta sus opiniones o sugerencias?  
16 respuestas



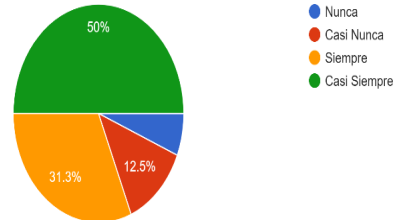
La octava pregunta nos arroja que el 50% casi siempre su jefe tiene en cuenta sus sugerencias u opiniones un 37,5% dice que casi nunca y un 12,5% dice que nunca. Este resultado podríamos decir que la comunicación puede estar fracturada, pues esta debe ser bidireccional, en la cual la comunicación se escucha a los jefes, pero también es tenida en cuenta la opinión de los trabajadores.

**Tabla 9. Pregunta N° 9**

¿Se siente a gusto con las funciones que desempeña dentro de la institución?

RESPUESTAS	N° PERSONAS	RESULTADOS %
Nunca	1	6.3
Casi Nunca	2	12.5
Siempre	5	31.3
Casi Siempre	8	50
Total, General	16	100%

¿Se siente a gusto con las funciones que desempeña dentro de la institución?  
 16 respuestas



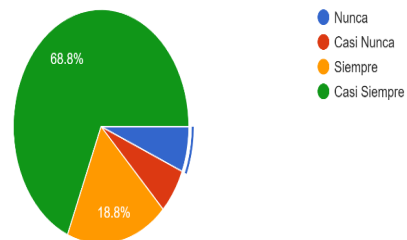
La novena pregunta nos arroja que el 50% casi siempre se siente a gusto con las funciones que desempeña dentro de la institución y un 31,3% considera que siempre y un 12,5% casi nunca se siente a gusto. Podemos decir que la mitad de los participantes las funciones que realizan no son de completa satisfacción así trabajando solo por cumplir un deber y por el contrario los otros participantes están conformes con lo que hacen.

**Tabla 10. Pregunta N°10**

¿Las actividades asignadas son acordes con su capacitación y preparación académica?

RESPUESTAS	N° PERSONAS	RESULTADOS %
Nunca	1	6.3
Casi Nunca	1	6.3
Siempre	3	18.3
Casi Siempre	11	68.8
Total, General	16	100%

¿Las actividades asignadas son acordes con su capacitación y preparación académica?  
 16 respuestas



La décima y última pregunta nos arroja que el 68,8% considera que casi siempre las actividades asignadas son acordes con su capacitación y preparación académica y un 18,3% nos dice que siempre en tanto el 6,3% afirma que casi nunca y un 6,3% nunca. En esta muestra evidenciamos notoriamente que el 68,8% se siente identificado con las funciones acorde a su nivel académico de forma positiva y el restante posiblemente cumple con sus funciones como parte de su trabajo.

## **Discusión**

Una vez obtenidos los resultados de la investigación con los cuales se pudo confirmar que los trabajadores administrativos de la Policía Nacional del departamento de Boyacá no presentan un equilibrio entre su vida familiar y laboral y no tienen disponibilidad de tiempo libre y de disfrute para compartir con la familia. Por otra parte hay personas que a pesar de tener un poco de gusto con respecto a su turno de trabajo, conciben que nunca tienen ocasión de participar del cuidado de su familia por motivo de sus actividades laborales. Siendo esto un caso muy privativo y posiblemente aislado por parte de la organización.

Podemos confirmar la teoría implementada y acertada en nuestra investigación la cual hace referencia a la pirámide de Maslow que nos afirma el equilibrio y nos representa cada uno de los escalones que debemos tener como personas en nuestra vida ya que cada escalón representa una importancia para que el ser humano pueda surgir de una manera estable y completa es su vida cotidiana y laboral.

Con respecto a la teoría de dos factores también podemos hacer énfasis en ella ya que si los empleados de la institución no cuentan con un factor motivador y de satisfacción laboral no abra equilibrio entre la vida productivo de sus trabajadores y de sus familiares generando un ambiente organizacional complejo y dificultoso para cada uno de los empleados de la organización. Se ve necesario fortalecer según los resultados la parte de la política ya implementada por la institución de bienestar y calidad de vida laboral para que así cada administrativo tenga la oportunidad de mantener en un estado emocional activo y equilibrado para que puedan generar más productividad para la institución y más responsabilidad y amor para con su familia.

