



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

limitaciones

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA

Influencia de la sobre carga laboral en la insatisfacción laboral del área de Gestión del Archivo
de la Plana Mayor de la Policía Nacional del Quindío

PRESENTA:

HERMES AUGUSTO PAZ SERNA CÓDIGO: 1822410215

JOSÉ MARINO LOAIZA GARCÍA CÓDIGO: 1822410374

MARÍA PAULA CARREÑO GALINDO CÓDIGO: 1711022952

TATIANA MELISSA BRAVO GOMEZ CÓDIGO 1822410350

SUPERVISOR:

CAROLINA GÓMEZ GONZÁLES MGS.

BOGOTÁ, MAYO, 2021

Tabla de Contenidos

Resumen	1
Capítulo 1. Introducción.	2
Descripción del contexto general del tema.	2
Planteamiento del problema	3
Pregunta de investigación.	4
Hipotesis.	4
Objetivo general.	4
Objetivos específicos.	4
Justificación.	4
Capítulo 2. Marco de referencia.....	6
Marco conceptual.	6
Marco teórico.	7
Marco Empírico.	8
Contexto internacional.	8
Contexto nacional.	10
Capítulo 3. Metodología.	12
Tipo y diseño de investigación.	12
Participantes.....	12
Instrumentos de recolección de datos.	12
Estrategia del análisis de datos.	13
Consideraciones éticas.	13
Capítulo 4. Resultados.	14
Discusión.....	20
Conclusiones.	22
Limitaciones.....	23
Recomendaciones.	24
Referencias bibliográficas	25

Listado de tablas

Tabla 1. Contexto internacional.	8
Tabla 2. Contexto Nacional.....	10
Tabla 3 Codificación de respuestas.	12
Tabla 4 Tabulación de respuestas y medidas de tendencia central	12

Lista de figuras

Figura 1 Relación de teoría de necesidades de Maslow y de los factores de Herzberg	8
Figura 2 Posibilidad de utilizar las capacidades.	15
Figura 3 Reconocimiento por el trabajo bien hecho	16
Figura 4 Atención a las sugerencias.....	16
Figura 5 Libertad para elegir tu propio método	16
Figura 6 Horario de trabajo	17
Figura 7 Compañeros de trabajo	18
Figura 8 Estabilidad laboral	18
Figura 9 Relación entre dirección y trabajadores.	19
Figura 10 Superior inmediato	19
Figura 11 Gestión empresarial	19

Resumen

La sobrecarga laboral y la insatisfacción laboral, son problemáticas apremiantes dentro de las organizaciones, puesto que, generalmente no se desarrollan las actividades necesarias de motivación y correctivas para disminuir la presencia del fenómeno al interior de las organizaciones y más cuando el entorno laboral es exigente por sí mismo por su actividad, como es el caso de los policías. Por ende, este trabajo tiene como propósito analizar la influencia de la sobre carga laboral en la insatisfacción laboral de la gestión del Archivo de la Plana Mayor de la Policía Nacional del Quindío. Se lleva a cabo la investigación con metodología cuantitativa, donde se aplicará una escala de satisfacción laboral, en 15 policías. Finalmente, se concluye que en el área de gestión de archivo de la Plana Mayor de la Policía Nacional del Quindío no existe relación entre la sobrecarga laboral y la insatisfacción laboral.

Palabras clave: Satisfacción laboral, sobrecarga laboral, organizaciones, estrés, policías.

Capítulo 1.

Introducción.

La Policía Nacional es una institución de carácter civil que tiene como finalidad mantener la convivencia de los colombianos teniendo como fundamento el código de ética policial y el cual se proyecta para adaptarse y responder a los cambios sociales, generando cultura y conciencia en la ciudadanía. La institución cuenta con un personal de 157.820, entre los que se encuentran 153.618 personal uniformado y 4.202 de personal no uniformado (Centro de Observación Prospectivo del Direccionamiento del Talento Humano, 2021).

