



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
INFLUENCIA DEL ESTRÉS SOBRE EL BIENESTAR LABORAL EN LOS POLICÍAS DEL
GRUPO GAULA DE MONTERÍA- CÓRDOBA.

PRESENTA:

ELIADITH CORREA CORDERO, CÓDIGO 100219565
GUSTAVO ADOLFO ALEAN MANTILLA CÓDIGO 100201467
JEAN CARLOS CALDERIN PATRANA, CÓDIGO 100204541
JUAN CARLOS CERON MUÑOZ, CÓDIGO 100206082

SUPERVISOR:

GARCÍA GARZÓN KAMILA BIBIANA MGS.

BOGOTÁ, MARZO-JUNIO 2022.

Tabla de Contenidos

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.	2
Descripción del contexto general del tema.	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.	4
Justificación.	4
Capítulo 2. Marco de referencia.....	5
Marco conceptual.....	5
Policía.	5
Estrés.....	5
Bienestar laboral.	5
Condiciones de trabajo.....	5
Factores de riesgo.	6
Marco teórico.....	6
Teoría del estrés de Lazarus & Folkman (1986).....	6
Teoría X y Y de McGregor.....	6
Marco Empírico.	7
Estudios internacionales.....	7
Estudios nacionales.....	8
Capítulo 3. Metodología.	9
Tipo y diseño de investigación.	9
Participantes.....	9
Instrumentos de recolección de datos.	9
Estrategia del análisis de datos.	10
Consideraciones éticas.....	10
Capítulo 4. Resultados.	12
Discusión.....	16
Conclusiones.....	17
Limitaciones.....	18
Recomendaciones.	19
Referencias bibliográficas.....	20
Anexos.	24
Anexos 1. Consentimiento informado.	24
Producto Multimedia:	25

Lista de tablas

iii

Tabla 1. Codificación de respuestas.....	12
Tabla 2. Tabulación de datos y medidas de tendencia central.	13

Lista de figuras

Ilustración 1. Estrés sobre el bienestar.....	13
Ilustración 2. Latitud.....	14
Ilustración 3. Demandas psicológicas.....	15
Ilustración 4. Apoyo social.....	15

Resumen.

La Policía Nacional es una de las organizaciones más grandes y sólidas del país, por su naturaleza y responsabilidad social ejerce numerosas tareas que concierne intervención con la comunidad, por ello es pertinente estudiar los aspectos del estrés en dimensiones como el bienestar laboral. El propósito principal de la investigación es Establecer la influencia del estrés laboral sobre el bienestar laboral en los policías del grupo Gaula de Montería- Córdoba. Mediante metodología cuantitativa, se utilizó el cuestionario JCQ, a 15 uniformados del Gaula de Montería- Córdoba. Dentro de los principales resultados se hallan que el exceso de carga de trabajo, contradicciones de las asignaciones dadas, trabajos repetitivos y jornadas laborales extenuantes son las principales situaciones del estrés en las divisiones. A modo de conclusión se define que la correlación de la investigación es positiva, lineal y creciente lo que implicaría una influencia directa entre los elementos que causan tensión o angustia, como el estrés en las condiciones que generan bienestar de los policías.

Palabras clave: Estrés laboral, policías, bienestar laboral, organizacional.

Capítulo 1.

Introducción.

El cuerpo civil armado colombiano, denominado Policía Nacional es una organización robusta y sólida del país, por su naturaleza y responsabilidad social ejerce numerosas tareas que concierne intervención con la comunidad, tales interacciones en muchas ocasiones se presentan de manera poco eficiente, debido a factores culturales que dificultan el ejercicio correcto y efectivo de las funciones. Lo que genera tensiones relacionadas al trabajo, pero esto no solo es generado por factores del entorno, si no también se vincula a aspectos intralaborales como lo son las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, superiores, condiciones físicas y emocionales del trabajo, entre otras. Moreno et al., (2021) afirma que el estrés es generado por las múltiples situaciones del ejercicio policial afectando negativamente la motivación y disposición del uniformado para cumplir con los requerimientos que el trabajo le exige.

Por su parte, el bienestar como el conjunto de procesos que se encaminan a la mejora continua de los aspectos que mejoran los índices de la calidad de vida del personal, puesto que están relacionados, no solo a la integridad del empleado, sino también, a la eficiencia de la organización dentro del mercado laboral. Las organizaciones se orientan en ser centros de confort para los empleados, dado que las actividades planeadas y sistematizadas garantizan la viabilidad económica de las mismas, al mismo tiempo que impulsan la salud y seguridad integral de los empleados teniendo en cuenta su rendimiento, entorno e interacciones personales (Angulo et al., 2021)

Descripción del contexto general del tema.

De este modo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la salud (OPS) (2016) apuntan que el estrés laboral es una disposición colectiva en las condiciones de trabajo de la actualidad debido al desarrollo y avances tecnológicos que ha impuesto desafíos de adaptación y desarrollo de habilidades que respondan al ritmo del cambio. En promedio el 10% de los participantes de América central confirman haber sentido presión o con sentimientos negativos relacionados a los quehaceres del trabajo. Mientras que, para países de Sudamérica reportaron un 26,7% de estrés mental.

Para el contexto nacional, ha de señalarse, que el comunicado de julio del año 2019, publicado por el Ministerio de Trabajo (2019) se registró un índice del 33% en percibir altos niveles de estrés según la Segunda edición de la Encuesta Nacional de Condiciones de SST. De igual importancia, afirman que ha habido un alza del 43% de presencia de patologías mentales asociados al estrés.

De igual importancia, a lo que concierne el bienestar laboral los índices en Colombia no son particularmente buenos, FTI Consulting (2021) expone que aproximadamente el 40% de los trabajadores del país se sienten agotados del ritmo de trabajo y aun cuando expresan que, si están teniendo espacios para actividades que contribuyen a la salud del individuo, como el descanso o tiempos de ocios, pero son limitados, ya que, el 70% afirman que el tiempo que disponen no es lo suficiente para la familia, los amigos o los pasatiempos. Los empleados colombianos también afirman que en ocasiones tomar una pausa del trabajo representa retrasos de la carga laboral a la que se enfrentan, además que actividades adicionales de la virtualidad como asistir a videoconferencias, atender videollamadas son generadores de más presión o tensión.

Planteamiento del problema

La tensión laboral o estrés expuesta como la carencia de desequilibrios emocionales y falencias en el manejo de tensiones o presiones desencadenadas por la incapacidad de la organización, de la persona o de ambas, de establecer un balance de la carga de trabajo asumida y en el cual intervienen aspectos del bienestar laboral que desmejoran libertades y control sobre las demandas del trabajo, el bienestar como aspecto regulador de las condiciones de trabajo, beneficios y agente motivador ha de administrarse con la intención de disminuir los factores de riesgos del estrés.

Pregunta de investigación.

¿Cómo influye el estrés laboral sobre el bienestar laboral en los policías del grupo Gaula de Montería- Córdoba?

Objetivo general.

Establecer la influencia del estrés laboral sobre el bienestar laboral en los policías del grupo Gaula de Montería- Córdoba.

