



MIEMBRO DE LA RED  
ILUMNO

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA  
SATISFACCIÓN LABORAL CON LOS INCENTIVOS CONCEDIDOS PARA GENERAR  
CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR

PRESENTA:

ANABELY BENAVIDES DÍAZ CODIGO: 1712410036

DANIELA LÓPEZ QUINTANA CODIGO: 1611024236

HAYDER ARTURO DURÁN AREVALO CODIGO: 1712410073

JECSY SÁNCHEZ GALINDEZ CODIGO: 1712410046

JESSICA TATIANA TOVAR CORTES CODIGO: 1611024103

SUPERVISOR:

KAROL LILIAN GUTIERREZ RUBIANO MGS.

BOGOTÁ D.C, MARZO-JULIO DE 2020

## Tabla de Contenido

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción. ....	2
Descripción del contexto general del tema. ....	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación. ....	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos. ....	4
Justificación. ....	5
Capítulo 2. Marco de referencia.....	6
Marco conceptual.....	6
Marco teórico.....	9
Marco Empírico. ....	10
Capítulo 3. Metodología. ....	11
Tipo y diseño de investigación. ....	11
Participantes.....	11
Instrumentos de recolección de datos. ....	12
Estrategia del análisis de datos. ....	12
Consideraciones éticas.....	12
Capítulo 4. Resultados. ....	13
Discusión.....	17
Conclusiones.....	18
Limitaciones.....	20
Recomendaciones. ....	20
Referencias bibliográficas.....	21
Anexos. ....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## Lista de figuras

iii

Figura 1. Resultado de la Administración del Talento Humano.....	14
Figura 2. Resultados medición del bienestar laboral. ....	15
Figura 3. Resultados medición de la comunicación.....	15
Figura 4. Resultados del liderazgo.....	16
Figura 5. Resultados del trabajo en equipo. ....	16
Figura 6. Resultados satisfacción de incentivos. ....	17
Figura 7. Resultados de la satisfacción general de los incentivos otorgados.....	17

## **Resumen.**

El Bienestar y Calidad de Vida, son un pilar esencial para conseguir una buena gestión de las personas, esto permite determinar los ejes de acción para desplegar estrategias que permitan observar el impacto de los incentivos en los uniformados de Policía San de Juan de Pasto Nariño. Se realizó una revisión literaria, ampliando los conceptos clave, sobre la postura de varios autores teóricos que señalan a los incentivos como promotores de la eficiencia y eficacia del talento humano. Limitando la información solamente a la relacionada con el estudio de forma que se obtenga la comprensión clara a los aspectos a tomar en cuenta para alcanzar los objetivos establecidos, con una metodología de investigación mixta y la aplicación de una encuesta bajo un tipo de muestreo no probabilístico. En los hallazgos un 68.18% presenta satisfacción general mientras un 32% presenta insatisfacción con la forma cómo se están distribuyendo los incentivos; se estableció el impacto de estos evidenciando una insatisfacción por parte de los servidores de policía, teniendo en cuenta que el bienestar, la comunicación y los incentivos son aspectos que se deben fortalecer para mejorar el ambiente laboral y garantizar en los uniformados la mejor calidad de vida.

**Palabras clave:** Bienestar laboral – clima laboral – calidad de vida – incentivos –Talento Humano

## **Capítulo 1.**

### **Introducción.**

La gestión del capacidad humana, nos indica que se debe propender por la salud y bienestar, que a través de diferentes análisis, evaluaciones se determinan estrategias que permitan generar la unidad en la familia policial. En cuanto más bienestar se les conceda a los funcionarios mayores serán las retribuciones a los fines y objetivos de la Institución en pro de su misión y visión.

El Departamento de Policía Nariño tiene claro que el recurso humano es su capital principal, por lo cual la política humanista fortalece a sus integrantes para ser actores principales de la historia de la Nación. Se espera entonces conductas propias de un servidor público integro a nivel profesional y como ciudadanos, sin embargo, poco se analiza sobre su bienestar y calidad de vida donde factores como la motivación, la satisfacción del deber cumplido y la felicidad de ejercer su profesión permiten determinar si se están brindando las condiciones necesarias para tal fin, a través de los mecanismos de bonificaciones o incentivos que emplea el área de bienestar laboral.

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

El Departamento de Nariño se encuentra conformado de forma política y administrativa por 64 municipios, de los cuales se desprenden corregimientos con una cantidad de 194, 282 caseríos, 210 inspecciones y 151 focos poblados. De acuerdo a la última medición del año 2017 se registraban 243.971 posesiones urbanas y 314.205 rurales, y una población de 1.787.500, con una densidad de 3.643% del total de la población de Colombia, (Martínez, 2018).

Mediante Resolución número 04768 del tres (3) de diciembre de 2013 el Departamento de Policía Nariño definió la estructura orgánica interna, en la cual se establecieron funciones administrativas y operativas, de esta última se establecieron nueve (9) Distritos, 59 Estaciones, 22 Subestaciones y 6 Comandos de Atención Inmediata, unidades que están ubicadas a lo largo y ancho del Departamento de Nariño, la unidad de policía actualmente tiene un capital humano de 2985 hombres y mujeres que cubren el servicio de policía en el región Nariñense, garantizando la Convivencia y Seguridad Ciudadana de los habitantes de los municipios y demás poblaciones de Nariño, (Cubillos, 2013).

