

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II OPCIÓN DE GRADO– INVESTIGACIÓN APLICADA
FACTORES DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE LA POLICÍA
NACIONAL EN EL GAULA, CAQUETÁ.

PRESENTA:

ÁNGELA PATRICIA MONTENEGRO HERNÁNDEZ. CÓDIGO 1521023388

DAYIRIS RIVAS PACHECO. CÓDIGO 1421022762

RONALD MIGUEL PEÑA RUIZ. CÓDIGO 1722410352

VELCY PORTILLA RODRÍGUEZ. CÓDIGO 1711021810

YANETH ANDREA CASTRILLÓN MEDINA. CÓDIGO 1811980080

SUPERVISOR:

HAYR ALONSO GUTIERREZ ALEMAN. MGS.

BOGOTÁ, MARZO –JUNIO DE 2021.

Tabla de Contenidos

ii

Capítulo I. Introducción	2
Descripción del contexto general del problema	2
Pregunta de investigación.	4
Objetivo general.	4
Justificación.	4
Capítulo II. Marco de referencia.	5
Marco conceptual.	5
Marco teórico.	6
Marco Empírico.	8
Capítulo III. Metodología.	10
Tipo y diseño de investigación.	10
Instrumentos de recolección de datos.	11
Consideraciones éticas.	12
Capítulo IV. Resultados.	13
Discusión.	19
Conclusiones.	20
Limitaciones.	22
Recomendaciones.	23
Referencias bibliográficas	24

Resumen

Actualmente en la Policía Nacional se evidencia un cansancio generalizado por la altas carga laboral, que conducen a bajos niveles de satisfacción por parte de los funcionarios. **Objetivo:** Conocer los factores que generan satisfacción laboral en los funcionarios de la Policía Nacional en el Gaula. **Método:** se aplicará un cuestionario de insatisfacción laboral de S4/82 de Peiró, el cual contiene 5 variables- categorías, en donde se evalúa la satisfacción con la verificación de actividades realizadas, en el ambiente externo de trabajo, las prestaciones materiales, la remuneración y relaciones interpersonales. **Resultados:** Se hallaron altos índices de insatisfacción laboral en los funcionarios donde se evidenciaron las categorías de remuneración salarial, la supervisión y participación en la organización con porcentajes del 90% y la variable de relaciones interpersonales con un 60% de insatisfacción. **Conclusión:** se precisa como institución pública que es deber orientar y reforzar el servicio con la comunidad, así como espacios de escucha con sus superiores y administrativos con la finalidad de mejorar estas falencias de las cuales se evidencia desmejoras significativas del desempeño laboral por la poca satisfacción que precisa el funcionario de la Policía Nacional.

Palabras claves: factores, satisfacción laboral, desmotivación laboral, Policía Nacional.

Capítulo I.

Introducción

Descripción del contexto general del problema

En la actualidad los funcionarios de la Policía Nacional evidencian un cansancio generalizado debido a la carga laboral y a los pocos incentivos motivacionales que proporciona la institución, desencadenando en insatisfacción laboral y constituyendo el problema más grande que afronta un miembro activo policial. Se detectan numerosos aspectos de la actividad laboral que deterioran la salud de los individuos, los cuales están relacionados, entre otros con factores psicosociales que son fuente de desmotivación causados por el estrés laboral, desde los conflictos interpersonales hasta la sobrecarga de trabajo, o la existencia de roles múltiples. (Meneses, Feldman, y Chacón-Puignau, 1999).

De esta manera, como lo refiere Torres (2010), los funcionarios policiales evidencian una carga física alta y psicología en su desempeño laboral. Según Oligny (2014), en su estudio señala que en Colombia un 80% de los efectos a largo plazo de la insatisfacción laboral conlleva al estrés en las fuerzas policiales, y se denota en el agotamiento emocional y desmotivación, en consecuencia se puede evidenciar derivado del cansancio que cuando el estrés emocional se cronifica, el profesional pierde la habilidad, el deseo o la energía para responder emocionalmente a situaciones conflictivas y esto hace que su desempeño disminuya, así como se evidencien conflictos familiares generando una disminución de la tranquilidad de la vida diaria, y por ende afectando su desempeño policial.

Cabe destacar que un funcionario insatisfecho es un funcionario que trabaja menos, y trabaja peor. Esto tiene un impacto directo en la eficacia, y también un impacto en la economía, pues se necesitan más funcionarios para cubrir una determinada tarea.

Se encontró según un informe de la ICPD, que un 75 % de los integrantes de la Policía Nacional, se encuentran con la obligación de acatar las órdenes por ser la doctrina en la cual se formaron, y además reciben una baja valoración por parte de la

institución en cuanto a las capacidades y reconocimiento de las respectivas funciones desempeñadas. Debido a lo anterior se evidencian cifras de (ICPD, 2019) que indican que en Santander se presentan los índices más altos de insatisfacción laboral en la Policía Nacional con un 78%, seguido Cundinamarca con un 76%, así mismo Atlántico con un 72%, Antioquia con un 58% y Tolima con un 46%, siendo de relevancia estas cifras para conocer qué elementos son los generadores de estos altos índices insatisfactorios al interior de la institución policial. (Torres, C, 2019).

Ser policía es un trabajo muy especial y específico en el tratamiento de sus funciones e interacción con la comunidad. También converge sobre él diversas variables que son inconsistentes y, a menudo, están sujetas a un estrés sin fin. Se precisa que la mayoría de las ocasiones no es apreciada por los jefes que frustran al desempeño laboral del funcionario policial.

Así entonces, la importancia de esta investigación, radica en lograr conocer los factores de satisfacción en los integrantes de la institución policial en el Guala, Caquetá, y como estos afectan el desempeño laboral, así como en los procedimientos diarios en los que se tiene un contacto directo con la comunidad, de esta forma se puede además, indagar pautas para el manejo y trato con los miembros de la institución, a fin de reducir el nivel de insatisfacción desde la parte interna de la institución.

Planteamiento del problema

Debido a las cifras del estudio de la (OMS,2019) que evidencian un incremento de índices que reflejan funcionarios desmotivados, con un servicio desafortunado con la comunidad, y un desempeño bajo, (Malluk,2018). Se considera pertinente identificar los factores de satisfacción laboral en los funcionarios de la Policía Nacional en el Guala, en busca de encontrar resultados y alternativas pertinentes que permitan resolver esta problemática y generar bases de datos estadísticas que formulen información precisa del origen de estos factores y de puntualizar las causas principales de la insatisfacción laboral en los funcionarios activos de la institución policial.

Pregunta de investigación.

¿Cuáles son los factores que generan satisfacción laboral en los funcionarios de la Policía Nacional en el Gaula?

Objetivo general.

Conocer los factores que generan satisfacción laboral en los funcionarios de la Policía Nacional en el Gaula.

Objetivos específicos.

1. Identificar los factores más importantes que generan satisfacción laboral en los funcionarios de la Policía Nacional en el Gaula.
2. Evaluar los aspectos que más afectan la insatisfacción laboral en los miembros activos de la Policía Nacional en Florencia, Caquetá.
3. Proponer estrategias para mejorar la satisfacción laboral en los funcionarios de la Policía Nacional del Gaula en Florencia, Caquetá.

Justificación.

Según Iglesias y Sánchez (2015), “la insatisfacción laboral provoca tensiones en el puesto de trabajo, reduce la productividad y dificulta la capacidad de innovar. Además, los trabajadores insatisfechos con su puesto de trabajo no están comprometidos con la empresa, por lo que esperan una oferta mejor para abandonarla, con el riesgo de pérdida de talento y conocimiento que esto supone”. Debido a lo anterior, se precisa que un clima laboral insatisfecho desmejora la competitividad y por tanto agrava la situación de crisis en una empresa u organización.

Tomando como referencia la anterior definición se hace necesario conocer si las estrategias que viene implementando la Policía Nacional con relación a las empleadas por otros cuerpos de policía son las más eficaces para el mantenimiento adecuado del clima organizacional producto de índices bajos de insatisfacción laboral dentro de la organización.

En la policía Nacional de Colombia, se considera preciso enfrentar el clima organizacional como una estrategia y reducir la insatisfacción laboral, ya que el personal se ve expuesto no solo a compartir con sus compañeros de trabajo, sino

también con personal externo (la comunidad). Por ende, el clima organizacional y el buen trato dentro de la institución debe de ser una característica principal para la estabilidad emocional de los policías; de igual forma realizando la revisión bibliográfica se pudo establecer que este tipo de estudios son limitados y poco profundizados por tal razón en este proceso académico se pretende dar respuesta a *¿Cuáles son los factores que generan satisfacción laboral en los funcionarios de la Policía Nacional en el Gaula?*, Con los resultados obtenidos se busca dejar bases claras para orientar a los órganos policiales frente al adecuado ambiente en el área laboral y de esta forma puedan identificar si se les hace necesario fortalecer, mantener, adecuar o modificar las estrategias que emplean actualmente.

Capítulo II.

Marco de referencia.

Se indicarán subcategorías del marco conceptual relacionadas con conceptualidad, un abordaje del marco teórico con autores y teorías representativas de la insatisfacción laboral y por último el apartado de marco empírico donde se recopila literatura e investigaciones que tiene relación directa con la variable central de este estudio.

Marco conceptual.