Objetivos específicos.

Identificar las condiciones de trabajo que generan estrés en los funcionarios del grupo Gaula.

Caracterizar los elementos de bienestar laboral en los policías.

Exponer las estrategias de prevención que mitigan el estrés laboral y son efectivas para el bienestar de los trabajadores.

Justificación.

El término de bienestar enmarcado en el lugar de trabajo hace alusión a los aspectos ligados a las organizaciones que invitan a los trabajadores a sentirse a gusto en la empresa a través de la implementación de estrategias encaminadas al soporte emocional, profesional, individual y cooperativo con el propósito de tener mayor productividad. De la misma forma, tienen la intención de conectar las capacidades del individuo con actitudes y pensamientos positivos que disminuyan factores de riesgo relacionados a las tensiones y excesos laborales. Por lo anterior, la conveniencia de la investigación es pertinente, debido a que es una situación que apremia en el marco laboral de las personas que integran la Policía Nacional de Colombia, con la intención de generar trascendencia social en esta comunidad que tiene pocas oportunidades de intervención.

Seguidamente, las implicaciones prácticas de la investigación se enfocan en estudiar los aspectos relevantes del estrés laboral, con la intención de proveer un valor teórico incentivando el estudio en áreas del conocimiento organizacional en integrantes de este cuerpo civil. La utilidad se enmarca en mejorar los aspectos del trabajo que ocasionan estrés laboral deteriorando consigo el bienestar laboral. Además, en el aporte académico, se espera presentar información confiable que servirá en futuras ocasiones a enfrentar la desinformación que atañe al estrés laboral y bienestar en policías, generando nuevos conocimientos sobre posibles factores que influyen sobre estos aspectos de la psicología.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

El proyecto de investigación se construye mediante tres marcos que abordarán la temática de estudio y variables relacionadas a la problemática, es indispensable la exposición de la literatura en el estudio, dado que tanto el estrés como el bienestar laboral son factores determinantes en las organizaciones. Calderón et al., (2018) expresan que las relaciones entre estas dos variables están determinadas por el impacto que tiene el estrés sobre las condiciones de vida del individuo, dado que la precariedad laboral en muchas de las organizaciones se origina a partir de la incertidumbre desarrollada por la dificultad de las empresas de adaptarse y responder oportunamente a las necesidades de los colaboradores. Sin embargo, estos aspectos del trabajo dependen de la combinación de elementos de las dimensiones individuales, laborales y económicas.

Marco conceptual.

Policía. La Carta Magna de Colombia de 1991 establece que: es un cuerpo armado de carácter civil encargado de los asuntos de Estado que tiene como finalidad principal mantener las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas y asegurar la convivencia pacífica de los colombianos residentes (Constitución Política de Colombia, 1991, art. 218).

Estrés. Es una respuesta emocional, producido por el organismo que es generado de diversos factores asociados a la incertidumbre, cansancio, miedo y es asociados al trabajo, este se puede presentar en cualquier trabajador, empresa, actividad o relaciones de trabajo, que surgen de las demandas psicosociales del personal ocasionando problemas de salud en sus diferentes dimensiones, físicos y/o psicológicos (Chiang et al., 2018).

Bienestar laboral. Blanco & Moros (2020) sustentan que el bienestar es un componente multidimensional del individuo, dentro de las que se distinguen el psicológico, económico, laboral, entre otros y que son independientes entre sí. Sin embargo, siendo más preciso, el bienestar laboral está relacionado con las variables organizacionales de satisfacción respecto a la vida y al trabajo, que es a su vez derivada de las condiciones del trabajo de infraestructura, motivación y bienestar.

Condiciones de trabajo. Se conoce como las condiciones de trabajo a las situaciones, elementos, situaciones que conciernen e influyen sobre los individuos de una

organización al momento de realizar las tareas relacionadas a la actividad económica para lo que fue contratado, principalmente las circunstancias de SST de índole física, psicológica, mecánica que afecten la productividad y desempeño del personal (Sabastizagal et al., 2020).

Factores de riesgo. Para Capa et al., (2018) hace referencia a las inseguridades laborales relacionados de manera directa con la labor ocupacional y que genere imprevistos en el empleado que perjudiquen la salud y bienestar durante la jornada laboral dentro de la organización y en camino a ella, asociados a los factores de higiene y seguridad.

Marco teórico.

Teoría del estrés de Lazarus & Folkman (1986).

Espinoza et al., (2018) afirman que según la teoría del estrés de los autores Lazarus & Folkman en 1986, el individuo y el entorno tienen una relación activa y recíproca e incluso bidireccional, dado que se concibe el estrés como respuestas físicas y emocional de fuentes estresores o generadoras, ya sea como agente motivador o demanda.

De igual importancia, Lazarus y Folkman (1986) en Obbarius et al., (2021) sustentan que el estrés está sujeto a valoraciones que la persona dispone de sus recursos, para mediar entornos problemáticos, independientemente de su objetividad o de la carencia de ella, pues de ello se supeditara la disposición de la persona para mitigar la presencia del estrés y abordar los factores estresores.

En otras palabras, El estrés es una vinculación específica entre el individuo y el entorno que pone en riesgo las capacidades y pone en peligro su bienestar; también está asociado con las actitudes de confrontación y los sentimientos percibido como resultado de la evaluación de dos eventos momentáneos íntimamente relacionados (Lazarus & Folkman, 1986, citado en Berra et al., 2014).

Teoría X y Y de McGregor.

Es una propuesta de teoría organizacional que facilita entender las necesidades de los trabajadores, la teoría X hace énfasis en la productividad del individuo, caracterizada

por el trabajo justo, se restringe las opiniones y sugerencias del personal, recompensa por desempeño, control y vigilancia de las actividades. Está enfocado en liderazgo autoritario y es comúnmente empleado en organizaciones burocráticas y con políticas poco flexibles como el ejército. Generalmente, las instituciones enfocadas en esta teoría conciben que el empleado evita el trabajo y la administración debe encargarse de disminuir esa conducta (Madero & Rodriguez, 2018).

Mientras que la teoría Y, se caracteriza por el liderazgo participativo y el empoderamiento, entendiendo que el trabajo es fuente de satisfacción, acepta responsabilidades, tiene necesidades de integración, de afiliación y autorrealización, actúan y hacen de manera autónoma, dado que es natural del individuo.

Marco Empírico.

Estudios internacionales.

Para el año 2019, Purba & Demou (2019) presentaron un documento sobre el bienestar mental y los factores estresores de los oficiales de policía, una revisión sistémica, mediante guías PRISMA y Colaboración Cochrane, analizaron 15 estudios donde subrayan que el estrés del personal es asociado a la interacción continua con la comunidad de carácter agresivo, reforzado por los sentimientos de angustia y agotamiento emocional constantes en las situaciones peligrosas. Sin dejar de lado que la presión laboral ejercida sobre ellos y las jornadas laborales extenuantes son agentes estresores.