El Departamento de Nariño desde hace años ha sufrido la violencia que aqueja al País en general, presencia diferentes actores armados ilegales, narcotráfico, contrabando, entre otros flagelos que aquejan a esta parte del territorio Colombiano, este es parte del contexto en el cual los servidores de policía deben ejercer sus funciones, municipios como Tumaco, Samaniego, Sotomayor, Ricaurte y Barbacoas presentan complejidad en orden público, de acuerdo al informe de INDEPAZ, (Posso, 2018).

### **Planteamiento del problema**

En lo corrido del año 2020 el Departamento de Policía Nariño ha concedido 214 permisos de cumpleaños, 6 permisos por ascenso, 40 por calamidad familiar, 2084 permisos navideño, 43 permisos de estudios, 204 permisos de media jornada laboral, 700 participantes en actividades recreo deportivas, 277 condecoraciones y distintivos, 103 permisos por equipo de alto rendimiento, 62 permisos por personajes del mes, 2152 felicitaciones, (Hurtado, 2020).

Sin embargo encontramos que a pesar de haber concedido todos estos incentivos, los funcionarios del Departamento de Policía Nariño no están totalmente satisfechos con el bienestar profesional y las condiciones de calidad de vida que les proporcionan las diferentes directrices institucionales, puesto que en la más reciente encuesta realizada se obtuvieron resultados como la Administración del Talento Humano que arrojó un 86% de satisfacción, el ítem bienestar con 77% de complacencia, competencia laboral con 87%, comunicación 81%, incentivos 81%, liderazgo 87%, trabajo en equipo 88%, teniendo promedio de satisfacción del 84%, así mismo promedio de funcionarios que responden la encuesta 14 funcionarios, (Hurtado, 2020). Finalmente el ítem con menor calificación es el de bienestar laboral, en esto puede obedecer a la poca satisfacción o percepción de los incentivos otorgados dentro de los establecidos en la normativa, otro aspecto que puede estar dificultando el acceso a los permisos e incentivos es la falta de divulgación, acceso a los mismos por condiciones geográficas y falta de consideración de los comandantes o jefes directos.

### **Pregunta de investigación.**

¿Cómo impactan los incentivos del programa de bienestar laboral otorgados a los funcionarios de la base de la Policía Nariño?

### **Objetivo general.**

Establecer el impacto de los estímulos de bienestar laboral y calidad de vida otorgados a los funcionarios de la base del Departamento de Policía Nariño.

### **Objetivos específicos.**

Evidenciar si el plan de incentivos se elabora de una manera democrática teniendo en cuenta la opinión y las necesidades de los funcionarios.

Describir a través de una medición cualitativa y cuantitativa, el clima en el trabajo y las relaciones interpersonales en el bienestar laboral de los uniformados.

Demostrar la importancia de implementar incentivos que beneficien al funcionario en su entorno laboral.

### **Justificación.**

En el entorno laboral los empleados en la Institución de Policía se exponen a diversas variables que cada día tiene un nivel más alto de exigencia buscando estar a la altura con el deber cumplido que representa su profesión, la presión que maneja la Institución se transfiere a cada funcionario que igualmente debe estar en constante capacitación en sus conocimientos, habilidades y estrategias. Es así, como surge la importancia de analizar el por qué persiste la insatisfacción en el personal ya que ante un factor como lo es la insatisfacción en el bienestar del funcionario interfiere en su vida profesional, familiar y social. Teniendo repercusiones que a trazan el cumplimiento de sus funciones quizás por baja motivación o presión generada por el contexto del lugar donde ejercen sus funciones, largas jornadas, la inseguridad, condiciones dignas, el sistema de trabajo por turnos, entre otros.

Es común que las organizaciones utilicen incentivos adicionales con su talento humano a fin de mejorar las condiciones en las cuales viven sus empleados, según el autor (Morillo, 2006). “La perspectiva desfavorable o favorable que tienen los trabajadores sobre su empleo indicado a través del grado de relación que existe entre las

expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial”.

El Departamento de Nariño a través del manual llamado bienestar y calidad de vida se ha buscado satisfacer al personal, sin embargo, en lo que respecta este estudio para que se justifique su relevancia basta con indicar la posible insatisfacción de los funcionarios de la Institución de Policía en Nariño, donde sus honorables familias así mismo se ven involucradas de una u otra forma, sin indecisión, la integralidad del bienestar incluye el bienestar en el ámbito laboral donde la finalidad es brindar aportes que contribuyan a disposiciones constitucionales que aporten a principios generales de calidad de vida y bienestar, bajo una normativa donde prime la satisfacción de los que hacen parte del Personal de Policía. Teniendo la presente investigación utilidad para el Departamento de Policía Nacional como para los interesados en profundizar acerca de la importancia de los adecuados incentivos en el bienestar laboral de las organizaciones.

## **Capítulo 2.**

### **Marco de referencia.**

#### **Marco conceptual.**

##### **Bienestar laboral**

Calderón Hernández 2003 define bienestar laboral como: “Aquel que establece relación directa entre la satisfacción de la gente con su empleo, los resultados económicos de la organización, la satisfacción de los clientes y las condiciones dentro para la dirección empresarial”. Luego de establecer la forma en que se asocian bienestar laboral y la satisfacción del talento humano.

Las prácticas en el concepto de bienestar en el trabajo se enfocaron en: “Los programas sociales que mejoran las condiciones morales y mentales del trabajador; luego, en proyectos orientados a cambiar las condiciones laborales o a ofertas de prestaciones especiales que agregaran a los ingresos y condiciones sociales del trabajador” (Calderón Hernández, Murillo Galvis, 2003).