Es preciso denotar que los factores de riesgo pueden considerarse como condiciones o situaciones que los trabajadores experimentan en el entorno laboral y en las que la exposición puede afectar su bienestar a nivel mental, físico y social. En esta situación se incluye la participación de profesionales, familias y entornos sociales. Cabe señalar que se sabe que estos factores de riesgo involucran aspectos internos, no laborales o externos de una empresa sin ignorar las características inherentes de los trabajadores a través de sus interacciones. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ley 2646 de 2008). Así, según Kureus (2011), uno de los impactos de los factores de riesgo en el lugar de trabajo es la dificultad para responder adecuadamente a las demandas del trabajo, enfatizando la existencia de disparidades en la salud de los trabajadores.

La insatisfacción laboral es uno de los fenómenos más abordados desde el campo laboral, debido a las implicaciones físicas, cognitivas y sociales que puede repercutir en el trabajador (OIT, 2016) trayendo consigo en la mayoría de los casos desmotivación laboral; se le llama estrés a una serie de situaciones que ponen en tensión física o emocional. Estas causas pueden provenir de pensamientos y perspectivas de frustración, enojo y estrés. El estrés es la respuesta del cuerpo a los desafíos y demandas (Berrío García, 2011). El estrés de un episodio menor alcanza índices tan positivos como si ayudara a evitar un riesgo o cumplir un plazo. Pero cuando el estrés dura mucho tiempo, puede dañar su salud y generar altos niveles de insatisfacción laboral. (Anaya Durand & Anaya Huertas, 2010).

No obstante, Chiavenato (2000a: 68) sostiene que la motivación laboral es una relación con la conducta humana, y que los deseos y las necesidades están motivadas por factores intrínsecos y exógenos que generan la energía requerida. Dado que los miembros de la policía nacional deben ser personas encaminadas a lograr sus objetivos y al no tener esa satisfacción suficiente se evidencian desmoralizados por el entorno laboral y los factores estresantes que los aquejan en su desempeño policial.

Marco teórico.

Se denotan múltiples teorías que abordan el tema central de estudio de satisfacción laboral, todas estas están orientadas a la motivación que debe tener el ser humano para seguir y satisfacer plenamente los deseos con una búsqueda contundente de satisfacción de las necesidades humanas, siendo esta de gran relevancia en la finalidad de la motivación que se requiere en el entorno laboral.

Es preciso mencionar, la teoría Jerarquía de las necesidades de Maslow (1964), quien clasificó la motivación humana orientándola hacia una perspectiva intrínseca inherente al individuo, jerarquizando estas necesidades en dos categorías: Categoría necesidades primarias, en las que clasifica dos niveles; el primer nivel: necesidades fisiológicas tales como: alimentación, sueño y reposo, abrigo o deseo sexual; y el segundo nivel: necesidades de seguridad en las que se busca proteger contra amenaza o peligro; denominándolas necesidades básicas que vienen a garantizar la supervivencia y seguridad del individuo. Y el tipo secundario de necesidades: se

divide en 3 niveles, el nivel 1: aborda los requerimientos sociales relacionados con el comportamiento del individuo en una sociedad con amor, aceptación, participación, amistad y amor. El nivel 2: La necesidad de autoestima y que la persona se evalúe a sí mismo. Y el nivel 3: la necesidad de autorrealización: el individuo está motivado para alcanzar su máximo potencial y perfeccionarse como ser humano.

En consecuencia, se incluye la teoría de los dos Factores de Herzberg, donde aborda Chiavenato (2000), que la motivación se divide en dos entornos: entorno externo y trabajo personal. El entorno primero, incluye los escenarios de trabajo físicos, es decir, las condiciones que abordan las áreas de desarrollo del individuo, incluidos los salarios, los beneficios sociales, las políticas de la empresa y el entorno de relaciones laborales. También analiza las oportunidades existentes, las perspectivas ambientales y los elementos que las organizaciones implementan para satisfacer a sus funcionarios. El segundo factor: Motivacional: relacionado con todas las actividades inherentes al cargo tales como: la realización de un trabajo importante, el logro, la responsabilidad, ascensos, reconocimientos, utilización de habilidades y que satisfacen en el tiempo y aumentan la productividad organizacional

Desde el campo laboral, específicamente en la fuerza pública, la insatisfacción laboral producida por el estrés ha sido propuesto como una de las razones por las cuales los policías dejan su profesión por otras carreras (Burke, 1989, citado por Kenan Gül, 2008), es por ello que es importante tener un servicio de policía productivo y saludable como un factor para la estabilidad y buen funcionamiento del país.

Teniendo en cuenta lo anterior, se vislumbra la importancia de abordar la insatisfacción de los integrantes de la policía nacional con la influencia directa de la motivación laboral en trabajadores de cualquier organización pública y/o privada, no solamente por las consecuencias que conlleva tanto a nivel individual como laboral, sino también por su clasificación de la OMS (2010) como un factor de riesgo psicosocial en entornos laborales.

Marco Empírico.

Se encontraron diversos hallazgos desde la variable de este estudio: insatisfacción laboral, donde se indican los diferentes factores considerados en esta investigación eran desarrollo organizacional, comunicación asertiva y fluida, la calidad del entorno de trabajo, relaciones asertivas con el entorno y la motivación y bienestar laboral, donde se observó una baja puntuación global de la calidad de vida de los encuestados. Se hizo evidentes factores que afectan índices de una calidad de vida habitual, y tiene relación con los factores de organización físicos y psicosociales que afectan directamente al funcionario entre los que se destacan altos niveles de estrés, cansancio, mucha carga laboral, una poca o nula comunicación con los compañeros de trabajo originando altos niveles de insatisfacción laboral que en ocasiones puede originar ambientes de trabajo pesado y sin fluidez verbal, física u operativa.

La investigación de Hackman y Oldham (2006), el cual propone explicar la satisfacción laboral a partir de cinco características intrínsecas del trabajo (variedad de habilidades, significatividad de la tarea, identidad de la tarea, autonomía, retroalimentación de la tarea). Sin embargo, y puesto que el trabajo involucra tanto aspectos intrínsecos como extrínsecos, la omisión de estos últimos exige reconsiderar dicho modelo con el propósito de ampliar sustantivamente las dimensiones bajo análisis (Warr, 1999). Un avance significativo en tal sentido lo constituye el aporte investigativo de Morgeson y Humphrey (2006), quienes proponen el denominado Cuestionario de Diseño del Trabajo (Work Design Questionnaire, WDQ).

En el estudio relacionado de Tenosique, Tabasco por (Narváez, Hernández, Vázquez, Magaña, 2017), se aborda la afectación de factores psicosociales y la importancia de la satisfacción en la policía Nacional de Colombia, además está mediado por una diversidad de elementos dentro de los cuales los relativos a la satisfacción y motivación de los funcionarios es clave para la dirección. Se precisa determinar los rasgos motivacionales de los funcionarios públicos, debido a que desarrollan de manera idónea los lineamientos del estado con las entidades de gobierno, en este caso como la Policía Nacional.

En la investigación de (McFarland, 2014) pone de relieve la importancia del papel de los altos mandos en la Policía Nacional para generar satisfacción alta en los funcionarios para lograr un mayor rendimiento laboral y mejorar los factores negativos influyentes de insatisfacción laboral y por ende la disminución en la calidad de vida. Así, el desempeño está determinado por la capacidad, motivación y satisfacción de un individuo para interactuar con el entorno laboral. Los gerentes se resisten a la influencia, reaccionan a las diferencias individuales y aumentan la motivación, guían el desarrollo del equipo y administran los sistemas organizacionales. La gestión eficaz debe promover comportamientos deseables como el apoyo, la educación y la formación, y la capacidad de los equipos y organizaciones, dependiendo de los factores contextuales cambiantes de la organización.

En un estudio nombrado y reconocido de (Calati, R., Ferrari, C., Brittner, M., Oasi, O., Olié, E., Carvalho, A. F., & Courtet, P, 2019) El estrés fue uno de los fenómenos más abordados desde el campo laboral que genera una insatisfacción laboral, debido a las implicaciones físicas, cognitivas y sociales que puede repercutir en el trabajador, se le llama estrés a una serie de situaciones que ponen en tensión física o emocional. Dichas causas pueden proceder de algún escenario o emoción que lo haga percibir sentimientos de enojo, culpa y frustración.

Se concluyó en el estudio de (Hill, Kaplow, Oosterhoff y Layne, 2019) que la insatisfacción laboral nos ayudó a identificar cuatro áreas. Estas áreas agrupan dimensiones laborales, que son conjuntos de dimensiones que describen los requisitos laborales y cubren requisitos cuantificables, mentales, emocionales, etc. Qué profesión impone a un individuo. En consecuencia, la gestión del trabajo es una oportunidad para influir en el área laboral y tomar decisiones sobre varios aspectos que afectan el desempeño, como la claridad del trabajo, la capacitación, el liderazgo, el desarrollo de habilidades y las relaciones sociales. Independientemente del bienestar de los integrantes, se establecen relaciones sociales especiales entre jefes jerárquicos y colaboradores de la organización.

De esta manera es como se han enfocado investigaciones sobre salud mental en trabajadores de la policía y militares; por ejemplo, Blanco-Álvarez & Thoen (2017), realizaron un estudio sobre los factores de insatisfacción laboral en Policías, en donde identificaron que el estrés laboral en esta muestra, se relaciona directamente con factores como la ansiedad y la depresión, pero aún sin identificación de Burnout (síndrome del trabajador quemado), además tampoco se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres. Este estudio permite identificar que la calidad de vida se relaciona directamente con sintomatología de alteración de las emociones y conductas ansiógenas tanto en hombres como en mujeres.