## **Conclusiones**

Finalmente podemos concluir que los colaboradores de la Policía Nacional de la seccional Boyacá reconocen que el buen liderazgo de sus directivos influye de manera positiva en su desempeño laboral, y pueden ejercer ampliamente en su profesión con metas claras a nivel laboral. Sin embargo, se evidencia que la apreciación del personal frente al equilibrio trabajo – familia es de inconformismo, ya que se evidencia que el tiempo libre es mínimo para realizar actividades recreativas con su familia o simplemente tener tiempo para ellos como personas y es claro que el bienestar laboral y la calidad de vida es el equilibrio que todos los colaboradores buscan dentro de la entidad.

## **Limitaciones**

Una de las limitaciones que se encontró en nuestro proyecto de investigación aplicado a la parte administrativa de la policía nacional es que la muestra escogida de 15 participantes no es relevante ya que no se puede contar en total con los resultados y respuestas de todo el personal vinculado en esta área de trabajo, por lo cual nuestros resultados solo son basados en respuesta de 15 trabajadores lo que no nos puede generar resultados acertado por minoría en muestra de la población.

## **Recomendaciones**

Según los hallazgos encontrados en esta investigación se plantea como recomendación principal, brindar a los colaboradores los espacios suficientes para lograr el equilibrio trabajo – familia que genera calidad de vida y por ende bienestar laboral dentro de la entidad para desarrollar de manera más precisa las labores asignadas, logrando así la satisfacción laboral buscada.

Como recomendación a la Universidad y al programa de Psicología se plantea continuar el acompañamiento constante en el momento de querer como practicantes ofrecer a la entidad un programa de bienestar sustentado en avalado por estos para que se ejecute y se mejoren las condiciones actuales identificadas dentro de la investigación.

Por último, para la materia de Investigación Organizacional se recomienda el hacer mayor énfasis en este enfoque ya que se puede perder un poco el foco de la investigación en el momento de planteamiento.

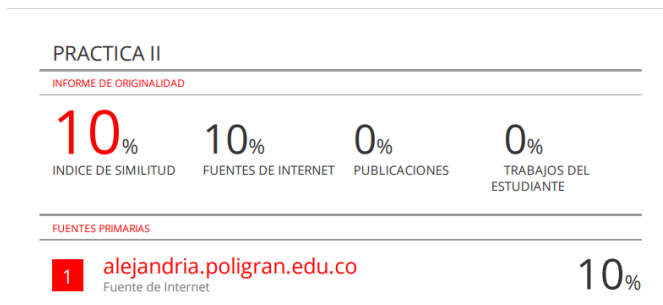
### Bibliografía

- Adla Jaik Dipp, J. A. (29 de Junio de 2010). *REVISTA ELECTRÓNICA DIÁLOGOS EDUCATIVOS*. Obtenido de file:///C:/Users/Sst/Downloads/Dialnet-SatisfaccionLaboralYCompromisoInstitucionalDeLosDo-3294739.pdf
- Beatriz Eugenia Botero de Mejía, M. E. (16 de Julio de 2007). Obtenido de Scielo.org: <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v12n1/v12n1a01.pdf>
- Blancas, Carlos Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral Derecho PUCP, núm. 68, diciembre-junio, 2012, pp. 383-402 Pontificia Universidad Católica del Perú Lima, Perú
- Borrero Benítez, Freiler; Méndez Torres, Víctor Manuel; García Almenares, Norka Iris; Macías Bestard, Camilo Referentes histórico-metodológicos relacionados con calidad de vida Revista Información Científica, vol. 76, núm. 4, octubre-diciembre, 2012 Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo Guantánamo, Cuba
- Dormann, C. & Zapf, D. (2001). Job Satisfaction: a meta analysis f. Stabilities. Journal of Organizational Behavior, 22, 483-504
- Espinosa, R. (2019). *Roberto Espinosa*. Obtenido de <https://robertoepinosa.es/2019/06/09/piramide-de-maslow>
- Evaluación de los factores de motivación-higiene asociados a la satisfacción laboral en la Fundación Prociencia S. A. de la ciudad de Cartagena: una aplicación de la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg-2012
- <https://repositorio.utb.edu.co/bitstream/handle/20.500.12585/608/0062799.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Funcion Publica*. (6 de Septiembre de 2006). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>
- García-Allen, J. (s.f.). *Psicología y Mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>
- Hidalgo, M. (7 de Abril de 2011). *REVISTA FUSION.COM*. Obtenido de <http://www.revistafusion.com/2001/junio/temac93.htm#:~:text=La%20OMS%20considera%20el%20tiempo,una%20mejor%20calidad%20de%20vida>.
- ICBF, O. (2008). *Lineamientos Técnicos para la Inclusión y Atención de Familias*. Obtenido de <https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/publicacion-47-a.pdf>