### **Clima laboral**

Federico Gan Bustos (Bustos, 2012) nos dice que el clima laboral es un indicador primordial en la vida de una empresa, el cual está integrado por normas internas para el funcionamiento, la ergonomía del trabajo así como los equipos, aptitudes de los integrantes de los equipos de trabajo, la manera de liderar por parte de los Directivos y/o Jefes, la remuneraciones económicas percibidas, los cargos y funciones que desarrolla un trabajador y la satisfacción.

(Silva y Matos, 2003). El termino clima laboral indica las experiencias de los empleados con su trabajo y el equipo que lo compone, señalando: “Una adopción de programas de promoción de la salud y calidad de vida, puede servir al individuo mayor firmeza al estrés, estabilidad emocional, motivación, eficiencia en el trabajo, mejorando autoimagen y una mejor capacidad para relacionarse”

### **Calidad de vida**

Juana Patlán Pérez nos dice que el bienestar en el trabajo es la necesidad de humanizar aquellos espacios en el trabajo, hacer de los entornos laborales algo democráticos, diseñar los puestos de trabajo con cierta autonomía y de una manera más ergonómica, crear condiciones de seguridad y saludables, además que se presenten oportunidades para el crecimiento laboral de los empleados, siendo la calidad de vida algo complejo, que debe ser multidimensional y también multifactorial, (Pérez, 2016).

(Silva y Matos, 2003). La calidad de vida se puede definir como “Ese factor que beneficia a las empresas con una fuerza de trabajo más saludable, con menor ausentismo y rotación, cantidad de accidentes, costo de salud asistencial, aumentando productividad, imagen y, por último, mejorando el ambiente de trabajo”

### **Incentivos**

Por otro lado, los incentivos son los estímulos encaminados a promover las prácticas exitosas en las organizaciones, en la Policía contribuyen a aumentar una probabilidad en el futuro, entre los cuales se tienen los pecuniarios que hace referencia a los reconocimientos económicos concedidos por trabajo en equipo y de manera individual, también están los no pecuniarios que premian esos desempeños de los uniformados que a diario cumplen su deber, además los comportamientos individuales como los que se logran con el trabajo en equipo.

Estímulos e incentivos por desempeños que logran destacar al uniformado, esto requiere que se refuerce ese tipo de comportamientos exitosos de aquellos trabajadores comprometidos con la Institución, y con la prestación del servicio de policía, distintivos

entregados a los funcionarios ejemplares, al igual que las condecoraciones que teniendo en cuenta los requisitos establecidos por la Institución se otorgan por méritos.

Felicitaciones públicas se dan con el propósito de reconocer los desempeños que permitieron hacer destacar a los funcionarios en las tareas que a diario desarrollan, (Rojas, 2016).

### **Talento humano**

Agustín Grau señala que el Talento Humano son aquellas capacidades para realizar ciertas acciones, determinadas por las aptitudes y/o habilidades que se tengan para hacerlo, además del conocimiento, la experiencia que se haya logrado a lo largo de la vida, sumado a esto una persona que sea talentosa cuenta con extraordinaria capacidad de resolución en situaciones imprevistas que se le presenten, la adaptación a los cambios que surjan, lo desconocido y lo nuevo que depare la vida en cada uno de los instantes vividos, (Grau, 2016).

### **Marco teórico.**

(Chiavenato, 1981) dice que la insatisfacción en los cargos se producen por el contexto, lo que quiere decir que el ambiente laboral, los salarios recibidos, beneficios percibidos, el control de los compañeros y del contexto en sí que encierra las obligaciones: son componentes higiénicos insatisfacciones.

De acuerdo a la Gestión del Talento Humano de Idalberto Chiavenato indica que el entorno de trabajo en gran medida puede generar ciertos malestares, por lo que el bienestar y salud de los trabajadores debe estar enmarcada en lo físico, bienestar, mental y claro está en lo social. Por lo cual la mente, el cuerpo debe compenetrar con las diferentes normas sociales, permitiendo que aquellos males, estrés y otro tipo de afecciones emocionales no afecten la salud del trabajador, (Chiavenato, 2009).

### **Marco Empírico**

Por medio de diferentes investigaciones realizadas, se ha evidenciado que una de las claves para el éxito en las empresas depende de los empleados, ya que a través de ellos se logran los objetivos planteados por la empresa. Según los autores Davis y Newstrom (1993) “los seres humanos constantemente están en la búsqueda de nuevas posibilidades de crecimiento personal, y así mismo se encontrarán satisfechos con las actividades laborales que están realizando ya que cuando hay un trabajador motivado generara un buen desarrollo laboral”.

De acuerdo a la investigación realizada por Elcira Satey en 2014, indica que uno de los incentivos más apropiados y que genera mayor beneplácito es que la empresa se inquiete por la familia de los trabajadores, especialmente como en los trabajos de alto riesgo como lo es el ser Policía, para ellos es importante que existan canales para mantener una comunicación permanente con los familiares, esto permite que exista gran satisfacción y sin duda seguridad en el funcionario y de sus seres amados, (León, 2014).