Marinho et al., (2018) realizan una revisión sistemática, implementando método PRISMA a 49 artículos, sobre los factores de estrés en policías, dentro de los resultados exponen que existen los criterios que aumentan la percepción del estrés en este grupo de estudio son: el tiempo de servicio de los militares y el tiempo de exposición de violencia durante el ejercicio de su labor, este factor se compone tanto al interior de la institución como por fuera de ella, mencionan variables como la sobrecarga laboral, turnos rotativos y extensos, discriminación de género y exigencias de cumplimiento de trabajo por parte de los superiores.

Por su parte Acquadro et al., (2018) señalan en su investigación descriptiva desarrollada en Italia a 105 policías, a través de un curso para mejorar la capacidad de manejar la angustia. Los resultados presentados se enmarcaron en que un buen programa

de acción enfocado al bienestar reduce los niveles de estrés, mitiga el riesgo de padecer otro tipo de enfermedades físicas y mentales, debido a su enfoque integral, puesto que las actividades de intervención trabajan en conjunto para mejorar los índices de motivación y satisfacción.

Estudios nacionales.

En lo que concierne a los estudios a nivel nacional, el número de estudios es reducido en revistas indexadas, principalmente se encuentran estudios realizados y publicados por los repositorios de universidades nacionales, siendo el Politécnico Gran Colombiano, una de las instituciones con mayor número de publicaciones.

Siendo así, el estudio de Escobar et al., (2021) en su investigación cuantitativa, con una muestra de 45 policías de vigilancia aplicando un cuestionario sobre el estrés, los hallazgos fueron que los factores asociados al estrés en los policías están relacionados con las condiciones de trabajo como la presión, jornadas de trabajo extenuantes, conflictos al interior de la organización, pero sobre todo al exterior de ella, en la cotidianidad del trabajo, afectando la toma de decisiones.

Mientras tanto, Gutierrez et al., (2020) construyen una investigación cualitativa a 25 uniformados, utilizando encuestas, determinan en sus resultados que los uniformados de Chocontá, los factores que inciden en la disminución del estrés son las estrategias enfocadas a la motivación y al trabajo en equipo, la capacidad de la organización de gestionar la comunicación asertividad, habilidades y destrezas que dinamicen la autorrealización y crecimiento.

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

Se establece una investigación cuantitativa, con alcance correlacional, está orientada a los conceptos medibles que se derivan de fundamentos teóricos, de carácter hipotético-deductivo. Este tipo de investigación es un conjunto de procesos estandarizado y sistémico en la recopilación de información relacionados al fenómeno de interés (Monje, 2011). El diseño correlacional para Guevara et al., (2020) se caracteriza por recolectar datos con el fin de conocer el comportamiento de una variable con respecto a otras, conocer su vínculo de agrupación entre ellos.

Participantes.

Las personas las cuales hacen parte de la investigación están conformadas por 15 patrulleros pertenecientes al Grupo Gaula de la Policía Nacional de Colombia de Montería – Córdoba, se compone de 11 hombres y 4 femeninas con un rango de edad de veinticinco a treinta y cinco años, su nivel de escolaridad es técnico capacitado en servicio al policía, de estrato socioeconómico 3. De igual forma, los policías han de tener más de 5 años de antigüedad siendo policías y con más de 12 meses, perteneciendo al grupo Gaula de Colombia en cualquiera de sus jurisdicciones y mínimo 3 meses en Montería- Córdoba.

El muestreo se determinó de intención no probabilística, de tipo por conveniencia, Otzen & Manterola (2017) sostienen que esta muestra posibilita seleccionar a los individuos accesibles y que tengan disposición de participar la investigación, además que son próximos a la problemática de estudio.

Instrumentos de recolección de datos.

Se aplicará el cuestionario del Contenido de Trabajo (JCQ) (Véase anexo 2. Cuestionario JCQ), adoptado a 24 preguntas debido a la profesión de los participantes, son preguntas cerradas con tipos de respuestas estilo Likert, y se concentra en abordar el estrés a través de la exposición de riesgos en el trabajo. Con cuatro dimensiones: Latitud, demandas psicológicas, Inseguridad en el trabajo y apoyo social. Debido al diseño del cuestionario es posible que esta sea auto aplicada y sin control del tiempo para diligenciarse.

Dentro del criterio de confiabilidad el coeficiente es entre 0,55 y 0,83 un rango adecuado en las valoraciones internas de las escalas (Chiang et al., 2013).

Estrategia del análisis de datos.

Se implementa en el proyecto 2 herramientas de Microsoft Office dentro de las que se encuentra el formulario de Google, o conocido como Google Forms dado que servirá como plataforma para recolectar la información y datos, donde posteriormente se procederá a utilizar la hoja de cálculo de Excel, la cual facilita la creación de tablas y gráficas que servirán de herramientas de organización e interpretación de los hallazgos. Así como la generación de fórmulas descriptivas propias del carácter de la investigación.

Consideraciones éticas.

La norma colombiana para la intervención científica en humanos y en este caso de carácter psicológico organizacional, exige la aplicación de dos normativas fundamentales en el uso y aplicación de instrumentos. Inicialmente, se encuentra la ley 1090 de 2006, la cual reglamenta la psicología y establece el “Código Deontológico y Bioético”, dentro del cual se contemplan, la naturaleza de la profesión, sostenida en la exploración de procesos de carácter sociales y emocionales del individuo como es el caso del estrés en el bienestar laboral, cuya finalidad se enmarca en propiciar el desarrollo de conocimientos y destrezas que brinde una mejor calidad de vida.

Asimismo, se contemplan las disposiciones generales como los principios universales del psicólogo, los cuales dan fe de su cumplimiento en este ejercicio académico, dentro de los que se destaca los estándares morales, confidencialidad, bienestar del usuario y evaluación técnica. Por otra parte, es pertinente resaltar el capítulo VII del Código “De la investigación científica, la propiedad intelectual y las publicaciones” los artículos del 49, al 56.

De igual importancia, el segundo instrumento legal que constituye las consideraciones éticas consignadas en la resolución 8430 de 1993, en ella se define la aplicación del consentimiento informado a todos los intervinientes, el cual se presenta de manera clara el propósito de la intervención, uso de la información y riesgo de la participación; para efectos de este ejercicio académico será de categoría a) investigación sin riesgo, definida en el artículo 11, esta se caracteriza por la aplicación de técnicas

documentales, donde no se realizan modificaciones biológicas fisiológicas, psicológicas o sociales (Ministerio de Salud, 1993, p. 39).

Capítulo 4.

Resultados.

Acorde a la metodología planteada y el instrumento descrito se presenta la información recabada de la encuesta aplicada a 15 policías del grupo Gaula de Montería. En la tabla 1 se encuentra la codificación de respuestas que permite entender los datos numéricos de la tabla 2, en la tabulación de datos, a través de ello se hallan las medidas de tendencia central de las respuestas acorde a cada reactivo y dimensión abordada.

Tabla 1. Codificación de respuestas.

Respuestas	Asignación de valores
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
De acuerdo	3
Totalmente de acuerdo	4

Fuente: Elaboración propia.