- Jiménez Figueroa, A. E., Mendiburo Subiabre, N. P., & Olmedo Fuentes, P. A. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances En Psicología Latinoamericana*, 29(2), 317 - 329. Recuperado a partir de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/apl/article/view/1165>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette. *Handbook of industrial and organizationa psychology*. Chicago, United States: Rand McNally College Ed.
- Marín Iral, M. del P., Quintero Córdoba, P. A., y Rivera Gómez, S. C. (enero-junio, 2019). Influencia de las relaciones familiares en la primera infancia. *Poiésis*, (36), 164-183. DOI: <https://doi.org/10.21501/16920945.3196>
- Pérez, A. M. (Septiembre de 2004). *Revista Colombiana de Gastroenterología*. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-99572004000400009](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-99572004000400009)
- Pérez Rodríguez, Vanessa, & Palací descals, Francisco, & Topa Cantisano, Gabriela (2017). Cultura de conciliación y conflicto trabajo / familia en trabajadores con turnos laborales. *Acción Psicológica*, 14 (2), 193-120. [Fecha de Consulta 20 de Mayo de 2021]. ISSN: 1578-908X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=344054646013>
- SEMANA. (7 de Marzo de 2019). *Revista Semana*. Obtenido de <https://www.semana.com/nacion/articulo/policias-abandonan-la-institucion-tras-20-anos-de-labores-y-no-hay-renovacion/604092/>
- Significados*. (4 de Mayo de 2018). Obtenido de <https://www.significados.com/bienestar/>
- Restrepo De Ocampo, Luz Stella; Estrada Mejía, Sandra; Florez De Trujillo, Maria Helena Contratación Laboral Del Sector Industrial, Una Mejora Para El Bienestar *Social Scientia Et Technica*, Vol. Xii, Núm. 31, Agosto, 2006, Pp. 159-164 Universidad Tecnológica De Pereira Pereira, Colombia.
- World Bank. 2003. Empowerment and poverty reduction: evaluation team. World development report 2000/2001. The World Bank. Washington, Consulta Vía Internet. [www.worldbank.org/](http://www.worldbank.org/).

Anexos.

1. Porcentaje Turnitin



Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: LAURA MARCELA ACHURY IBAÑEZ  
 Título del ejercicio: Bandeja 1 Sección 3 (Moodle TT)  
 Título de la entrega: PRACTICA II  
 Nombre del archivo: 4750\_LAURA\_MARCELA\_ACHURY\_IBANEZ\_PRACTICA\_II\_72\_206...  
 Tamaño del archivo: 277.8K  
 Total páginas: 20  
 Total de palabras: 4,376  
 Total de caracteres: 25,480  
 Fecha de entrega: 22-may-2021 10:44p.m. (UTC-0500)  
 Identificador de la entre...: 1592082629





## 2. Consentimiento informado

 <b>POLI</b> POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO	MEMBRO DE LA RED <b>ILUMINO</b>	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	<b>CODIGO</b>	<b>TE RE FORMATO</b>
			<b>VERSION</b>	<b>01</b>
			<b>PAGINA</b>	<b>1 DE 2</b>

**INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO  
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

**Título del estudio:** EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA, SATISFACCIÓN LABORAL Y TIEMPO LIBRE Y SU RELACION CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

**Investigadores:** LEIDY TATIANA MONTOYA ACEVEDO  
LAURA MARCELA ACHURY IBAÑEZ  
PEDRO FERMIN ARISMENDY CARDENAS  
YINETH VIVIANA MEDINA DIAZ

**Objetivo del Plan de Mejora:**

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa **policía nacional sector administrativo**. El objetivo general de el Plan de Mejora es identificar la percepción que tiene los trabajadores acerca del equilibrio trabajo – familia, satisfacción laboral y tiempo libre y su relación con el compromiso organizacional

**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**



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

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.