Durante la investigación se puede observar que hay un grado de satisfacción que en base a los resultados oscila entre el 80% y 75% de aprobación, y según (Vega, Rodrigo, & Partido, 2010) la satisfacción laboral se entiende como un factor que determina el grado de bienestar que experimenta un individuo en su trabajo. Teniendo en cuenta el bienestar, incentivos, trabajo en equipo y administración del talento humano, podemos inferir que hay una respuesta positiva en casi todos los aspectos, ya que los incentivos del programa de bienestar laboral y calidad de vida, logran hacer que haya un equilibrio, y estos resultados, puedan trabajar bien, porque hay una satisfacción.

### **Capítulo 3.**

#### **Metodología.**

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

En la presente investigación que se está adelantando se hace bajo la premisa de ser no experimental, por el no control de las variables extrañas ni la manipulación deliberada de variables, además de ser mixta teniendo en cuenta que los resultados de la misma serán cuantitativos y cualitativos, además de ser transversal puesto que la información se recolectará en un momento único. Por último, esta se caracteriza por ser no correlacional ya que no se busca hacer comparaciones entre variables, (Hernández Sampier, 2004).

##### **Participantes.**

Se cuenta con la participación de los funcionarios del comando central del Departamento de Policía Nariño situado en la ciudad de Pasto, con un número de 22 uniformados conformado por 12 personas de género masculino y 10 mujeres, entre

edades de 20 a 30 años, quienes laboran en el campo administrativo y operativo. Los criterios de inclusión antigüedad, al menos de 10 años. Criterios de exclusión antigüedad menor a 2 años, con estudios técnicos y tecnólogos.

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

Por medio de una encuesta que consta de 45 ítems de tipo semiestructurada, con opciones de respuesta de tipo cuantitativo (satisfactorio y/o insatisfactorio) y desde la parte cualitativa (aspectos a mejorar escriba cuales) valorando factores que impactan como: Satisfacción general, incentivos, liderazgo, administración del Talento Humano, trabajo en equipo, bienestar, y comunicación. En el proceso se tiene en cuenta previamente el uso del consentimiento informado donde de forma individual cada participante autoriza.

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

Teniendo en cuenta que la investigación es de tipo mixto y entendiendo la situación actual del país frente al COVID-19, la encuesta se aplica de forma virtual mediante la interfaz online encuesta.com, luego mediante gráficos en Excel se tabulan los resultados cuantitativos y se analiza el ítem n°3 (aspectos a mejorar) desde la parte cualitativa los cuales permitan identificar y describir las variables y como impactan en los incentivos otorgados a los funcionarios por el programa de bienestar laboral.

### **Consideraciones éticas.**

El cuestionario NO evalúa al trabajador, sin embargo, los estudiantes de psicología orientadores del proceso se rigen bajo un marco ético y legal que regula este tipo de actividades, Aplicando la Ley 1090.

Además del consentimiento informado, se dio a conocer el alcance y los objetivos de la investigación. Bajo las normas administrativas, técnicas y científicas que representa la resolución 8430 de 1993. Donde de forma libre y autónoma elija ser partícipe de la investigación (Ministerio de salud, 8430 de 1993).

#### **Capítulo 4.**

#### **Resultados.**

A continuación, se presentarán los resultados de manera cuantitativa como cualitativa de la encuesta realizada a los funcionarios del comando central del Departamento de Policía Nariño situado en la ciudad de Pasto, se develan los aspectos que se tienen en cuenta para medir el impacto de la satisfacción de los estímulos de bienestar laboral y calidad de vida otorgados.

#### **Administración del Talento Humano**

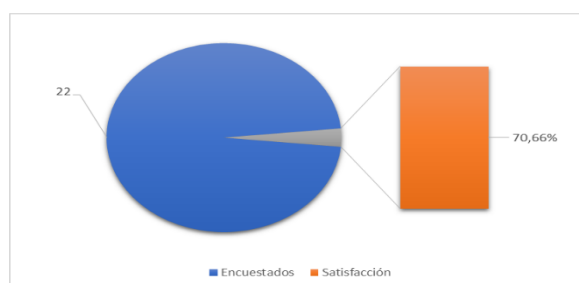


*Figura 1.* Resultado de la Administración del Talento Humano

Frente a lo replicado por los 22 participantes de la encuesta, la satisfacción que tienen frente a como se otorgan los estímulos en los recursos humanos de la unidad de

policía, se puede evidenciar que el 80,52% está satisfecho de cómo se administran los recursos humanos frente a los incentivos que se otorgan mientras que prácticamente el 20% restante refleja insatisfacción.

### Bienestar



*Figura 2.* Resultados medición del bienestar laboral

En lo referente al bienestar laboral de los funcionarios de policía un 70.66%, indican que indica que lo percibido frente a lo ofrecido por la Institución Castrense por parte de sus miembros no representa una calificación satisfactoria, mientras que en contraparte un 30% restante consideran que el bienestar no es el adecuado para las condiciones laborales que requiere el Talento Humano.

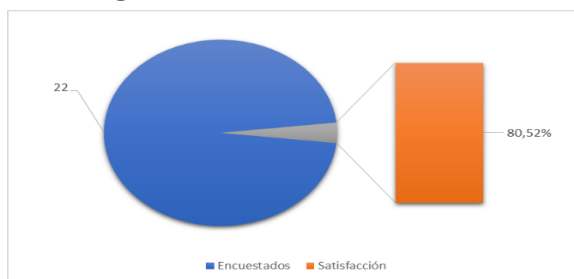
### Comunicación



*Figura 3.* Resultados medición de la comunicación

La comunicación es otro factor que favorece el mantenimiento adecuado del clima laboral, evidenciamos frente a este punto una aprobación satisfactoria con un índice del 71.07% sin embargo, un 30% manifiestan insatisfacción frente a la comunicación en la unidad Policial.