En términos generales, las medidas de tendencia central evidencian que en la dimensión Latitud, la cual contempla las habilidades en el trabajo, creatividad y flexibilidad, mayormente están de acuerdo que tienen una elevada exigencia para el desempeño de las actividades laborales. Por su parte la dimensión de las demandas psicológicas refiere a los esfuerzos mentales que han de disponer para ejecutar sus actividades, donde existe una tendencia hacia un esfuerzo considerable de conocimientos y presión que deben sobrellevar con una mediana de 3. A lo que refiere, la inseguridad en el trabajo, sustentan que es acorde, aun cuando han de cumplir órdenes contradictorias, no obstante la estabilidad laboral que le ofrece la institución es aspecto considerablemente positivo para la reducción del estrés. Finalmente, el apoyo social tanto del personal general de trabajo como de los superiores afirman que es adecuada con una mediana de 4 en 5 de los 8 ítems y 3 en el restante (Véase tabla 2).

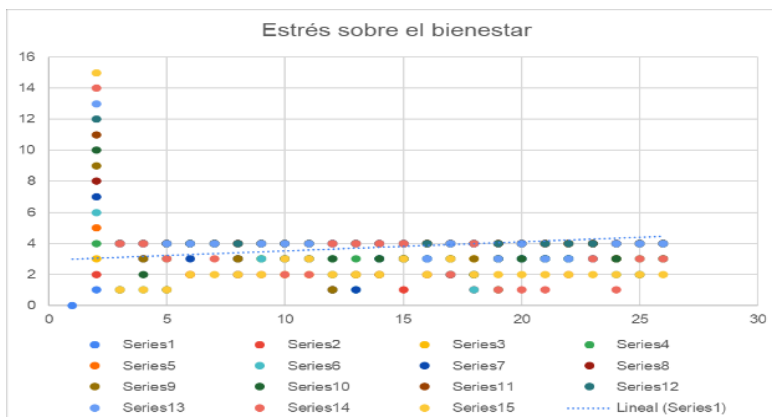
Tabla 2. Tabulación de datos y medidas de tendencia central.

Dimensiones	Reactivos	Participantes															Medidas de tendencia central		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Mediana	Moda	Promedio
Latitud	En mi trabajo necesito estar aprendiendo cosas nuevas	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	3,60
	Mi trabajo implica muchas actividades repetitivas	4	3	4	4	4	1	3	4	3	2	4	4	4	4	1	4	4	3,27
	Para mi trabajo necesito ser creativo	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	3	1	4	4	3,40
	En mi trabajo puedo tomar decisiones por mi mismo (a)	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3,40
	Mi trabajo requiere de un alto nivel de habilidad	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3,80
	Tengo mucha libertad para decidir como hacer mi trabajo	4	4	2	3	3	4	3	4	3	2	4	4	2	2	2	3	4	3,07
	Existe variedad en las actividades que realizo en mi trabajo	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3,53
	Mis opiniones cuentan mucho en mi trabajo	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3,53
Demandas psicológicas	En mi trabajo tengo oportunidad de desarrollar mis propias habilidades	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3,53
	Mi trabajo es aburrido	4	1	1	3	2	2	1	4	1	3	4	4	4	4	2	3	4	2,67
	Tengo que trabajar muy rápido	4	2	2	3	4	1	1	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3,00
	Tengo que trabajar muy duro	4	2	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3,27
	Se me pide que realice una cantidad excesiva de trabajo	4	1	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3,33
	Tengo suficiente tiempo para terminar mi trabajo	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	2	2	4	4	3,40
	La seguridad en mi empleo es buena	4	4	2	2	4	4	2	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3,27
	Inseguridad en el trabajo	En mi trabajo tengo que responder a ordenes contradictorias	4	1	3	4	4	1	2	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4
Mi jefe se preocupa del bienestar del personal a su cargo		4	4	4	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	1	2	3	4	3,07
Apoyo social	Mi jefe presta atención a lo que yo digo	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	1	2	4	4	3,33
	Mi jefe ayuda a que el trabajo se realice	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	1	2	3	3	4	3,20
	Mi jefe es bueno para lograr que se trabaje bien en equipo	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	2	4	4	3,40
	Mis compañeros de trabajo son competentes para hacer su labor	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3,60
	Mis compañeros de trabajo se interesan en mi nivel personal	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	1	2	3	4	3,13
	Mis compañeros de trabajo son amigables	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	3,60
	Mis compañeros de trabajo ayudan a que el trabajo se realice	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3,67

Fuente: elaboración propia.

De igual importancia, cabe anotar que, al ser una investigación de alcance correlacional, se encuentra una tendencia lineal con inclinación creciente sobre el eje positivo, lo que deja analizar que hay una conexión inmediata entre las dimensiones de las organizaciones asociados al estrés laboral sobre el bienestar laboral (Véase gráfica 1. Correlación Estrés sobre el bienestar). Lo que indicaría que entre mayor sea la frecuencia de factores asociados a situaciones y condiciones estresantes, menor será la percepción de bienestar.

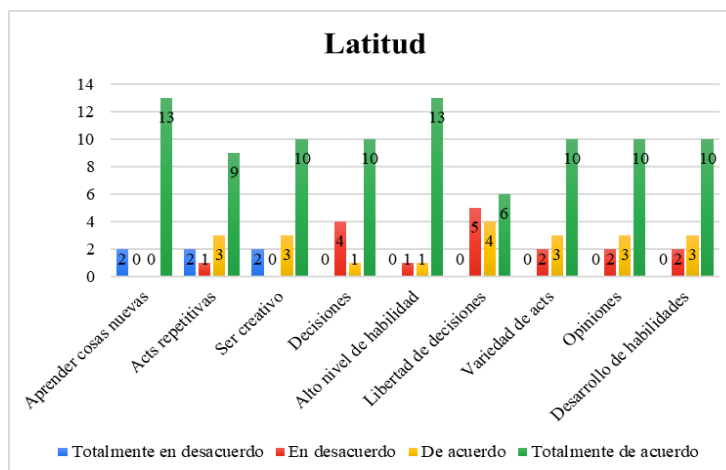
Ilustración 1. Estrés sobre el bienestar.



Fuente: elaboración propia.

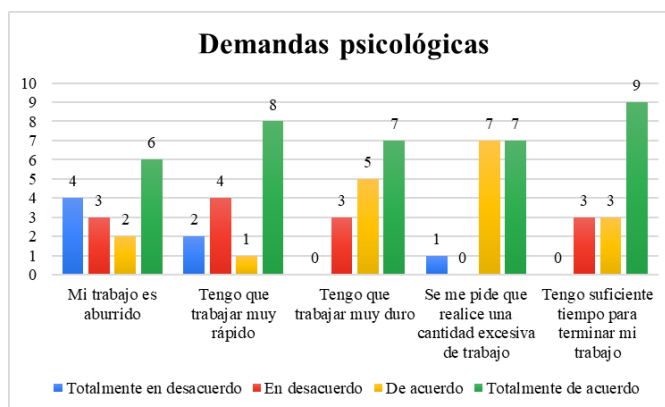
Seguidamente, los elementos de la latitud más significativos del estrés (Véase ilustración 2) el trabajo requiere estar aprendiendo cosas nuevas de manera constante, 13 de los 15 participantes estuvieron totalmente de acuerdo con la información. Así como, la demanda de desarrollar destrezas y habilidades para tener un desempeño adecuado, nuevamente 13 personas estuvieron totalmente de acuerdo con el reactivo. Mientras que, la libertad de tomar de decisiones es restringida, 5 de los agentes no están totalmente de acuerdo con esta afirmación, 4 en desacuerdo y solo 6 de acuerdo. Asimismo, las actividades repetitivas en el trabajo son comunes 9 funcionarios le asignaron una valoración de 4, 3 dispusieron un valor de 3, 1 lo codificó con un 2 y 2 participante le otorgaron un 1.