**Declaración de Consentimiento Informado**

Fecha: 18-05-2021


Yo Maira Alejandra Acevo identificado con C.C. 23351723 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, "el estudio se ha basado en una revisión bibliográfica y en la realización de una encuesta dirigida directamente a los empleados de la organización", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Maira Alejandra Acevo

C.C.: 23351723



 <b>POLI</b> POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	<b>PROCESO</b>	<b>MISIONAL</b>
		<b>CODIGO</b>	<b>TE RE FORMATO</b>
		<b>VERSION</b>	<b>01</b>
		<b>PAGINA</b>	<b>2 DE 2</b>

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.

### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 18-05-2021  
Yo Paul Tachero identificado con C.C. 105652447 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, "el estudio se ha basado en una revisión bibliográfica y en la realización de una encuesta dirigida directamente a los empleados de la organización", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA:

NOMBRE:

C.C.:

Paul Tachero

105652447



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

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.

#### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 16-05-2021

Yo Jhonatan Vargas identificado con C.C. 7049321 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Granacolombiano, "el estudio se ha basado en una revisión bibliográfica y en la realización de una encuesta dirigida directamente a los empleados de la organización", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Jhonatan Vargas

C.C.: 7049321



 <b>POLI</b> POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

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.

### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 18-03-2021



Yo Sneider Ruante identificado con C.C. 4'058'853 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, "el estudio se ha basado en una revisión bibliográfica y en la realización de una encuesta dirigida directamente a los empleados de la organización", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA:

NOMBRE: Sneider Ruante

c.c.: 4'058'853



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

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.

#### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 18-05-2021


Yo Pedro Jose Torres identificado con C.C. 7.244.352 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Granacolombiano, "el estudio se ha basado en una revisión bibliográfica y en la realización de una encuesta dirigida directamente a los empleados de la organización", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Pedro Jose Torres

C.C.: 7244352



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

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.

**Declaración de Consentimiento Informado**

Fecha: 18-03-2022

Yo Robinson Rojas identificado con C.C.


1056522491 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, "el estudio se ha basado en una revisión bibliográfica y en la realización de una encuesta dirigida directamente a los empleados de la organización", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Robinson Rojas

NOMBRE: 1056522 491

C.C.: [Signature]



 <b>POLI</b> <small>POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO</small>	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	<b>PROCESO</b>	<b>MISIONAL</b>
		<b>CODIGO</b>	<b>TE RE FORMATO</b>
		<b>VERSION</b>	<b>01</b>
		<b>PAGINA</b>	<b>2 DE 2</b>

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.

**Declaración de Consentimiento Informado**

Fecha: 16-05-2021


Yo Robinson Rojas Sandoval identificado con C.C. 4059654 manifestó que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, "el estudio se ha basado en una revisión bibliográfica y en la realización de una encuesta dirigida directamente a los empleados de la organización", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Robinson Rojas Sandoval

C.C.: 4059.654



 <b>POLI</b> POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

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.

#### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 18-05-2021



Yo Hugo Matorra identificado con C.C. 7120.524 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, "el estudio se ha basado en una revisión bibliográfica y en la realización de una encuesta dirigida directamente a los empleados de la organización", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Hugo Matorra

C.C.: 7120.524




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

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.

**Declaración de Consentimiento Informado**

Fecha: 18-05-2021



Yo Tatiana Gonzalez identificado con C.C. 7212499 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Granacolombiano, "el estudio se ha basado en una revisión bibliográfica y en la realización de una encuesta dirigida directamente a los empleados de la organización", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Tatiana Gonzalez

C.C.: 7212499



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

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.

**Declaración de Consentimiento Informado**

Fecha: 18-03-2021



Yo LUZ MARIELA SANCHEZ identificado con C.C. 1055441321 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Granacolombiano, "el estudio se ha basado en una revisión bibliográfica y en la realización de una encuesta dirigida directamente a los empleados de la organización", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: LUZ M SANCHEZ

c.c.: 1055441321



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

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.

#### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 18/05/2021


Yo Isneider Paezan Varón identificado con C.C. 7260313 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, "el estudio se ha basado en una revisión bibliográfica y en la realización de una encuesta dirigida directamente a los empleados de la organización", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Isneider Paezan

C.C.: 7260313



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

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.

#### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 18-05-201


Yo Paola Ardila identificado con C.C. 1049 374 624 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, "el estudio se ha basado en una revisión bibliográfica y en la realización de una encuesta dirigida directamente a los empleados de la organización", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Paola Ardila

c.c.: 1049 374 624



 <b>POLI</b> <small>POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO</small>	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

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.

#### Declaración de Consentimiento Informado

491:

Fecha: 11/05/2021


Yo Paula Andrea Medina Gómez identificado con C.C. 1049.373.621 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, "el estudio se ha basado en una revisión bibliográfica y en la realización de una encuesta dirigida directamente a los empleados de la organización", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA:

NOMBRE: Paula Andrea Medina

c.c.: 1049.373.621



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

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.

**Declaración de Consentimiento Informado**

Fecha: 14-05-2021


Yo Niguel Cely Forero identificado con C.C. 1024000011 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Granacolombiano, "el estudio se ha basado en una revisión bibliográfica y en la realización de una encuesta dirigida directamente a los empleados de la organización", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Niguel Cely Forero

C.C.: 1024000011



 <b>POLI</b> POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	<b>PROCESO</b>	<b>MISIONAL</b>
		<b>CODIGO</b>	<b>TE RE FORMATO</b>
		<b>VERSION</b>	<b>01</b>
		<b>PAGINA</b>	<b>2 DE 2</b>

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.

### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 18-03-2021

Yo Samy Pardo identificado con C.C. 103655441 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, "el estudio se ha basado en una revisión bibliográfica y en la realización de una encuesta dirigida directamente a los empleados de la organización", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Samy Pardo

NOMBRE: Samy Pardo

C.C.: 103655441

3. Fotos





#### 4. Matriz de referencias bibliográficas

Excel anexo

5. Instrumento para aplicar en blanco

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfVC25V6et1XuWv\\_MbrwKjRSV4buMGD4ucIstsb7cAkaHJWLA/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfVC25V6et1XuWv_MbrwKjRSV4buMGD4ucIstsb7cAkaHJWLA/viewform?usp=sf_link)

## ENCUESTA DE PERCEPCIÓN Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Esta encuesta esta diseñada para los miembros de la Policía Nacional del sector administrativo, ubicados en el Departamento de Boyacá.

**\*Obligatorio**

Correo electrónico \*

Tu dirección de correo electrónico \_\_\_\_\_

¿cuenta con las herramientas necesarias para cumplir con sus tareas asignadas? \*

Nunca

Casi Nunca

Siempre

Casi Siempre



¿Considera que la forma de liderar influye en la relación y compromiso organizacional? \*

- Nunca
- Casi Nunca
- Siempre
- Casi siempre

¿Siente que sus jefes tienen en cuenta sus opiniones o sugerencias? \*

- Nunca
- Casi Nunca
- Siempre
- Casi Siempre



¿Siente que sus jefes tienen en cuenta sus opiniones o sugerencias? \*

- Nunca
- Casi Nunca
- Siempre
- Casi Siempre

¿en su unidad se realizan actividades que pretendas equilibrar calidad de vida laboral, familia y tiempo libre? \*

- Nunca
- Casi Nunca
- Siempre
- Casi Siempre



¿Considera que la forma de liderar influye en la relación y compromiso organizacional? \*

- Nunca
- Casi Nunca
- Siempre
- Casi siempre

¿Cree usted que su jefe de dependencia ejerce un buen liderazgo? \*

- Nunca
- Casi Nunca
- Siempre
- Casi Siempre



¿Considera que sus metas y objetivos están acorde con los de la organización? \*

- Nunca
- Casi Nunca
- Siempre
- Casi Siempre

¿Cree usted que la institución da el tiempo libre y justo para compartir en familia? \*

- Nunca
- Casi Nunca
- Siempre
- Casi Siempre

¿Siente que sus jefes tienen en cuenta sus opiniones o sugerencias? \*

- Nunca
- Casi Nunca
- Siempre
- Casi Siempre

¿Cree usted que la institución da el tiempo libre y justo para compartir en familia? \*

- Nunca
- Casi Nunca
- Siempre
- Casi Siempre

Enviar

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