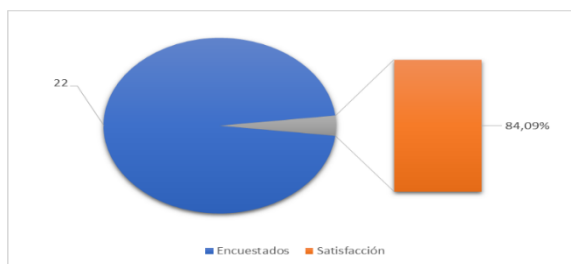
### Liderazgo



*Figura 4.* Resultados del liderazgo

Con un resultado del 80.52% los funcionarios de policía califican este ítem, lo cual nos indica que la satisfacción frente al liderazgo de sus jefes no satisface sus expectativas puesto que en el 20% refleja la falta de iniciativa en buscar más estímulos que propendan por mejorar el bienestar de los encuestados.

### Trabajo en equipo



*Figura 5.* Resultados del trabajo en equipo

Son pocas las actividades que se desarrollan de manera individual en esta entidad pública, el resultado de este ítem nos muestra una satisfacción entre los funcionarios del

84.09%; demostrando que aún faltan estrategias para aumentar esta calificación que sin duda evitaría que exista insatisfacción del 16% restante frente a los incentivos otorgados.

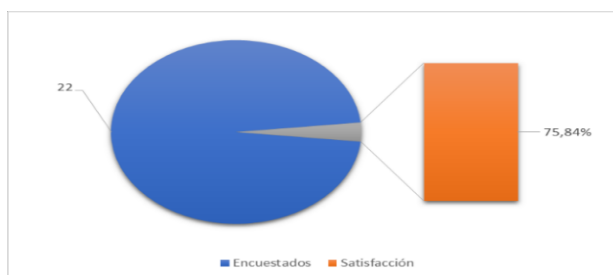
### Incentivos



*Figura 6.* Resultados satisfacción de incentivos

La satisfacción de los incentivos que son otorgados por la parte gerencial del comando de Policía del Departamento a sus funcionarios, tiene un 68.18% indica los resultados más críticos; evidenciado que los funcionarios encuestados no están satisfechos en un 32% con la forma de cómo se están distribuyendo los estímulos.

### Satisfacción general



*Figura 7.* Resultados de la satisfacción general de los incentivos otorgados

El impacto de la satisfacción de los incentivos de bienestar laboral y calidad de vida otorgados arrojan un porcentaje de satisfacción del 75.84%, resultado que integra las anteriores calificaciones y nos indica que el impacto de los estímulos otorgados a los funcionarios de policía para mejorar su bienestar, son muy insatisfactorios debido a que su calificación sobre el 100% no es la esperada y presenta un déficit del 23%.

Finalmente en la encuesta se precisaron en el ítem (3) de respuesta, aspectos a mejorar como: Jornadas de trabajo más equitativas, reconocimiento de logros tanto individuales como de equipo por el jefe inmediato, más campañas de bienestar laboral en el campo práctico y brindar incentivos no solo de forma individual también al equipo de trabajo un aumento para tiempo en familia, bonos, apoyo al crecimiento profesional, entre otros aspectos que sin duda benefician al funcionario y su núcleo familiar.

### **Discusión.**

A partir de los hallazgos se logra evidenciar un 70.66% de los encuestados manifestando sentirse satisfecho frente al bienestar laboral que les ofrece la Institución, sin embargo, prácticamente el 30% coincide con (Chiavenato, 1981) donde señala que las insatisfacciones en los cargos se producen en gran parte por el contexto al cual se expone el empleado.

En relación a esta variable uno de los factores poco incidentes en la insatisfacción del bienestar laboral de la Institución se refleja con el tipo de comunicación brindada a los uniformados donde un 71.07% percibe una comunicación acertada contrastando con los resultados de la investigación mexiquense de autores como (Sánchez Trujillo & García Vargas, 2017) allí los factores de mayor insatisfacción se relacionaron con la comunicación entre empleado-jefe involucrándose como factor de riesgo a reforzar. Siguiendo la perspectiva, el estudio de Elcira Satey en 2014, aclara que un incentivo apropiado es también brindar canales de comunicación permanente con los familiares, especialmente en trabajos de alto riesgo.

Con respecto al clima laboral, la administración del talento humano se halló un 80,52% de satisfacción, junto al trabajo en equipo que aporta también al ambiente en el que día a día ejercen su trabajo los funcionarios del 100% el 16% no están satisfechos, lo cual representa una necesidad de generar estrategias en la Institución para mitigar el impacto, aunque el promedio es poco básicamente no se está cumpliendo con los estándares de calidad que requiere el personal y coincide con lo mencionado por (Chiavenato, 2009) “El entorno de trabajo en gran medida puede generar ciertos malestares, por lo que la salud y bienestar de los trabajadores debe estar enmarcada en lo físico, bienestar, mental y claro está en lo social”.