Ilustración 2. Latitud.



Fuente: elaboración propia.

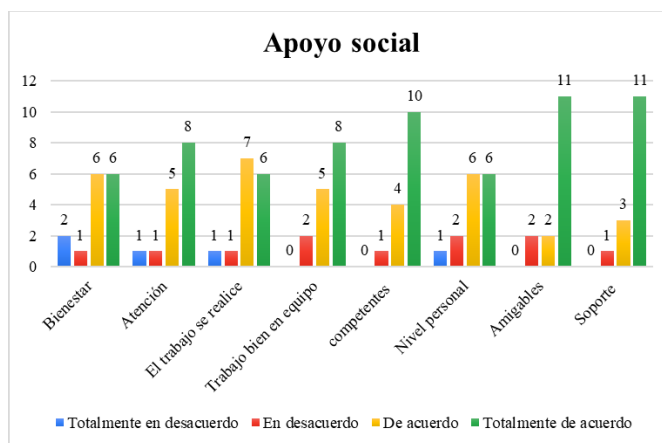
Ilustración 3. Demandas psicológicas.



Fuente: elaboración propia.

Las demandas psicológicas de este grupo de estudio esta mediada principalmente por percibir sobrecarga laboral 7 personas están totalmente de acuerdo, 7 de acuerdo y solo 1 está totalmente en desacuerdo. De igual importancia, hay una exigencia de resultados rápidos estando 8 colaboradores totalmente de acuerdo y 1 de acuerdo.

Ilustración 4. Apoyo social.



Fuente: elaboración propia.

La dimensión de apoyo social hace énfasis al soporte emocional que le brindan tanto los compañeros como los superiores al momento de realizar sus funciones. En La gráfica 3, se resalta que 6 de los uniformados están totalmente de acuerdo y 6 de acuerdo que el jefe si se preocupa por su bienestar. Asimismo, 8 de los 15 policías están totalmente de acuerdo que su superior les presta atención a sus aportes en la institución y 5 de ellos están de acuerdo. A lo que refiere el compañerismo entre colaboradores 11 de ellos están totalmente de acuerdo en que se ayudan para realizar sus tareas, 3 están de acuerdo y solo 1 está en desacuerdo. En cuanto a lo competencia, 10 están totalmente de acuerdo que están preparados para desarrollar su labor y 4 de acuerdo.

Discusión.

Acorde a los apartados anteriores es preciso establecer concordancias y contradicciones presentadas entre la literatura y los resultados presentados, dentro de los cuales se distinguen lo siguiente:

Al ser una investigación de carácter correlacional donde existe una inclinación positiva y lineal con tendencia creciente entre los reactivos del estrés estudiado sobre el bienestar de los uniformados hay una relación directa entre lo afirmado por Espinoza et al., (2018); Berra et al., (2014), sobre la teoría del estrés, de que el sujeto y el ambiente en que se desarrollan son elementos relacionados y recíprocos del estrés, dado que de una surge las reacciones físicas y psicológicas de los agentes estresores, generando incertidumbre y tensión sobre lo que los rodea, entendiéndose que son respuestas a un contexto particular.

Del mismo modo, se hallaron concordancias con Lazarus y Folkman (1986) en Obbarius et al., (2021), el cual establece que el estrés es dependiente de la incertidumbre del entorno ejemplo de ello, en este contexto laboral de estudio que inciden en el estrés se encuentran atender a instrucciones contradictorias, sobrecarga laboral, repetición de trabajo y falta de motivación al momento de realizarlo, tener que responder de manera rápida a situaciones conflictivas del trabajo, poco tiempo disponible para realizar las tareas asignadas, entre otras situaciones consideradas fuentes estresores Marinho et al., (2018).

Dado que son situaciones problemáticas, las cuales están sujetas al trabajo, el autor sustenta que estas pueden estar sujetas a la subjetividad de los recursos para mitigar su presencia, que en este caso aunque se dispongan espacios de desarrollo, creatividad, trabajo en equipo y liderazgo, persiste aún factores estresores, siendo un elemento contradictorio del estrés y el bienestar en los policías, lo que podría decirse que en ocasiones no funcionan de manera bidireccional, sino que han de ser puntual en los aspectos de mejora. Se evidencia que el afrontamiento y las emociones son valoradas a través de la manifestación de los eventos (Berra et al., 2014).

Seguidamente, existe una relación con lo expuesto en la teoría organizacional de McGregor, pues la aplicación de este tipo de instrumentos y el estudio de este fenómeno

facilitan no solo entender las necesidades de los colaboradores, sino también, identificar aquellos aspectos de la organización que desmejoran el ambiente laboral y aumentan los factores de riesgo del estrés.

Este grupo de estudio, como lo es la división del Gaula de la ciudad de Montería, se caracteriza por ser una organización con afinidades de la teoría Y, puesto que es un equipo productivo, aun cuando es claro el papel del superior, es un liderazgo participativo, el jefe tiene en cuenta las opiniones del personal, se preocupa por el bienestar, fomenta el trabajo en equipo, existen necesidades de integración, de afiliación y autorrealización. A la inversa, de lo que sugiere la teoría X, la cual está enfocada a organizaciones burocráticas y con políticas poco flexibles como el ejército (Madero & Rodriguez, 2018).

Al contrario, de lo expuesto por Purba & Demou (2019); Marinho et al., (2018) los cuales subrayan que el estrés del personal es asociado a la interacción continua con la comunidad de carácter agresivo, de las situaciones peligrosas, lo que en realidad implica un agotamiento emocional en los uniformados está relacionado a las demandas psicológicas del trabajo, como se mencionó anteriormente, el cual se centra en el exceso de trabajo, exigencias de los superiores en cuanto a la entrega de resultados rápidos y concretos.

Nuevamente, Escobar et al., (2021) resaltan los factores asociados al estrés en los policías están relacionados con las condiciones de trabajo como la presión, jornadas de trabajo extenuantes, conflictos al interior de la organización.

No obstante, no se ha de tener mucha información sobre la influencia que tiene la antigüedad en los participantes con respecto al estrés, debido que el instrumento utilizado no profundiza sobre este Marinho et al., (2018).

Conclusiones.