Se menciona en el estudio de (Martínez Gómez, J. A., & Robles Suárez, A. C, 2016) la manera cómo influye la insatisfacción laboral en el desarrollo profesional de los integrantes de la Policía Nacional Colombiana está directamente relacionada con necesidades laborales y la calidad de vida encaminadas para las mejoras de funcionarios en su ambiente profesional procurando el buen servicio a la comunidad y generando en cada uno de los uniformados que se trabajen los aspectos vulnerado para lograr una satisfacción laboral y un incremento en la calidad de vida.

Capítulo III.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

Se desarrolla esta investigación con un enfoque de tipo cuantitativo, donde se aborda análisis de datos y graficación mediante este enfoque. No obstante, según Barrera (2018) “La investigación cuantitativa es una forma sistemática de recopilar y analizar información de una variedad de fuentes. Este proceso se realiza utilizando herramientas estadísticas y matemáticas para cuantificar las preguntas de la encuesta”. Se aborda desde esta investigación una encuesta posteriormente descrita para proceder a establecer los resultados encontrados relacionados con la satisfacción laboral de los integrantes de la institución policial.

Este es un diseño puramente descriptivo que especifica características importantes de una persona, grupo, comunidad u otro fenómeno a analizar (Dankhe, 1986). Además, se describe la asociación con factores de satisfacción laboral entre los policías de Florencia del Caquetá. Sin embargo, algunos aspectos del fenómeno en estudio involucran la tarea de medir y evaluar tendencias y componentes. Al igual que esta investigación aplicada, cada pregunta está básicamente orientada a seleccionar un conjunto de preguntas y factores que se miden de forma independiente para entender cada riesgo que induce a la insatisfacción en el ámbito laboral.

En el desarrollo de este estudio se aborda una población participante de policías y se tuvo en cuenta 10 integrantes activos de la institución policial, con los cuales se establecieron múltiples interrogantes que orientan el proceso a identificar la calidad de vida y la satisfacción laboral. Los participantes tienen edades promedio de 20 a 45 años, deben ser empleados activos de la Policía, con una antigüedad laboral de 2 años en la institución policial y deben ser miembros policiales de la ciudad de Florencia, Caquetá y ser integrantes del grupo operativo Gaula (GACAQ).

Criterios de inclusión: los funcionarios que participaron del cuestionario deben estar activos en la institución policial, su edad debe estar comprendida entre los 20 a 45 años, debe tener una antigüedad de 2 años en la institución, y deben pertenecer al casco urbano de la ciudad de Florencia, Caquetá con trabajo en el grupo operativo Gaula y su especialidad.

Criterios de Exclusión: los participantes que no ejecutaron las respuestas del cuestionario tienen una edad inferior a los 20 años o mayor a los 45 años, funcionarios pensionados y que no hagan parte de estado activo de la institución policial, que no vivan en el área urbana de Florencia, Caquetá o que por condiciones médicas o de salud mental no le sea permitido.

Instrumentos de recolección de datos.

La técnica utilizada en el estudio es el cuestionario (Hernández, Sampieri 2015), debido a que es la herramienta más utilizada en la recolección de datos. “Un cuestionario compuesto por una serie de preguntas sobre una o más variables a medir”

(p.3). Los ítems de las preguntas pueden ser de carácter cerrado o abierto. Las preguntas cerradas contienen distintas categorías u opciones de respuesta.

Se implementó a aplicar un cuestionario para los funcionarios del Gaula Caquetá, siendo esta la muestra, el cual cuenta con preguntas enfocadas en el área de satisfacción laboral y se abordan las siguientes 5 variables de estudio: La satisfacción con la supervisión, en el ambiente físico de trabajo, con las prestaciones materiales, la remuneración y relaciones sociales.

El cuestionario está orientado con diversos ítems para medir satisfacción laboral en el trabajo – S4/82 de Peiró, el cual se desarrolló con sus 24 ítems y se abordó desde sus 5 variables. El diseño de este logra evaluar las dimensiones laborales, denotando las apreciaciones de la satisfacción laboral en los funcionarios del grupo operativo Gaula (DECAQ).

Se indica que los ítems del cuestionario abordan el grado de satisfacción desde diversas categorías y subcategorías de estudio, que involucran múltiples ítems que se deben demarcar, se evalúa con una escala del 1-2 con muy insatisfecho, 3 .4 indiferencia y 5 -6 muy satisfecho.

Estrategia del análisis de datos.

La estrategia de abordaje será por medio de los formularios de Google Form en donde se cargará el cuestionario S4/82 de Peiró, luego se procede a compartir en link con los funcionarios participantes y se les solicita contestar de acuerdo a las instrucciones brindadas en el formulario, luego se procede a realizar el análisis de la información recopilada en estas respuestas mediante Excel la opción gráficos y luego se usan estas imágenes para generar estadísticas con frecuencias y valores que indican cada ítem con su respuesta y se agruparan por variables para su análisis generando también una conclusión descrita de tipo cualitativa de cada gráfica, indicando proporciones y rangos porcentuales.

Consideraciones éticas.

Se ejecutó en esta intervención de investigación aplicada la firma del consentimiento por los participantes del estudio, mencionado el artículo 36º, donde se

aborda y se tiene en cuenta la información que el/la Psicólogo/a recolecta en el desarrollo de los ejercicios profesionales, con base a expresiones verbales o datos recopilados en entrevistas, encuestas, y esta información debe ser guardada como secreto profesional del psicólogo, así como las observaciones y hallazgos del proceso de intervención, es deber del profesional guardar esta información bajo reserva y solo bajo la autorización del paciente puede ser revelado algún dato. Es importante mencionar que todos los resultados evidenciados se utilizaran únicamente en el ejercicio investigativo y con finalidad académica del proyecto.

En consecuencia, se siguió la secuencia de las normas ya consignadas en la Resolución 8430 de 1993, “Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud y se implementa el consentimiento informado” y la Ley 1090 de 2006. “Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones”. Debido a esta ley y resolución se logró explicar a los participantes el abordaje desde el área investigativa y se solicitó credibilidad y honestidad en los resultados proporcionados para el estudio.

Capítulo IV.

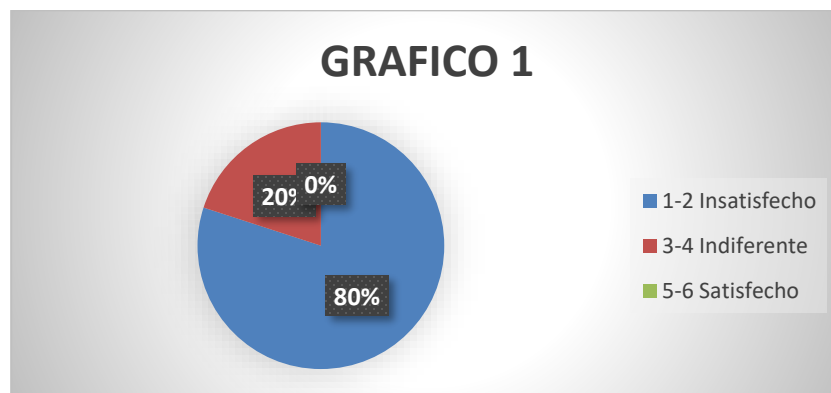
Resultados.

Teniendo en cuenta las respuestas dadas por los participantes se pretende establecer cuáles son los elementos que favorecen medir la satisfacción laboral de la fuerza pública Ponal. Por lo tanto, al indagar en todos estos elementos es posible conocer la relación del funcionario con la insatisfacción en su ámbito laboral, y se obtiene una visualización más cercana de las diferentes situaciones que viven estas personas a diario y el nivel de insatisfacción laboral que experimentan los miembros de la institución, que se presenta como el nivel de insatisfacción en el área laboral.

Se precisa los siguientes resultados, que se conocieron mediante el abordaje de las variables que fueron la base del cuestionario y que permitieron identificar las siguientes respuestas de los funcionarios policiales:

Figura 1.

Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización.

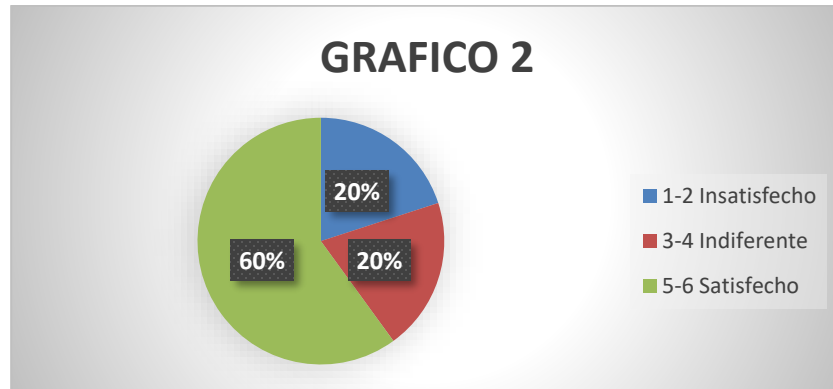


Nota. El gráfico representa las respuestas de la categoría de la satisfacción con la supervisión y la participación en la organización.

Inicialmente se plantean 4 preguntas referentes a la categoría de la satisfacción con la supervisión y la participación en la organización, se evidencio que 8 de los funcionarios refieren sentirse Muy insatisfechos (Equivalente a un 80%); y 2 participantes refieren sentir indiferencia ante esta situación siendo un 20 %, además se evidencian las mismas cifras en los resultados de las preguntas que refieren oportunidades que se les ofrece de progreso en el trabajo, que le interesan o en las cuales se destaca.

Figura 2.

Satisfacción con el ambiente físico del trabajo.