Por último, los resultados más críticos que integran la satisfacción general de los encuestados, aparte de involucrar el conocimiento de la variable de los recursos humanos incluye a los incentivos, integrando aspectos que terminan incidiendo en la calidad de vida del funcionario que ejerce su labor. Un 68.18% satisfecho sobre un 32% insatisfecho permite resaltar los resultados del estudio realizado por (Sánchez Trujillo & García Vargas, 2017) donde los hallazgos para incentivos en la empresa hidalguense concluyeron indiferente este rubro por incentivos esporádicos y sin ningún tipo de programa fijo. Indicando que los estímulos pueden perturbar la satisfacción en el funcionario, es decir, son apropiados para mitigar el impacto de la insatisfacción por incentivos, planear la toma de disposiciones donde se tenga en cuenta a los uniformados para las decisiones en la construcción democrática de los incentivos.

### **Conclusiones.**

En relación a los objetivos planteados se concluye la calidad de vida y bienestar de los funcionarios es primordial para alcanzar resultados exitosos en cualquier entidad sin importar el campo en el que se desempeñe, para este caso el sector público al servicio de la población Colombiana, la Policía una Institución del Estado Colombiano y teniendo una labor muy complicada en el mantenimiento de las condiciones necesarias en que las personas puedan disfrutar de sus derechos y las libertades que les otorga la Constitución, los incentivos internos brindados por los directores hacia sus uniformados deberán ser acordes a la responsabilidades y metas que tiene la Institución Castrense.

Se logró establecer el impacto que generaban los incentivos concedidos a los uniformados, conociendo el nivel de la satisfacción en el que se están los mismos, frente a los estímulos que le son otorgados en reconocimiento a las labores que a diario realizan, además de saber cuáles son sus necesidades que deben ser suplidas para mejorar el bienestar y calidad de vida, la encuesta nos evidenció que existe una insatisfacción por parte de los servidores de policía, teniendo en cuenta que el bienestar, la comunicación y los incentivos son aspectos que se deben fortalecer en pro de mejorar la vida de los uniformados y las condiciones de trabajo , en lo referente a los estímulos que sin duda son fundamentales para un trabajador, se estableció entonces que no están siendo lo suficientemente impactantes para satisfacer las necesidades que poseen los funcionarios, lo que significa un grado de bienestar laboral que no cumple con el 100% de los objetivos, demostrando la importancia de implementar incentivos que beneficien al funcionario en su entorno laboral.

Se concluye recalcando que, proporcionada el tipo de la metodología que se utilizó, la información encontrada es muy útil para establecer la relevancia de los incentivos en una organización independiente de la misión y visión que tengan, es de entender que la elaboración de incentivos laborales de forma democrática fusionándola con las necesidades del talento humano beneficiara el desempeño del empleado, el clima laboral y encaminara a las metas determinadas por la organización.

### **Limitaciones.**

Al tratarse de un trabajo en grupo en el cual los integrantes no están físicamente juntos, es un factor que exige mayor compromiso y responsabilidad para el desarrollo de las actividades.

El instrumento encuesta adaptado para realizarla de forma virtual, les costó acoplarse en un principio a la realización a los trabajadores participantes bajo este medio.

Los resultados obtenidos solo corresponden a los funcionarios de policía a quienes se entrevistó, por lo tanto se desconoce el resto de la población del Departamento de Policía Nariño.

### **Recomendaciones.**

Con el propósito de mejora en los Incentivos de la Institución se recomienda: Establecer canales de comunicación en el equipo de trabajo a fin de fortalecer la comunicación que incide en el clima laboral.

Fortalecer la calidad de vida con oportunidades de crecimiento laboral través de talleres de formación donde participen los empleados de la Institución.

Reforzar el programa de bienestar laboral, permitiendo integrar la opinión del talento humano en la construcción de nuevos incentivos que sea reinventados con criterios donde el premio o bonificación incluya a todo el equipo de trabajo para una satisfacción general.

Definir el esquema de beneficios teniendo en cuenta la opinión y las necesidades del talento humano donde el resultado no sea lo único importante y además involucre un aumento de tiempo en familia.

Elaborar y realizar una evaluación trimestral del desempeño de los colaboradores y el cumplimiento de la Institución a los incentivos fijados al talento humano.

### Referencias bibliográficas

**Bol. Mex. Der. Comp. vol.45 no.135 México sep. /dic. 2012**

Editorial McGraw-Hill.

- Bustos, F. G. (2012). *Clima laboral*. Madrid (España): Diaz de Santos.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano - Idalberto Chiavenato*. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Cubillos, A. G. (3 de Diciembre de 2013). Estructura Orgánica Departamento de Policía Nariño. Bogotá, Colombia: Dirección General Policía Nacional.
- Grau, A. (27 de Octubre de 2016). *Talento humano. Qué es y cómo puedes gestionarlo para obtener ingresos con él*. Obtenido de <https://agustingrau.com/gestion-del-talento-humano/>
- Hurtado, D. A. (2020). *Seguimiento Bienestar Laboral*. Pasto: Policia Nacional Departamento de Policía Nariño.
- León, E. P. (Junio de 2014). *INCENTIVOS LABORALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Satey-Elcira.pdf>
- Martínez, A. G. (11 de Noviembre de 2018). *Toda Colombia*. Obtenido de <https://www.todacolombia.com/departamentos-de-colombia/narino/municipios-division-politica.html>
- Max-Neef, M. A. (2006). *Desarrollo a escala humana: Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones*. Obtenido de <https://books.google.com.co/books?id=SwB15d90f1AC&printsec=frontcover&dq=estudios+sobre+satisfacci%C3%B3n+laboral+por+max+neef&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi-tLXIyKfpAhUQc98KHYUNCaoQ6AEIJzAA#v=onepage&q&f=false>
- Ovalle, L. D. (2007). *revistas.uexternado.edu.co*. Obtenido de <file:///C:/Users/kuuhaku/Downloads/1958-Texto%20de%20art%C3%ADculo-6709-1-10-20101019.pdf>
- Pérez, J. P. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. México: Manual Moderno S.A.
- Rojas, J. H. (8 de Abril de 2016). Manual de Bienestar y Calidad de Vida . Bogotá D.C, Colombia: Policía Nacional.
- Vega, M. C. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Obtenido de [https://books.google.com.co/books?id=v\\_sFY1XRFaIC&pg=PA172&dq=estudio+sobre+satisfacci%C3%B3n+de+los+incentivos+laborales&hl=es&sa=X&ved=](https://books.google.com.co/books?id=v_sFY1XRFaIC&pg=PA172&dq=estudio+sobre+satisfacci%C3%B3n+de+los+incentivos+laborales&hl=es&sa=X&ved=)