A modo de conclusión, se contestan los objetivos formulados del estudio. Por consiguiente, al propósito general, se establece que hay una correlación directa del estrés laboral sobre el bienestar laboral en los policías del grupo Gaula de Montería- Córdoba, en general en este grupo de estudio existe bajo niveles de estrés debido a que tres de las

cuatro dimensiones estudiadas, tienen percepciones positivas de lo que pueden encontrar en la organización con respecto a la calidad de trabajo, utilización de recurso, habilidades, destrezas, libertad de decisión, estabilidad laboral, buenas relaciones interpersonales entre compañeros y jefes y el apoyo emocional y laboral para desarrollar sus funciones.

Además de eso, se logra identificar las condiciones de trabajo que generan estrés en los funcionarios del grupo Gaula, dando respuesta al primer objetivo específico planteado, dentro de los cuales se distingue sobre carga laboral, alta demanda de respuestas y entrega de funciones a cargo, tiempo insuficiente para desarrollar el trabajo y repetitividad en este, recibir órdenes contradictorias.

Por otra parte, el segundo objetivo responde a caracterizar los elementos de bienestar laboral en los policías se encontraron la estabilidad laboral, compañeros de trabajo amigables, soporte laboral y emocional, preocupación por parte del jefe del bienestar de los integrantes de la división del trabajo en equipo, competencia e idoneidad de las habilidades y aptitudes necesarias para desempeñar el trabajo, creatividad, liderazgo, libertad de decisión, desarrollo de habilidades y destrezas.

Finalmente, el tercer objetivo corresponde a exponer las estrategias de prevención que mitigan el estrés laboral y son efectivas para el bienestar de los trabajadores, es posible afirmar aquellas enfocadas al trabajo en equipo, liderazgo, desarrollo de habilidades, desarrollo y autorrealización, comunicación asertiva.

Limitaciones.

Dentro de las limitaciones del presente estudio identificadas es posible afirmar que hubo poca disponibilidad de tiempo y recursos para ahondar sobre las variables de estudio abordadas, debido que en el análisis de los resultados se generaron otras interrogantes, las cuales se consideraron profundizar en futuros estudios de psicología organizacional sobre el grupo civil armado.

Seguidamente, la literatura de estrés y bienestar en policías de Colombia son deficientes, las bases de datos que cuentan con numerosas revistas y artículos científicos no fue posible hallar estudios con respecto a la problemática durante el periodo de tiempo de 2018-2022. Siendo las investigaciones halladas del alma mater en el repositorio institucional de Alejandría.

Recomendaciones.

Dentro de las acciones sugeridas acorde a los hallazgos presentados se plantean potenciar las estrategias de bienestar enfocadas a reducir el estrés laboral como es la coordinación y asignación de las actividades laborales asignadas a los uniformados, debido a que las necesidades del personal son diferentes en cada momento y existe una falencia en las demandas psicológicas que es pertinente ahondar sobre ellas.

Asimismo, se sugiere continuar reforzando las actividades de autorrealización y desarrollo del personal, dado que el bienestar es un estado continuo de las condiciones físicas y emocionales en las personas.

Referencias bibliográficas

- Angulo, S; Fuster, D; Sánchez, A.; Bautista, E; Cabezas, T. (2021). Características predominantes del aprendizaje organizacional que influyen en el bienestar laboral de los docentes del Perú. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e1035.
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1035>
- Berra, E., Muñoz, S., Vega, C., Silva, A., & Gómez, G. (2014). Emociones, estrés y afrontamiento en adolescentes desde el modelo de Lazarus y Folkman. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 16(1),37-57.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80230114003>
- Blanco, Y., & Moros, H. (2020). El empoderamiento organizacional: Factor protector del bienestar laboral. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21 (2), 60-65.
<http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/154/202>
- Calderón, J., Laca, F., & Pando, M. (2018). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y Salud*, 27 (1), 71-78.
<https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/2438/4291>
- Capa, L., Flores, C., & Sarango, Y. (2018). Evaluación de factores de riesgos que ocasionan accidentes laborales en las empresas de Machala-Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 10 (2), 335-340.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200341
- Chiang, M., Gómez, N., & Sigoña, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los trabajadores*, 21 (2), 111-128. <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839307002.pdf>
- Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia y Trabajo*, 20 (63), 178-186.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>
- Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. [CDP]. Ley 1090 de 2006. 06 de septiembre de 2006 (Colombia).
- Constitución Política de Colombia. (1991). *Leyes*. <https://leyes.co/constitucion.htm>

- Escobar, H., Gualteros, H., Montañez, R., & García, U. (2021). *Influencia del estrés laboral en la calidad de vida laboral de los policías de vigilancia estación Norte de la Metropolitana de Bucaramanga (Tesis de Pregrado)*. Politécnico GranColombiano, Bogota.
<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6277/Trabajo%20de%20grado%20word.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espinoza, A., Pernas, I., & Gonzáles, R. (2018). Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Humanidades Médicas*, 18 (3), 607-717.
<http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v18n3/1727-8120-hmc-18-03-697.pdf>
- FTI Consulting. (2021). Bienestar laboral: hoy más importante que nunca. *Revista Semana*. <https://www.semana.com/hablan-las-marcas/articulo/bienestar-laboral-hoy-mas-importante-que-nunca/202102/>
- Gómez, M., Gutierrez, R., Henao, O., Madera, L., & Olaya, J. (2020). Factores incidentes en el estrés laboral de los patrulleros del Distrito doce de Policía Chocontá (Tesis de Pregrado). Politécnico GranColombiano, Bogota.
<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2242/FACTORES%20INCIDENTES%20EN%20EL%20ESTR%20LABORAL%20DE%20LOS%20PATRULLEROS%20DEL%20DISTRITO%20DOCE%20DE%20POLIC%20CHOCONT%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 4 (3), 163-173.
 DOI: 10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173
- Madero, S., & Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Ciencia UAT*, 13, (1), 95-107. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cuat/v13n1/2007-7858-cuat-13-01-95.pdf>
- Marinho, M., Chaves, M., Santos, M., Alves, M., & Iansã, B. (2018). Fatores geradores de estresse em policiais militares: revisão sistemática. *Revista Família, Ciclos de Vida e Saúde no Contexto Social*, 2, 637-648.
https://www.redalyc.org/journal/4979/497956940013/497956940013_1.pdf

- Ministerio de Trabajo. (2019). *Bienestar y salud mental: un compromiso de MinTrabajo y el Sector Público*. Comunicado 2019, julio.
<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>
- Moreno, J., Cárdenas, C., Cárdenas, J., Nieto, J., & Lopera, J. (2021). Impacto del entrenamiento en resiliencia y manejo del estrés: estudio de caso en la Policía Nacional de Colombia. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 13(1), 96-115.
<https://doi.org/10.22335/rlct.v13i1.1323>
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa, guía didáctica*. Universidad Surcolombiana, Colombia.
<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Obbarius, N., Fischer, F., Liegl, G., Obbarius, A., & Rose, M. (2021). A Modified Version of the Transactional Stress Concept According to Lazarus and Folkman Was Confirmed in a Psychosomatic Inpatient Sample. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.584333>
- Organización Mundial de la Salud & Organización Panamericana de la Salud. (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*.
https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 35 (1):227-232.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Purba, A., & Demou, E. (2019). The relationship between organisational stressors and mental wellbeing within police officers: a systematic review. *BMC Public Health*, 19, 1-21. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1186/s12889-019-7609-0.pdf>
- Resolución 8430 de 1993 [Ministerio de Salud]. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. 04 de octubre de 1993.