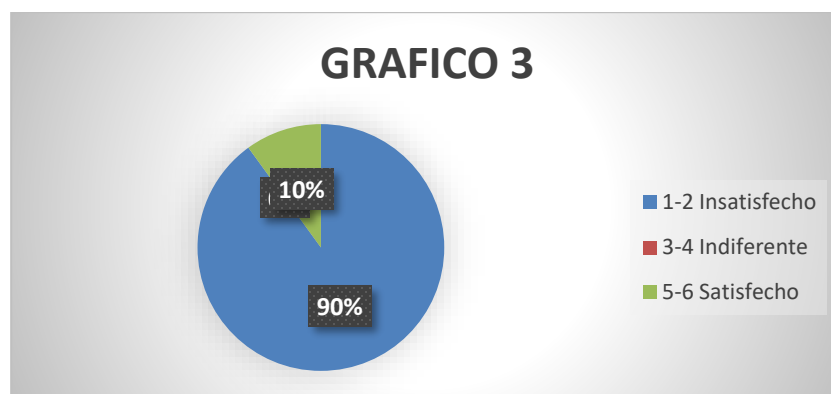
Nota. El gráfico representa las respuestas referentes a la satisfacción con el ambiente físico del trabajo.

En las preguntas abordadas de la satisfacción con el ambiente físico del trabajo:

Seguidamente se plantean 4 preguntas referentes a la satisfacción con el ambiente físico del trabajo, donde se evidencia que 6 de los funcionarios policiales indican sentirse Muy satisfechos, (lo cual abarca un 60%); y 2 participantes refieren sentirse Muy insatisfechos (Equivalente a un 20%) y el otro 20% refiere no interesarle estos aspectos en el ejercicio de sus funciones, en consecuencia se abordan los mismos resultados con las preguntas orientadas a la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo, el entorno físico y espacio del que dispone, así como la iluminación, ventilación y temperatura del lugar de trabajo. Evidenciando un grado alto de satisfacción alto en estos aspectos en los miembros del Guala de la Policía Nacional participantes de la encuesta.

Figura 3

La satisfacción intrínseca del trabajo



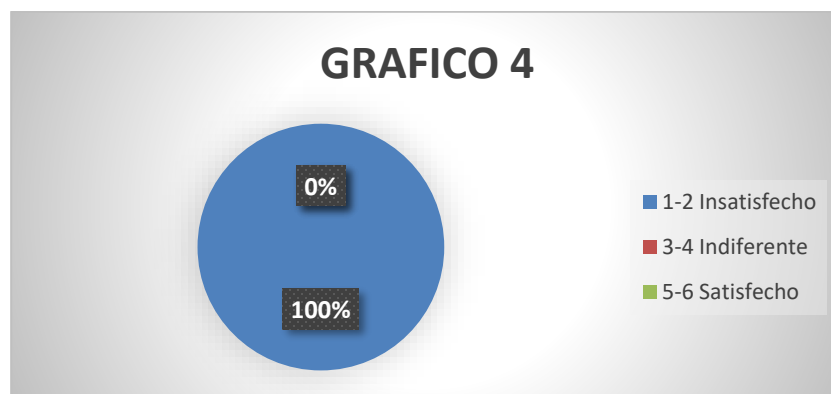
Nota. El gráfico representa las respuestas referentes a la satisfacción intrínseca del trabajo.

En las preguntas abordadas de aspectos de la satisfacción intrínseca del trabajo se evidenciaron las siguientes respuestas:

Seguidamente se plantean 4 preguntas referentes satisfacción intrínseca del trabajo, donde se evidencia que 9 de los participantes refieren sentirse Muy insatisfechos (Equivalente a un 90%); y 1 participante refiere encontrarse satisfecho (Equivalente a un 10%), además se conocieron los mismos resultados en preguntas pertenecientes a esta categoría como la igualdad y justicia en el trato que revive en su empresa, las satisfacciones que le produce el trabajo por sí mismo, el apoyo de sus superiores en la ejecución de tareas, evidenciándose un grado de insatisfacción alto con un 90% en estos aspectos en los miembros del Gaula de la Policía Nacional participantes de la encuesta.

Figura 4

Satisfacción en la remuneración salarial.



Nota. El gráfico representa las respuestas referentes a los grados de satisfacción en la remuneración salarial.

En las preguntas abordadas de aspectos de satisfacción en la remuneración salarial se halló los siguientes resultados:

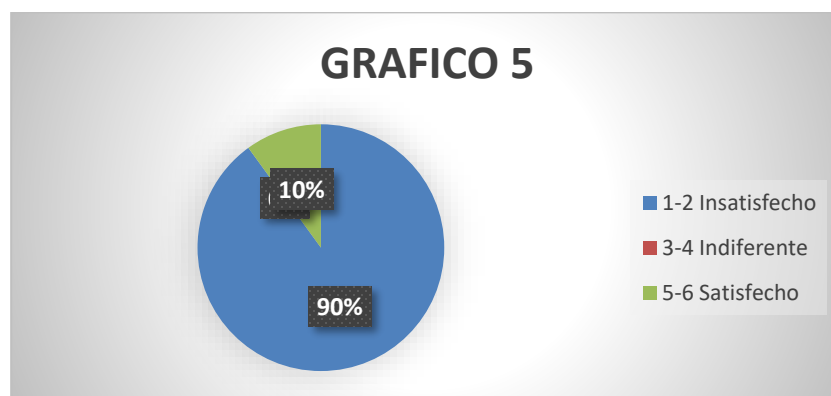
Seguidamente se plantean 6 preguntas referentes satisfacción con respecto a la asignación y remuneración salarial, donde se evidencia que 10 de los funcionarios policiales, se sienten totalmente insatisfechos (Equivalente a un 100%), además se evidencian las mismas cifras en las preguntas abordadas de la misma categoría donde se pregunta sobre el salario que recibe considera que apropiado para su prestación de servicios, las oportunidades de promoción en la empresa son auspiciadas por la institución y considera que a medida que escalafona en los rangos de la policía recibe un pago acorde con lo trabajado, siendo respuestas completamente insatisfactorias para los miembros de la institución policial.

Con respecto a todas las respuestas anteriores, los agentes de la policía colombiana tienen muchos factores que conducen a la insatisfacción laboral y, por lo tanto, a la mala calidad de vida. Se encontró que el servicio a la comunidad dentro de

la organización es nulo, debido al poco conocimiento de las diversas situaciones en las que viven estas personas todos los días, y se conoció cómo el nivel de insatisfacción laboral que presentan estos funcionarios afecta la calidad de vida de ellos en su área laboral y familiar. Debido a lo anterior es importante actualizarse y prepararse para atender conflictos personales, clima laboral, procesos de trabajo y el buen manejo de las relaciones interpersonales.

Figura 5

Satisfacción con las relaciones laborales.



Nota. El gráfico representa las respuestas referentes a los grados de satisfacción con las relaciones laborales.

En las preguntas abordadas de la satisfacción con las relaciones interpersonales laborales, es preciso decir que:

Seguidamente se plantean 6 preguntas referentes a las relaciones interpersonales laborales, donde se evidencia que 9 de los funcionarios policiales indican sentirse Muy insatisfechos, (lo cual abarca un 90%); y 1 participante refieren sentirse Muy satisfechos (Equivalente a un 10%), en consecuencia se abordan los mismos resultados con las preguntas de la misma categoría orientadas a la participación de las decisiones de grupo, relación con sus compañeros, clima laboral y decisiones en su departamento o grupo operativo de trabajo en el cual se labora.

Discusión.

Es preciso destacar que los hallazgos más relevantes, se orientaron a conocer los factores que generan satisfacción laboral en los miembros policiales del Gaula Caquetá. Teniendo en cuenta el estrés y los factores estresantes psicológicos motivacionales en el trabajo, mediante los hallazgos se logró demostrar que los resultados responden a la capacidad del individuo para interactuar con el entorno, la motivación y la satisfacción. Los administradores resisten el impacto, responden a las diferencias individuales, motivan, guían el desarrollo del equipo y controlan los sistemas de una organización para una gestión eficaz, con apropiadas habilidades organizativas y de equipo basadas en el desarrollo de comportamientos deseables y factores contextuales como el apoyo y la formación.

Los diferentes factores que se concluyeron determinantes en la satisfacción laboral fueron las dimensiones de la calidad de vida y motivación laboral, donde se hizo evidente que todos estos elementos influyen en la calidad de vida. Se relaciona, además, con factores de organización físicos que afectan directamente al funcionario entre los que se destacan altos niveles de estrés, cansancio, mucha carga laboral, nula comunicación con los compañeros de trabajo originando bajos niveles de motivación laboral que en ocasiones puede originar ambientes de trabajo pesado y sin fluidez verbal, física u operativa.

En el tradicional modelo de Hackman y Oldham (2006), el cual propone explicar la satisfacción laboral a partir de cinco características intrínsecas del trabajo (variedad de habilidades, significatividad de la tarea, identidad de la tarea, autonomía, retroalimentación de la tarea). Sin embargo, y puesto que el trabajo involucra diversas áreas de evaluación de la satisfacción laboral, se concluyó que en todas se presentan altos índices coincidentes de insatisfacción por los funcionarios del Gaula, siendo un 80% el promedio de esa sensación de poca motivación e insatisfacción. En consecuencia, un avance significativo en tal sentido lo constituye el aporte de Morgeson y Humphrey (2006), quienes proponen el denominado Cuestionario de Diseño del Trabajo (Work Design Questionnaire, WDQ), es donde difiere con este

estudio en cuanto a que la satisfacción laboral puede variar significativamente cuando aparece el estrés, como uno de los fenómenos más abordados desde el campo laboral que genera una ausencia de motivación, debido a las implicaciones físicas, cognitivas y sociales que puede repercutir en el trabajador, se le llama estrés a una serie de situaciones que ponen en tensión física o emocional. Dichas causas pueden surgir de cualquier situación determinada que puede generar emociones negativas en el funcionario.