0ahUKEwi72uTZxKfpAhVBmuAKHVzHA-  
MQ6AEIPjAD#v=onepage&q=estudios%20sobre%20satisfacci%C3%B3n%20de  
%20los%20incentivos%20

Vega, M. C., Rodrigo, M. J., & Partido, A. N. (2010). *Relaciones entre clima organizacional y satisfacción laboral*, 151

Obtenido de

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=v\\_sFY1XRFaIC&oi=fnd&pg=PA142&dq=satisfaccion+laboral&ots=Tqh\\_vr2LFS&sig=fC8sup1szWjquRhguBMq5121iSU#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=v_sFY1XRFaIC&oi=fnd&pg=PA142&dq=satisfaccion+laboral&ots=Tqh_vr2LFS&sig=fC8sup1szWjquRhguBMq5121iSU#v=onepage&q&f=false).

## Anexos.

### Consentimiento informado

Le presentamos la información que nos parece importante para ayudarles a decidir si gusta o no ser partícipe de la encuesta, en su calidad de participante

### Investigadores Responsables

*Anabely Benavides Díaz, Daniela López Quintana, Hayder Arturo Durán Arévalo, Jecsy Sánchez Galindez y Jessica Tatiana Tovar Cortes*

A través de esta investigación se busca aplicar una encuesta de 45 ítems, con la interfaz online encuesta.com donde se analizará como impactan los incentivos el bienestar laboral la calidad de vida de los uniformados de la Institución. Con la información que se recoja se pretende demostrar la importancia de implementar incentivos que beneficien al funcionario en su entorno laboral describiendo a través de una medición cualitativa y cuantitativa, el clima laboral y relaciones interpersonales en el bienestar laboral de los uniformados.

Te invitamos participar, debido a que consideramos de relevancia de la investigación en la Institución y las demás organizaciones. Debe saber que quien participa de la encuesta semiestructurada, lo hace de manera voluntaria y su identidad queda bajo la confidencialidad de los responsables, Asimismo, es necesario mencionar, que la participación, no implica ningún riesgo y que cualquier persona que no quiera participar queda en libertad de retirarse en cualquier momento No debe sentirse obligada a responder si no se siente cómoda respondiendo la misma.

Es importante que comprenda que las respuestas que nos entreguen en el desarrollo se tabularan en graficas en Excel sin embargo ese consolidado de porcentajes serán confidenciales.

Solicitamos que en concreto autoricen su participación en una encuesta que se realizara vía virtual de donde se derivan definiciones y conclusiones.

De igual forma, agradecemos el tiempo dedicado. Para autorizar la participación, firmo a continuación.

NOMBRES APELLIDOS \_\_\_\_\_

FIRMA \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

## ENCUESTA

Ciudad: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Nombres y Apellidos \_\_\_\_\_

Tipo identificación \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Género \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_ Etnia \_\_\_\_\_

Profesión \_\_\_\_\_ Tiempo \_\_\_\_\_

Escolaridad \_\_\_\_\_ Ámbito Laboral \_\_\_\_\_

Estado civil \_\_\_\_\_ Hijos \_\_\_\_\_

No.	Pregunta	No satisfactorio (marque con x)	Satisfactorio (marque con x)	Aspectos a mejorar (escriba cuales)
1	Pienso que los canales de comunicación que se utilizaron en el último año en mi dependencia fueron efectivos.			
2	Pienso que los incentivos dados por mi unidad han sido otorgados de manera oportuna.			
3	Creo que las jornadas de trabajo no son equitativas			
4	Creo que, las instalaciones físicas del lugar donde he trabajado, han tenido las condiciones y servicios básicos para un buen desempeño laboral.			
5	Creo que las funciones que he cumplido en mi unidad corresponden al cargo que he tenido asignado			
6	Considero que los muebles y enseres de la unidad han sido adecuados para la prestación del servicio.			
7	Creo que he contado con los elementos (uniformes, armamento, radio, vehículos, computadores, papelería) necesarios para prestar adecuadamente el servicio.			
8	Antes de recibir un cargo/empleo he recibido el entrenamiento al cargo de acuerdo a lo establecido a la norma			
9	En el último año mi unidad ha dado a conocer los convenios establecidos (recreación, educación, turismo, salud, etc.) entre la Institución y otras entidades.			
10	Considero que en mi unidad el otorgamiento de los incentivos se ha hecho de forma pública			
11	Pienso que en el último año en mi equipo de trabajo las responsabilidades de los integrantes estuvieron distribuidas de forma equitativa			
12	En el último año mi unidad ha dado a conocer la información respecto a los servicios y programas de salud que me ofrece la Policía Nacional.			
13	Pienso que en mi unidad los incentivos han sido otorgados a los funcionarios que han logrado desempeños sobresalientes.			
14	Considero que la forma de actuar de mi jefe inmediato ha sido coherente con los lineamientos brindados por la Institución.			
15	Considero que este último año en la unidad donde laboro la comunicación interna ha facilitado el trabajo colaborativo y articulado entre las diferentes dependencias.			
16	Considero que mi evaluación de desempeño ha reflejado mi nivel de desempeño laboral.			
17	Creo que en el último año mi unidad genero mecanismos para que el personal expresara inquietudes y sugerencias.			
18	Pienso que en el último año en mi unidad se logró que me identificaré con las labores que desarrolló mi equipo de trabajo			
19	Pienso que he recibido retroalimentación clara por parte de mis superiores acerca del trabajo realizado.			
20	Pienso que en el último año mi jefe inmediato lideró y participó en las iniciativas del grupo de trabajo.			