Sabastizagal, I., Astete, J., & Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37 (1).
<https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2020.v37n1/32-41/>

Anexos.

Anexos 1. Consentimiento informado.

Anexos 1. Consentimiento informado. Consentimiento Informado

Práctica II – Comportamiento organizacional

Nombres de los/as practicantes: ELIADITH CORREA CORDERO, CÓDIGO 100219565, GUSTAVO ADOLFO ALEAN MANTILLA CÓDIGO 100201467, JEAN CARLOS CALDERIN PATRANA, CÓDIGO 1822410060, JUAN CARLOS CERON MUÑOZ, CÓDIGO 100206082.

Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado, la información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Práctica II – Organizacional, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL SOBRE EL BIENESTAR LABORAL EN LOS POLICÍAS DEL GRUPO GAULA DE MONTERÍA- CÓRDOBA. Cuyo objetivo es Establecer la influencia del estrés laboral sobre el bienestar laboral en los policías del grupo Gaula de Montería- Córdoba.

Por tanto, con el presente documento escrito busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que usted acompañará, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes practicantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes practicantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria | Politécnico Grancolombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzguen necesarios.

Yo _____, con c.c. _____ de _____; al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. 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. Si el participante es menor de edad, como padre, madre o representante legal, autorizo la participación de mi hijo, hija o representado. 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.

Nombre del Participante: _____

Documento de identificación: _____

Firma: _____

Fecha: _____

Anexo 2. Cuestionario JCQ

Cuestionario JCQ

1.- En mi trabajo necesito estar aprendiendo cosas nuevas	1	2	3	4
2.- Mi trabajo implica muchas actividades repetitivas	1	2	3	4
3.- Para mi trabajo necesito ser creativo(a)	1	2	3	4
4.-En mi trabajo puedo tomar decisiones por mí mismo(a)	1	2	3	4
5.- Mi trabajo requiere de un alto nivel de habilidad	1	2	3	4
6.- Tengo mucha libertad para decidir cómo hacer mi trabajo	1	2	3	4
7.- Existe variedad en las actividades que realizo en mi trabajo	1	2	3	4
8.- Mis opiniones cuentan mucho en mi trabajo	1	2	3	4
9.- En mi trabajo tengo oportunidad de desarrollar mis propias habilidades	1	2	3	4
10.-Mi trabajo es aburrido	1	2	3	4
11.-Tengo que trabajar muy rápido	1	2	3	4
12.-Tengo que trabajar muy duro	1	2	3	4
13.-Se me pide que realice una cantidad excesiva de trabajo	1	2	3	4
14.-Tengo suficiente tiempo para terminar mi trabajo	1	2	3	4
15.-La seguridad en mi empleo es buena	1	2	3	4
16.-En mi trabajo tengo que responder a órdenes contradictorias	1	2	3	4
17.-Mi jefe se preocupa del bienestar del personal a su cargo	1	2	3	4
18.-Mi jefe presta atención a lo que yo digo	1	2	3	4
19.-Mi jefe ayuda a que el trabajo se realice	1	2	3	4
20.-Mi jefe es bueno para lograr que se trabaje bien en equipo	1	2	3	4
21.-Mis compañeros de trabajo son competentes para hacer su labor	1	2	3	4
22.-Mis compañeros de trabajo se interesan en mí a nivel personal	1	2	3	4
23.-Mis compañeros de trabajo son amigables	1	2	3	4
24.-Mis compañeros de trabajo ayudan a que el trabajo se realice	1	2	3	4

Producto Multimedia: https://www.youtube.com/watch?v=Hsy_KcsF7Q0

Anexo 3. Consentimientos informados diligenciados

Práctica II - Comportamiento organizacional
 Nombres de los/as practicantes: ELIADITH CORREA CORDERO, CÓDIGO 100219565, GUSTAVO ADOLFO ALEAN MANTILLA CÓDIGO 100201467, JEAN CARLOS CALDERIN PATRANA, CÓDIGO 1822410060, JUAN CARLOS CERON MUÑOZ, CÓDIGO 100206082

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado, la información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Práctica II - Organizacional, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL SOBRE EL BIENESTAR LABORAL EN LOS POLICIAS DEL GRUPO GAULA DE MONTERÍA - CORDOBA, cuyo objetivo es Establecer la influencia del estrés laboral sobre el bienestar laboral en los policías del grupo Gaula de Montería - Córdoba.

Por tanto, con el presente documento escrito busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que usted acompañará, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuando retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes practicantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes practicantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Granacolombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzgen necesarios.

Yo Briseth Sanchez con c.c. 1022978646 al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. 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. Si el participante es menor de edad, como padre, madre o representante legal, autorizo la participación de mi hijo, hija o representado. 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.

Documento de Identificación: 1022978646
 Firma: Briseth Sanchez
 Fecha: 01-06-2022

Práctica II - Comportamiento organizacional
 Nombres de los/as practicantes: ELIADITH CORREA CORDERO, CÓDIGO 100219565, GUSTAVO ADOLFO ALEAN MANTILLA, CÓDIGO 100201467, JEAN CARLOS CALDERIN PATRANA, CÓDIGO 1822410060, JUAN CARLOS CERON MUÑOZ, CÓDIGO 100206082

Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado, la información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Práctica II - Organizacional, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL SOBRE EL BIENESTAR LABORAL EN LOS POLICIAS DEL GRUPO GAULA DE MONTERÍA - CORDOBA, cuyo objetivo es Establecer la influencia del estrés laboral sobre el bienestar laboral en los policías del grupo Gaula de Montería - Córdoba.

Por tanto, con el presente documento escrito busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que usted acompañará, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuando retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes practicantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes practicantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Granacolombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzgen necesarios.

Yo Adrián Pineda con c.c. 10224633 al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. 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. Si el participante es menor de edad, como padre, madre o representante legal, autorizo la participación de mi hijo, hija o representado. 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.

Documento de Identificación: 1022978646
 Firma: Adrián Pineda
 Fecha: 01-06-2022

Anexos 1. Consentimiento informado. Consentimiento Informado

Práctica II - Comportamiento organizacional
 Nombres de los/as practicantes: ELIADITH CORREA CORDERO, CÓDIGO 100219565, GUSTAVO ADOLFO ALEAN MANTILLA CÓDIGO 100201467, JEAN CARLOS CALDERIN PATRANA, CÓDIGO 1822410060, JUAN CARLOS CERON MUÑOZ, CÓDIGO 100206082.

Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado, la información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Práctica II - Organizacional, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL SOBRE EL BIENESTAR LABORAL EN LOS POLICIAS DEL GRUPO GAULA DE MONTERÍA - CORDOBA, cuyo objetivo es Establecer la influencia del estrés laboral sobre el bienestar laboral en los policías del grupo Gaula de Montería - Córdoba.

Por tanto, con el presente documento escrito busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que usted acompañará, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuando retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes practicantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes practicantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Granacolombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzgen necesarios.