Debido a lo anterior, se conoció que se agrupan en el orden las dimensiones internas del trabajo de la satisfacción laboral, donde se evalúan una serie de dimensiones que explican los requerimientos del trabajo, y las cuatro áreas que hacen referencia a este, en donde se plantea remuneración salarial, carga emocional, satisfacción intrínseca y con el ambiente. No obstante, se pudo determinar que el control sobre el trabajo influye en la toma de decisiones sobre diversos aspectos que obstaculizan los logros propios, como la claridad de roles, la generación de educación, el liderazgo y la prueba de relaciones sociales.

De esta manera es como se han enfocado investigaciones sobre la motivación en trabajadores de la policía y militares; por ejemplo, Blanco-Álvarez & Thoen (2017), realizaron un estudio sobre los factores de insatisfacción laboral en Policías, en donde identificaron que el estrés laboral en esta muestra, se relaciona directamente con factores como la ansiedad y la depresión, pero aún sin identificación de Burnout (síndrome del trabajador quemado), como se evidencia en la revisión documental de este estudio, además tampoco se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres. Este estudio logra conocer y precisar los riesgos que se relacionan directamente con sintomatología de alteración del estado de ánimo y conductas ansiógenas en los funcionarios.

Conclusiones.

Se hace evidente que los factores más importantes que generan satisfacción laboral en los funcionarios de la Policía Nacional en el Guala Caquetá, están

directamente relacionados con la remuneración salarial, la satisfacción intrínseca del trabajo y la satisfacción por el ambiente físico, en donde se evidencian índices promedio de un 90% de inconformidad con estas áreas por parte de los funcionarios del Gaula Caquetá, se evidencio además, que los orígenes que determinan el estrés son múltiples y a la vez generar una desmotivación en el ámbito laboral policial. Debido a todo lo anterior se establece que el estrés es un proceso que influye sustancialmente en la adaptación de los individuos al entorno y es debido a esto que la insatisfacción laboral permanece en constante aumento, en la medida en que no se regulan estas sensaciones.

Se precisa, en la evaluación de los aspectos que más afectan la insatisfacción laboral en los miembros activos de la Policía en el Caquetá, se encontró la desmotivación laboral por causa de altos niveles de estrés como el aspecto más representativo de insatisfacción, el cual está vinculado directamente a aspectos laborales del empleado, debe ser por un solo lineamiento y no dividido en partes ya que sobre este influyen múltiples condiciones que son originarias de la historia personal y de desempeño laboral del empleado, debido a las actividades y funciones que surgen en el tiempo (extralaboral) y la relación social que se ejerce especialmente en el ámbito familiar, generando en muchas ocasiones saturación de situación de tensión en los entornos de desarrollo y afectando evidentemente sus vínculos sociales, las relaciones interpersonales y en gran medida los eventos de contacto con la comunidad, siendo la saturación y carga laboral un factor negativo para la correcta ejecución de labores del funcionario.

También es importante tener en cuenta que la falta de descansos no solo reduce la productividad en el lugar de trabajo, sino que también puede poner fin a las relaciones interpersonales y recurrir a factores de riesgo. Las acusaciones de que la policía realiza más de 12 días laborales al día degradan gravemente la salud mental de los agentes de policía, que tienen tiempos de trabajo muy difíciles y, a menudo, frustrantes, y problemas interpersonales. No obstante, la insatisfacción laboral del desarrollo de la competencia profesional de los miembros de la Policía Nacional de

Colombia juega un papel muy importante en el desempeño de las funciones policiales, ya que un buen clima laboral es clave.

Se hace preciso implementar desde el objetivo dirigido a proponer estrategias para mejorar la satisfacción laboral en los funcionarios de la Policía Nacional del Gaula en Florencia, una técnica orientada al manejo del estrés desde el enfoque cognitivo conductual con los funcionarios policiales, en donde inicialmente se desarrolle un abordaje de las habilidades sociales para que sean orientadas en el área laboral y así mitigar las dificultades del entorno. Se hace preciso, el manejo de alternativas que conlleven al miembro policial a afrontar situaciones de tensión que se presentan y que pueden generar un cambio a través de la modificación de la conducta y la reestructuración cognitiva del funcionario.

En consecuencia, es importante realizar una intervención en esas categorías donde se puntuaron más bajo por parte de los miembros de la institución. En primer lugar, la variable de relaciones interpersonales insatisfechas se puede abordar e intervenir desde la propuesta de Covey (1997), el cual se basa en unos elementos básicos para lograr la efectividad laboral, explorando un crecimiento en el área personal y laboral del individuo, con la finalidad de lograr un cambio a través de folletos y lecturas de socialización.

En segunda instancia, el abordaje de la poca satisfacción con la supervisión se puede desarrollar mediante exposición con dramatizado donde se explique el rol del líder a los funcionarios, donde cada uno de ellos se coloque en el lugar de ese supervisor. Se precisa la entrega de folletos reflexivos e informativos donde se indica la importancia del liderazgo en el equipo de trabajo.

Por último, según la teoría de Williams (2013), en donde se indican cuatro categorías donde se trabaja la satisfacción laboral. Inicialmente se brinda una capacitación conceptual para que los funcionarios se relacionen con las categorías, abordando el proceso de comunicación en equipo, los procesos de control en el trabajo, la toma de decisiones y el rendimiento laboral, luego se desarrolla un cine foro donde se solucionarían las dudas e inquietudes del proceso de capacitación, para así

lograr mejoras significativas en estos procesos, y que el funcionario denote niveles más altos de satisfacción en su entorno laboral.

Limitaciones.

Se encontraron diversas limitaciones en este proceso de revisión literaria, así como de investigación aplicada a los funcionarios policiales, entre las que se destacan, el poco tiempo con el que cuentan los funcionarios de la especialidad Gaula, debido a la alta carga laboral y a los desplazamientos constantes a diversos casos ciudadanos que requieren su presencia, y debido a esto fue bastante dificultoso el desarrollo del instrumento.

Inicialmente los miembros del grupo operativo Gaula, manifestaron estar de acuerdo con el desarrollo del proceso investigativo, pero cuando se comenzó con el acercamiento eran muy reuentes a brindar información. No obstante, se logró la participación de todos, pero solamente con 5 participantes se pudo lograr la firma del consentimiento informado debido a que, por situaciones de confidencialidad en sus respuestas, no quisieron brindar información requerida para el consentimiento mismo, por lo cual lo desarrollaron con las iniciales de sus nombres y anónimos con los cuales se sentían más cómodos.

Es importante presentar la encuesta de forma personal y personal para evitar información incorrecta en futuras encuestas. Es importante dedicar más tiempo a desarrollar la encuesta. De esta manera, la recopilación de datos puede reflejar muchas cosas importantes y generar un indicador preciso de los factores que contribuyen a la insatisfacción con el trabajo de los policías colombianos y la mala calidad de vida.

Recomendaciones.

Se precisa que, en la próxima investigación y desarrollo de instrumento, los miembros del grupo operativo Gaula, de la Policía Nacional de Florencia, Caquetá sean encuestados cuando cuenten con tiempos más favorables de aplicación de instrumento y además se pueda desarrollar diligenciar el consentimiento informado, con anterioridad debido a que después de aplicado el cuestionario, algunos ya no querían firmar el consentimiento.

Se considera para próximas investigaciones aplicadas, se contenga un espacio preciso y adoptado para poder ejecutar las encuestas confiablemente, y poder aumentar los índices de validez y confiabilidad de las respuestas brindadas por los participantes del estudio investigativo. Se considera importante realizar una recopilación de información con tiempo de antelación, así como la aplicación de instrumentos, para así poder disponer de tiempos y espacios suficientes en el surgimiento de dudas e inquietudes del proceso.

Se recomienda a la institución policial que se brinden mejoras en los aspectos que presentan baja satisfacción los integrantes del Gaula- Caquetá, se hace preciso implementar una comunicación directa con el funcionario y escuchar los requerimientos para poder lograr cambios en el clima laboral de los integrantes del grupo operativo Gaula, y, por ende, que las áreas como la satisfacción con la supervisión en la organización, el ambiente físico de trabajo, las prestaciones materiales, la remuneración y relaciones interpersonales, se precisen altas y los funcionarios perciban un ambiente satisfactorio de trabajo.

Referencias bibliográficas

Arias, M. & Casenave, C. (2010). Exigencia emocional de trabajo en las Unidades de Intervención Policial. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 10(1), 91-128.

Bejarano, Y., Gómez, M., Ariza, C., Prieto, B, & Espinosa, N., (2012). Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales. *Diversitas*, 8(1), 53-72.

Blanco-Álvarez, T., & Thoen, M. (2017). Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. *Revista Costarricense de Psicología*, 36(1), 45-59.

Cano, Ignacio (2003); Controle interno: as corregedorias de Polícia; en: *¿Quem vigia os vigias? Um estudo sobre controle externo da polícia no Brasil*. J Lemgruber, L. Musumeci e I. Cano (Comp.). Rio de Janeiro, pp. 73 -119.

<http://www.scielo.org.co/scieloOrg/php/similar.php?lang=en&text=Controle%20interno:%20as%20corregedorias%20de%20Pol%C3%ADcia%20Quem%20vigia%20os%20vigias?.%20Um%20estudo%20sobre%20controle%20externo%20da%20polic%C3%ADa%20no%20Brasil>

Castro, B., Orjuela, G., Lozano, A., Avendaño, P., & Vargas, E. (2011) Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales.