21	Creo que cuando la situación lo ha requerido, mi jefe inmediato ha confiado con la opinión del equipo de trabajo para tomar decisiones.			
22	En mi Unidad se han realizado campañas de bienestar laboral.			
23	Creo que el cargo que he ocupado ha sido coherente con la experiencia que poseo.			
24	Considero que en el último año pude expresar mi punto de vista y opiniones ante mis superiores sin temor a represalias.			
25	Considero que el cargo que he ocupado ha sido coherente con las competencias que poseo.			
26	se considera satisfactorio en su unidad por los reconocimientos otorgados han sido coherentes con la labor realizada por los funcionarios seleccionados.			
27	Pienso que en mi unidad se ha utilizado el reconocimiento verbal para destacar a los funcionarios que realizaron un valor agregado a la misión de la institución.			
29	Pienso que mi jefe inmediato en el último año reconoció los desempeños sobresalientes de los integrantes de su equipo de trabajo.			
30	Creo que en mi unidad se han planeado los turnos y modelo de descanso según como indica la normatividad vigente.			
31	Pienso que en mi unidad se han realizado actividades para sensibilizar y promover el fortalecimiento familiar.			
32	Considero que la información a la que he tenido acceso mediante los medios de comunicación internos (reuniones generales, paneles, talleres, vocación policial, correo electrónico, mensajes de celular, entre otros) me ha permitido conocer los beneficios que me brinda la institución.			
33	Considero que en el último año mi jefe inmediato impartió instrucciones claras y precisas.			
34	Creo que ha sido fácil acceder a los convenios (recreación, educación, turismo, salud, etc.) establecidos entre la institución y otras entidades.			
35	Creo que en el último año los mecanismos usados por mi unidad para que el personal expresara inquietudes y sugerencias fueron efectivos.			
36	Pienso que en mi unidad se ha realizado una adecuada implementación del Manual de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional.			
36	Pienso que mi jefe inmediato en el último año fue objetivo al momento de reconocer los logros individuales.			
37	Creo que en el último año mi jefe inmediato valoró y reconoció ante mis superiores los resultados del equipo.			
38	Creo que en el último año en mi equipo de trabajo las responsabilidades de los integrantes fueron delimitadas claramente.			
40	Considero que ha sido fácil acceder a los servicios y programas de salud que me ofrece la Policía Nacional.			
41	Considero que en el último año en mi unidad se promovió el trabajo en equipo como incentivo para el logro de los objetivos.			
42	En mi unidad se divulgó permanentemente la información relacionada con el Manual de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional.			
43	Creo que la postulación y selección de los personajes destacados en mi unidad, se ha realizado de manera imparcial y equitativa.			
44	Considero que el jefe inmediato en el último año apoyó el crecimiento laboral y personal de su equipo de trabajo.			
45	En el último año en mi unidad se informó respecto a los programas de bienestar social relacionados con incentivos laborales, recreación, deporte, cultura, Modelo de Atención Integral a la familia y apoyo psicosocial que ofrece la institución.			

\_\_\_\_\_  
Firma entrevistador  
Nombres y Apellidos

\_\_\_\_\_  
Firma entrevistado  
Nombres y Apellidos

This image displays a grid of 24 pages, arranged in 4 rows and 6 columns. Each page is a document from the University of Zaragoza, featuring a header with the university's name and logo, followed by a title, a body of text, and a table. The documents are organized into four rows, each corresponding to a different subject or course. The first row includes 'Compendio de Matemáticas', 'Compendio de Física', 'Compendio de Química', and 'Compendio de Historia'. The second row includes 'Compendio de Filosofía', 'Compendio de Literatura', 'Compendio de Ciencias Naturales', and 'Compendio de Ciencias Sociales'. The third row includes 'Compendio de Matemáticas', 'Compendio de Física', 'Compendio de Química', and 'Compendio de Historia'. The fourth row includes 'Compendio de Filosofía', 'Compendio de Literatura', 'Compendio de Ciencias Naturales', and 'Compendio de Ciencias Sociales'. Each page contains a table with columns for 'Materia', 'Código', 'Créditos', 'Evaluación', and 'Observaciones'. The tables are filled with data, and each page is signed by a faculty member. The overall layout is a grid of 24 pages, each containing a table and text.