Yo Briseth Sanchez con c.c. 1022978646 al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. 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. Si el participante es menor de edad, como padre, madre o representante legal, autorizo la participación de mi hijo, hija o representado. 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.

Nombre del Participante: Briseth Sanchez
 Documento de Identificación: 1022978646
 Firma: Briseth Sanchez
 Fecha: 01-06-2022

Anexos 1. Consentimiento informado. Consentimiento Informado

Práctica II - Comportamiento organizacional
 Nombres de los/as practicantes: ELIADITH CORREA CORDERO, CÓDIGO 100219565, GUSTAVO ADOLFO ALEAN MANTILLA CÓDIGO 100201467, JEAN CARLOS CALDERIN PATRANA, CÓDIGO 1822410060, JUAN CARLOS CERON MUÑOZ, CÓDIGO 100206082.

Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado, la información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Práctica II - Organizacional, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL SOBRE EL BIENESTAR LABORAL EN LOS POLICIAS DEL GRUPO GAULA DE MONTERÍA - CORDOBA, cuyo objetivo es Establecer la influencia del estrés laboral sobre el bienestar laboral en los policías del grupo Gaula de Montería - Córdoba.

Por tanto, con el presente documento escrito busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que usted acompañará, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuando retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes practicantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes practicantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Granacolombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzgen necesarios.

Yo Adrián Pineda con c.c. 10224633 al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. 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. Si el participante es menor de edad, como padre, madre o representante legal, autorizo la participación de mi hijo, hija o representado. 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.

Nombre del Participante: Adrián Pineda
 Documento de Identificación: 10224633
 Firma: Adrián Pineda
 Fecha: 01-06-2022

Anexos 1. Consentimiento informado. **Consentimiento Informado**

Práctica II – Comportamiento organizacional

Nombres de los/as practicantes: ELIADITH CORREA CORDERO, CÓDIGO 100219565, GUSTAVO ADOLFO ALEAN MANTILLA CÓDIGO 100201467, JEAN CARLOS CALDERIN PATRANA, CÓDIGO 1822410060, JUAN CARLOS CERON MUÑOZ, CÓDIGO 100206082.

Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado, la información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Práctica II – Organizacional, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL SOBRE EL BIENESTAR LABORAL EN LOS POLICÍAS DEL GRUPO GAULA DE MONTERÍA- CORDOBA. Cuyo objetivo es Establecer la influencia del estrés laboral sobre el bienestar laboral en los policías del grupo Gaula de Montería- Córdoba.

Por tanto, con el presente documento escrito busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que usted acompañará, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes practicantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevistas o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes practicantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana para que realicen los procedimientos adicionales que juzgen necesarios.

Yo, Jesús Campo, con c.c. MOTI2SN de Montería; al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. 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. Si el participante es menor de edad, como padre, madre o representante legal, autorizo la participación de mi hijo, hija o representado. 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.

Nombre del Participante: Jesús Campo
 Documento de identificación: MOTI2SN
 Firma: [Firma]
 Fecha: 01-06-2022

Anexos 1. Consentimiento informado. **Consentimiento Informado**

Práctica II – Comportamiento organizacional

Nombres de los/as practicantes: ELIADITH CORREA CORDERO, CÓDIGO 100219565, GUSTAVO ADOLFO ALEAN MANTILLA CÓDIGO 100201467, JEAN CARLOS CALDERIN PATRANA, CÓDIGO 1822410060, JUAN CARLOS CERON MUÑOZ, CÓDIGO 100206082.

Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado, la información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Práctica II – Organizacional, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL SOBRE EL BIENESTAR LABORAL EN LOS POLICÍAS DEL GRUPO GAULA DE MONTERÍA- CORDOBA. Cuyo objetivo es Establecer la influencia del estrés laboral sobre el bienestar laboral en los policías del grupo Gaula de Montería- Córdoba.

Por tanto, con el presente documento escrito busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que usted acompañará, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes practicantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevistas o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes practicantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana para que realicen los procedimientos adicionales que juzgen necesarios.

Yo, William Rasco, con c.c. 1089540320 de Bogotá; al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. 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. Si el participante es menor de edad, como padre, madre o representante legal, autorizo la participación de mi hijo, hija o representado. 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.

Nombre del Participante: William Rasco
 Documento de identificación: 1089540320
 Firma: [Firma]
 Fecha: 01-06-2022

Anexos 1. Consentimiento informado. **Consentimiento Informado**

Práctica II – Comportamiento organizacional

Nombres de los/as practicantes: ELIADITH CORREA CORDERO, CÓDIGO 100219565, GUSTAVO ADOLFO ALEAN MANTILLA CÓDIGO 100201467, JEAN CARLOS CALDERIN PATRANA, CÓDIGO 1822410060, JUAN CARLOS CERON MUÑOZ, CÓDIGO 100206082.

Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado, la información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Práctica II – Organizacional, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL SOBRE EL BIENESTAR LABORAL EN LOS POLICÍAS DEL GRUPO GAULA DE MONTERÍA- CORDOBA. Cuyo objetivo es Establecer la influencia del estrés laboral sobre el bienestar laboral en los policías del grupo Gaula de Montería- Córdoba.

Por tanto, con el presente documento escrito busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que usted acompañará, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes practicantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevistas o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes practicantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana para que realicen los procedimientos adicionales que juzgen necesarios.

Yo, Prisca Pineda, con c.c. 57416328 de Bogotá; al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. 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. Si el participante es menor de edad, como padre, madre o representante legal, autorizo la participación de mi hijo, hija o representado. 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.

Nombre del Participante: Prisca Pineda
 Documento de identificación: 57416328
 Firma: [Firma]
 Fecha: 01-06-2022

Anexos 1. Consentimiento informado. **Consentimiento Informado**

Práctica II – Comportamiento organizacional

Nombres de los/as practicantes: ELIADITH CORREA CORDERO, CÓDIGO 100219565, GUSTAVO ADOLFO ALEAN MANTILLA CÓDIGO 100201467, JEAN CARLOS CALDERIN PATRANA, CÓDIGO 1822410060, JUAN CARLOS CERON MUÑOZ, CÓDIGO 100206082.

Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado, la información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Práctica II – Organizacional, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL SOBRE EL BIENESTAR LABORAL EN LOS POLICÍAS DEL GRUPO GAULA DE MONTERÍA- CORDOBA. Cuyo objetivo es Establecer la influencia del estrés laboral sobre el bienestar laboral en los policías del grupo Gaula de Montería- Córdoba.

Por tanto, con el presente documento escrito busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que usted acompañará, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes practicantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevistas o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes practicantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana para que realicen los procedimientos adicionales que juzgen necesarios.

Yo, Lidy Gonzalez, con c.c. 108278140 de Bogotá; al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. 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. Si el participante es menor de edad, como padre, madre o representante legal, autorizo la participación de mi hijo, hija o representado. 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.

Nombre del Participante: Lidy Gonzalez
 Documento de identificación: 108278140
 Firma: [Firma]
 Fecha: 01-06-2022