Castro, J. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. Recuperado de http://www.dt.gob.cl/1601/articles-65173_recurso_1.pdf

Chiavenato, I. (2000a, b, c). Administración de Recursos humanos. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. Quinta edición.

Covey, S. (1997.) Los Siete Hábitos de las personas altamente efectivas (1ra ed., pp. 46-51). Barcelona: Editorial Espasa libros.

Dutschke, G. (2013). Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. Estudios Empresariales, (1), 21-43. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S1692-2522201800020021500008&lng=en

Flores, Roberto., J. L. Abreu y M. H. Badii (Marzo 2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%2065-99.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf)

Gache, Fernando Luis; Otero, Dino. (Julio-diciembre 2010). Adam Smith: la mano invisible o la confianza. Visión de Futuro. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/vf/v14n2/v14n2a03.pdf>

Godoy Córdoba Abogados. Recuperado de http://www.godoycordoba.com/?page_id=32

Goldman, Kurt. (2008, 16 de septiembre). Motivación y Desmotivación en el Trabajo. Recuperado de <http://kurtgoldman.blogspot.com/2008/09/motivacin-y-desmotivacin-en-eltrabajo.html>.

García, O., & Hoyo, D., (2002). La carga mental de trabajo. Torrelaguna, Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

González, G., Moreno, J., Garrosa, H., & López, L., (2005). Carga mental y fatiga en servicios especiales de enfermería. *Redalyc*, 477 - 492.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. Lima: Empresa Editorial El Comercio. Capítulo 12.

Hernández, A. (2004). Las personas con discapacidad su calidad de vida y la de su entorno. Recuperado de

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972004000100008

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Recuperado de

http://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Maslow, A. (1964). *Religions, Values and Peak-experiences*. Columbus, OH: Ohio State University Press.

Malluk, A. (2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. *Anagramas Rumbos y Sentidos de la Comunicación* | Vol. 17 Núm. 33. pp. 215-250 | Medellín, Colombia. <http://www.scielo.org.co/pdf/angr/v17n33/1692-2522-angr-17-33-215.pdf>

Oigny, M. (1994). "Quemarse" en la profesión policial. *Revista Internacional de Policía Criminal*, Enero/Febrero, pp. 22-25.

OMS. (2019). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo.

Torres, C. (2010). *“Prevención de estrés en agentes de la Policía de la Provincia de Córdoba, Departamental Río Cuarto*. Una propuesta de

Intervención “Trabajo final de graduación, Recuperado de:

https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/10481/TESIS_2010.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Violanti, J.M. y Aron, F. (2014). *Ranking of police stressors*. *Psychological Reports*, Vol. 75, pp. 824-826.

Williams, L. (2013). Estudio diagnóstico de Clima laboral en una dependencia pública. Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León.

Anexos

Anexo 1. Cuestionario calidad de vida laboral

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S4/82 de Peiró

A continuación se plantea un cuestionario con el objetivo de conocer los factores psicosociales que generan insatisfacción laboral en los funcionarios de la Policía Nacional en Florencia, Caquetá. }

INTEGRANTES

ÁNGELA PATRICIA MONTENEGRO HERNÁNDEZ. CÓDIGO 1521023388

DAYIRIS RIVAS PACHECO. CÓDIGO 1421022762

RONALD MIGUEL PEÑA RUIZ. CÓDIGO 1722410352

VELCY PORTILLA RODRÍGUEZ. CÓDIGO 1711021810

YANETH ANDREA CASTRILLÓN MEDINA. CÓDIGO 1811980080

Nota: Este cuestionario es con fines exclusivamente académicos.

Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

Las oportunidades que le ofrece su trabajo, en realizar las cosas en que usted destaca:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

Las oportunidades que le ofrece su trabajo, de hacer las cosas que le gustan:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

El salario que usted recibe:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

Los objetivos, metas y tasas de producción que usted debe alcanzar:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

La limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

El entorno físico y el espacio del que dispone de su lugar de trabajo:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

La iluminación de su lugar de trabajo:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

La ventilación de su lugar de trabajo:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

La temperatura de su lugar de trabajo:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

Las oportunidades de promoción que tiene la empresa:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

Las relaciones personales con sus superiores:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

La supervisión que ejercen sobre usted:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

La proximidad y frecuencia con la que se es supervisado:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

La forma en que sus supervisores juzgan su tarea:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

La igualdad y justicia del trato que recibe en su empresa:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

El apoyo que recibe de sus superiores

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

La capacidad para decidir autónomamente los aspectos relativos a su trabajo:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

Su participación en las decisiones de su departamento:

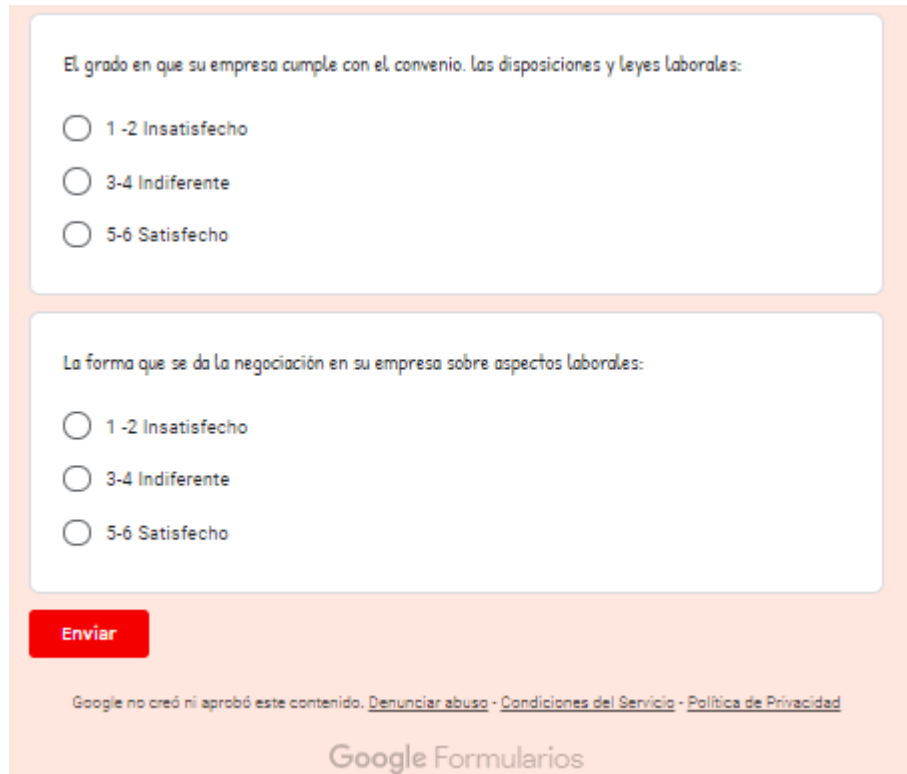
- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

Su participación de las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

Su participación de las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa:

- 1 -2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho



El grado en que su empresa cumple con el convenio, las disposiciones y leyes laborales:

1 -2 Insatisfecho

3-4 Indiferente

5-6 Satisfecho

La forma que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales:

1 -2 Insatisfecho

3-4 Indiferente

5-6 Satisfecho

Enviar

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

Google Formularios

Link del cuestionario:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf-oRhmCNAd2-Ti4cGwZ2R3Y90EVnr3TJp4xNNdkPvwGjsiA/viewform?usp=sf_link

APLICACIÓN: La aplicación de dicho cuestionario se llevará a cabo por parte de los y las investigadores del Politécnico Gran Colombiano.

Anexo 2. Consentimiento informado**INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL****Título del estudio:** _____**Investigadores:** _____

_____**Objetivo del Plan de Mejora:**

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa _____ . El objetivo general de el Plan de Mejora es _____

_____.

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.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: _____

Yo _____ identificado con C.C. _____ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, _____ denominada “ _____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta 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.: _____

Anexo 3. Consentimientos informados firmados.

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: Factores psicosociales que generan insatisfacción laboral en las funcionarios de la Policía Nacional.

Investigadores: Angela Patricia Montenegro
Dajana Rivas Pacheco
Ronald Nigel Peris Ruiz
Janeth Andrea Castillon
Velcy Portillo Rodríguez

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Policia Nacional. El objetivo general del Plan de Mejora es Identificar los factores psicosociales que generan insatisfacción laboral en las funcionarios de la Policía Nacional, Cauca, Cauquetó

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.

Declaración de Consentimiento InformadoFecha: 20 Mayo 2021

Yo Oscar Melacha identificado con C.C. 1.110.721.031 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas 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: Oscar MelachaC.C.: 1.110.721.031

Declaración de Consentimiento InformadoFecha: 20-05-21

Yo Eduardo Molina identificado con C.C. 1.117.471.899 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“ _____ ”

—”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas 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: Eduardo MolinaC.C.: 1.117.471.899

Declaración de Consentimiento InformadoFecha: 19 Mayo de 2021

Yo Lina Marcela Penayo identificado con C.C. 117297946 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas 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: Lina Marcela PenayoNOMBRE: Lina Marcela PenayoC.C.: 117297946

Declaración de Consentimiento InformadoFecha: 19 mayo 2021

Yo Andrés Cardozo Leal identificado con C.C. 1117535733 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas 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: Andrés Cardozo LealC.C.: 1117535733

Declaración de Consentimiento InformadoFecha: 18-05-2021

Yo Daniel Callejo Murcia identificado con C.C. 1024921504 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas 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: Daniel Callejo MurciaC.C.: 1024931504

Declaración de Consentimiento InformadoFecha: 17-05-2021

Yo Carlos Mauricio Gutierrez identificado con C.C. 89.663.531 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas 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: Carlos Mauricio GutierrezC.C.: 89.663.531

Declaración de Consentimiento InformadoFecha: 16-05-2021

Yo Cristian Camilo Rozo Rivera identificado con C.C. 49054239 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas 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: Cristian Camilo Rozo RiveraC.C.: 49054239

Declaración de Consentimiento InformadoFecha: 16 Mayo 2021

Yo Juan Amaya Rojas identificado con C.C. 17.931.705 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas 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: Juan Amaya RojasNOMBRE: 17.931.705C.C.: Juan Amaya Rojas

Declaración de Consentimiento InformadoFecha: 20 de Mayo

Yo Silvia Ortiz identificado con C.C. 1032 410 117 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, denominada

“

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas 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: Silvia OrtizC.C.: 1032 410 117

Declaración de Consentimiento InformadoFecha: 20-05-21

Yo Yisnery Gonzalez Perez identificado con C.C. 17.024796 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas 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: Yisnery Gonzalez PerezC.C.: 17.024796

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 17/05/2021

Yo Natalia Rojas Castano identificado con C.C. 1.110.273.311 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 Gracolombiano, denominada

“

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas 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:

Natalia Rojas Castano

NOMBRE:

Natalia Rojas Castano

C.C.:

1.110.273.311

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 18/05/2021.

Yo Andrea Pineda. identificado con C.C. 1.117.210.138. manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetaré 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 grabadas en video o en audio o registradas 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: Andrea Pineda

NOMBRE: Andrea Pineda

C.C.: 1.117.210.138.

Declaración de Consentimiento InformadoFecha: 16/05/2021.

Yo Jose Joaquin Garcia identificado con C.C. 1.117.210.138 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“
_____”

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas 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: Jose Joaquin Garcia M.NOMBRE: Jose Joaquin GarciaC.C.: 1.117.210.138

Declaración de Consentimiento InformadoFecha: 19 Mayo 2021

Yo Karen Martínez Cepeda identificado con C.C. 1.113.483.210 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas 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: Karen Martínez CepedaNOMBRE: Karen Martínez CepedaC.C.: 1.113.483.210

Declaración de Consentimiento InformadoFecha: 20 Mayo 2021

Yo Julietto López Ortiz identificado con C.C. 110230260 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, denominada

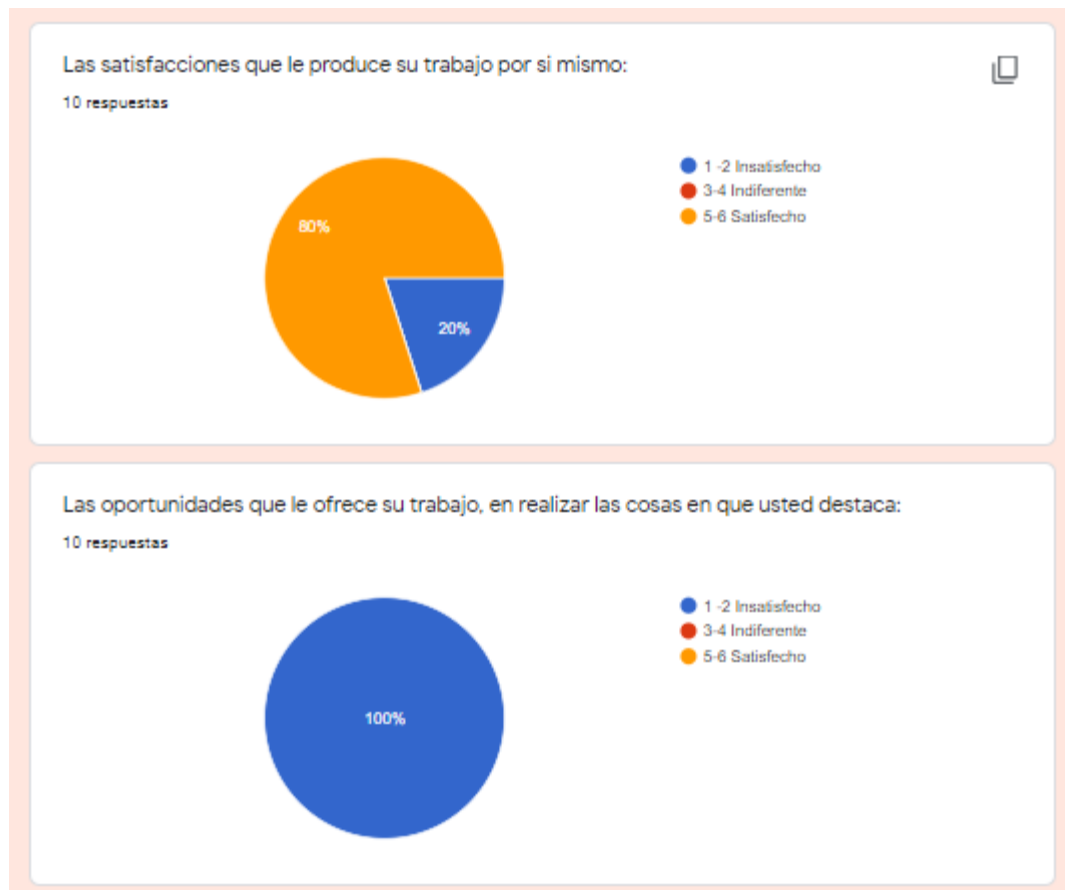
“

_____”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas 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:

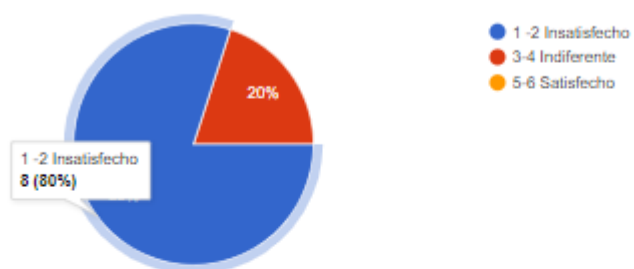
NOMBRE:

C.C.: 1.110.230.260

Anexo 4. Resultados de la aplicación de instrumento cuestionario.

Las oportunidades que le ofrece su trabajo, de hacer las cosas que le gustan:

10 respuestas



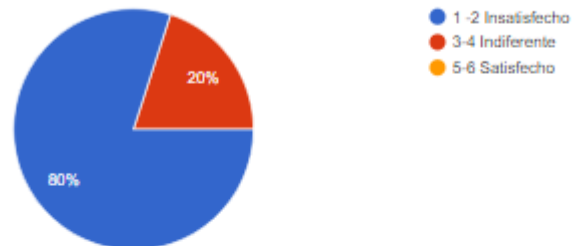
El salario que usted recibe:

10 respuestas



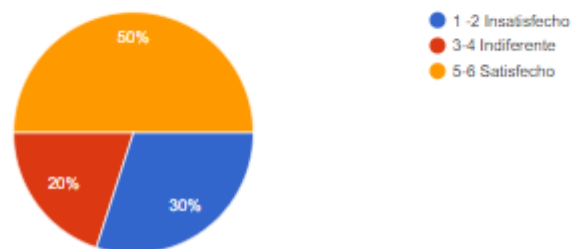
Los objetivos, metas y tazas de producción que usted debe alcanzar:

10 respuestas



La limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo:

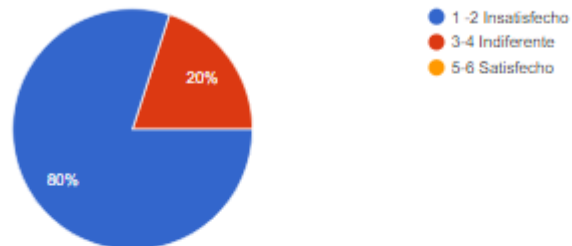
10 respuestas



Los objetivos, metas y tazas de producción que usted debe alcanzar:

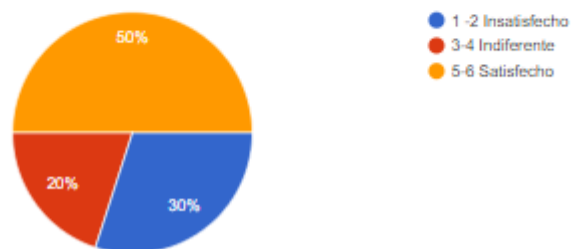


10 respuestas



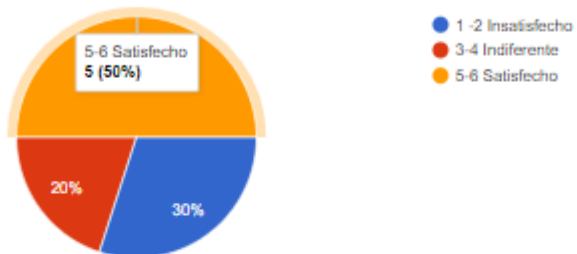
La limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo:

10 respuestas



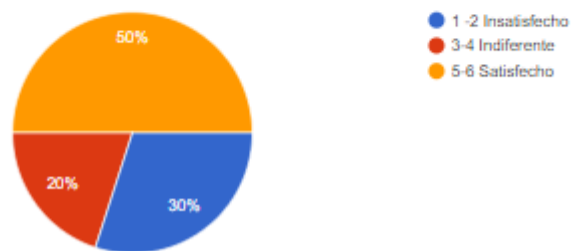
El entorno físico y el espacio del que dispone de su lugar de trabajo:

10 respuestas



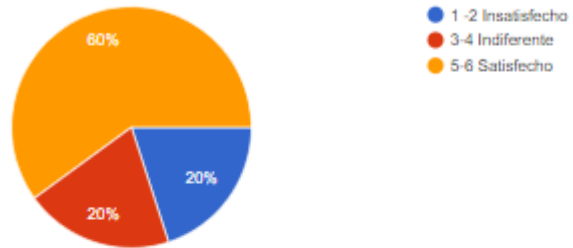
La iluminación de su lugar de trabajo:

10 respuestas



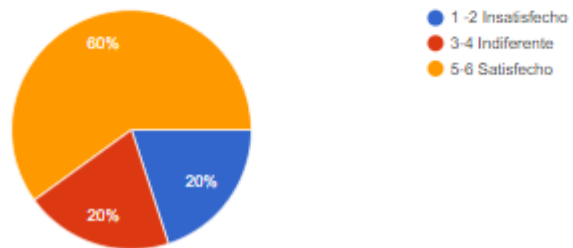
La ventilación de su lugar de trabajo:

10 respuestas



La temperatura de su lugar de trabajo:

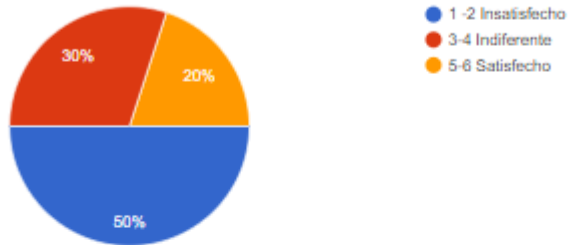
10 respuestas



Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa:

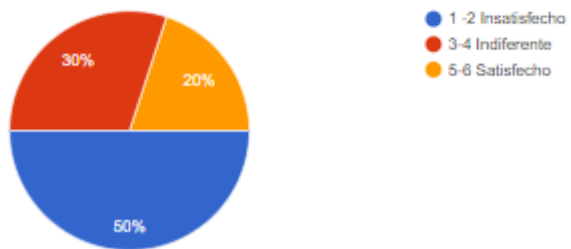


10 respuestas



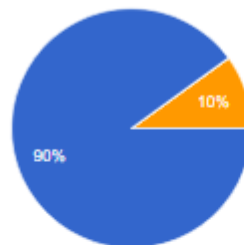
Las oportunidades de promoción que tiene la empresa:

10 respuestas



las relaciones personales con sus superiores:

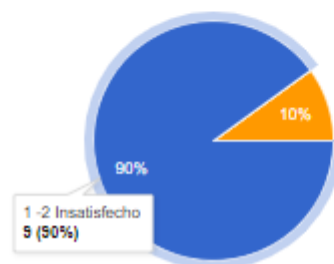
10 respuestas



- 1-2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

La supervisión que ejercen sobre usted:

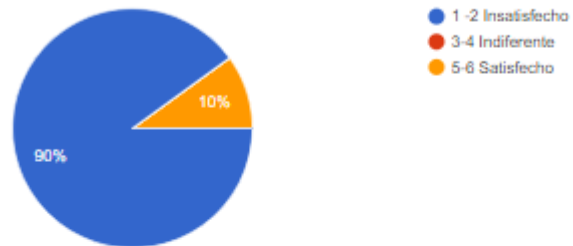
10 respuestas



- 1-2 Insatisfecho
- 3-4 Indiferente
- 5-6 Satisfecho

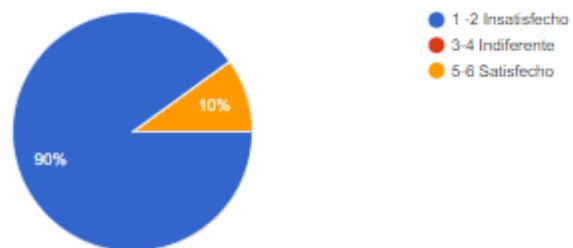
las relaciones personales con sus superiores:

10 respuestas



La supervisión que ejercen sobre usted:

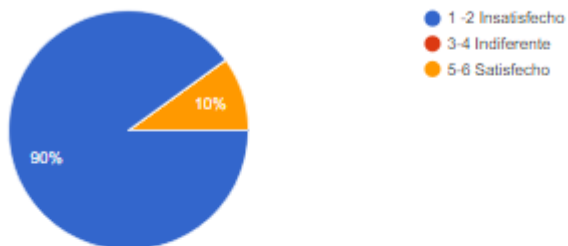
10 respuestas



La proximidad y frecuencia con la que se es supervisado:

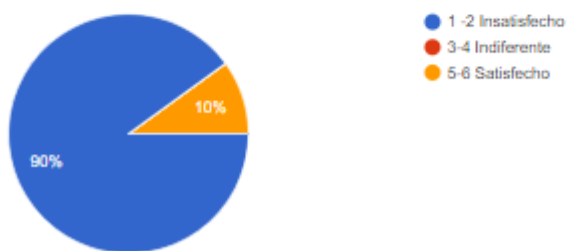


10 respuestas



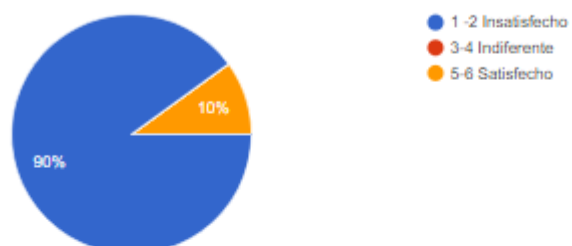
La forma en que sus supervisores juzgan su tarea:

10 respuestas



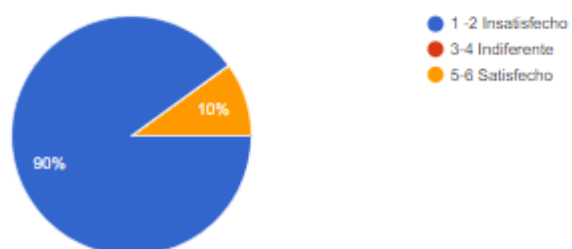
La igualdad y justicia del trato que recibe en su empresa:

10 respuestas



El apoyo que recibe de sus superiores

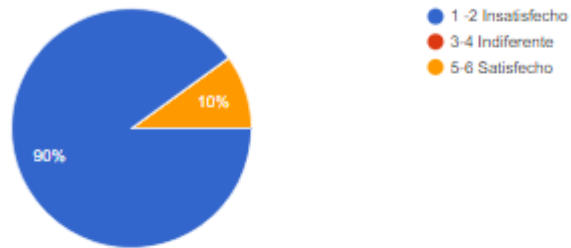
10 respuestas



La capacidad para decidir autónomamente los aspectos relativos a su trabajo:

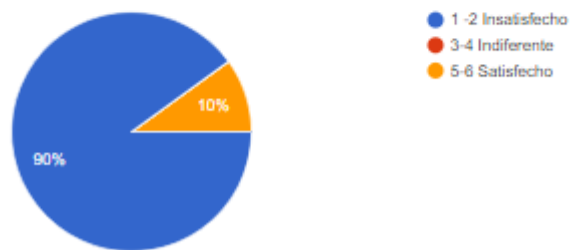


10 respuestas



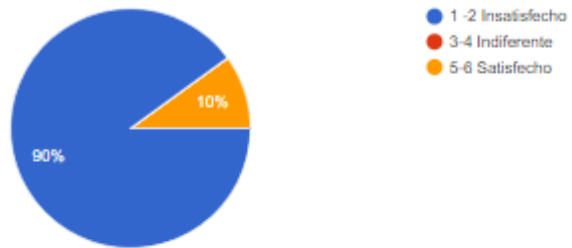
Su participación en las decisiones de su departamento:

10 respuestas



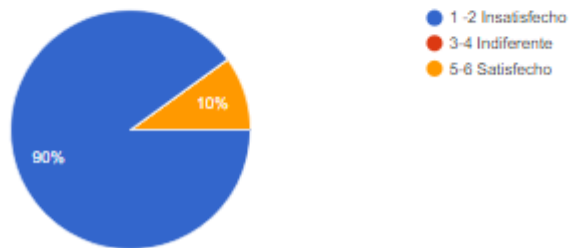
Su participación de las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa:

10 respuestas



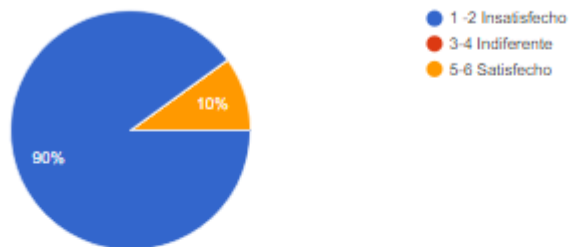
Su participación de las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa:

10 respuestas



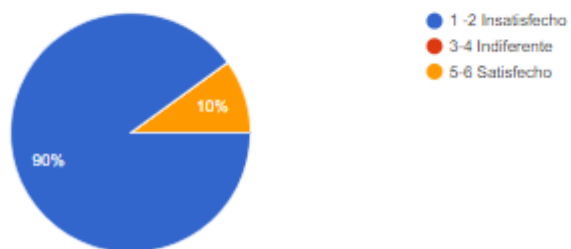
El grado en que su empresa cumple con el convenio, las disposiciones y leyes laborales:

10 respuestas



La forma que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales:

10 respuestas



Anexo 5. Evidencias fotográficas