La Gestión Documental según el Ministerio de Defensa Nacional (2021) está constituida por 4 aspectos en lo que se encuentran Archivos de Gestión, Archivos

Centrales, Condiciones mínimas de instalaciones y Programa de Gestión Documental donde se establecen pautas para organizar, conservar, salvaguardar y custodia de los documentos cumpliendo las normas de la Ley General establecido en la Ley 594 de 2000.

Es pertinente, considerar que en este ambiente de trabajo se presente escenarios donde problemáticas como la sobrecarga de trabajo sea evidente y es indispensable concebirlo no como un problema personal de cada trabajador, sino de la entidad. En la actualidad, la sobrecarga laboral se ha convertido en un factor de riesgo psicosocial, y es uno de los principales temas a los que la empresa y cada uno de sus socios deben prestar atención para disminuir la insatisfacción laboral. El enfoque de la empresa en la sobrecarga de trabajo es indispensable para el desarrollo de las organizaciones y la obligación de convertirse en un mejor lugar de trabajo.

Alcayaga (2016) referente a la sobrecarga laboral expone que: es un conjunto de complicaciones que influyen sobre la dimensión psicológica, en el desarrollo de las actividades, por lo que exige una red de apoyo que debe ser provista por los directivos y que no se facilita, por lo que se genera mayores procesos en el trabajo afectando la calidad de vida y el trabajo mismo.

Descripción del contexto general del tema.

El lugar de trabajo en la actualidad es un espacio indispensable para el libre desarrollo y formación de las personas, se espera que sea un lugar donde se brinden los elementos necesarios para potenciar y dinamizar las habilidad, aptitudes y conocimientos de los trabajadores, sin embargo, en el proceso se puede presentar un desgaste emocional ocasionado por situaciones de sobrecarga laboral que conlleve a un estado de cansancio en las dimensiones físicas, mentales y emocionales del colaborador.

El Ministerio del Trabajo (2019) ha determinado que, por cada 5 empleados, uno de ellos presenta síntomas asociados al estrés y fatiga relacionados con el trabajo, desmejorando la salud de los colaboradores y por ende la satisfacción en el lugar de trabajo. Además, el porcentaje de empleados que registran estrés representan entre el 20% y el 30% de los trabajadores colombianos. De igual forma, Venegas (2019) establece que el estrés se

presenta en mayor medida por largas jornadas laborales, un nivel elevado de carga laboral, los espacios de trabajos reducidos o inadecuados

Para la Gestión Documental de la Policía Nacional esta situación no es indiferente, durante el 2019 tuvo 17.605 derechos de petición, en promedio 1.467 Derechos de petición recibidos mensualmente en promedio, donde la gestión archivista y de conservación de documento tuvo alrededor de 500.000 archivos entre físicos y documentales concentrados en las asesorías técnicas. El reporte establece que entre sus principales problemáticas del área se encuentra la constante rotación del personal, falta de capacitación, falta de espacio para la custodia correcta de la documentación, carencia de estanterías necesarias y adecuadas para su organización, carencia de elementos de seguridad industrial para el personal generando insatisfacción laboral y percepción de mayor carga de trabajo (Secretaría General- Archivo General, 2019).

Planteamiento del problema

La satisfacción laboral al ser uno de los componentes fundamentales de la gestión del talento humano y la cultura organizacional, un empleado satisfecho es un empleado productivo, se espera que la satisfacción laboral está encargada por el departamento de Recursos Humanos, sin embargo cada vez más es una situación apremiante que los colaboradores estén cansados y estresados en su lugar de trabajo, lo que hace que haya una tendencia a que se esté presentando una sobrecarga laboral en los empleados y por ende generar insatisfacción laboral. Y es que la satisfacción para Herzberg en Giovannone, (2011) expresa que insistir en que el simple hecho de aumentar los salarios sin que la dirección se preocupe por las condiciones para realizar las tareas no proporcionará incentivos. Según Herzberg, hasta cierto punto, el dinero se convierte en un elemento estándar del trabajo e inmediatamente pierde la motivación **Pregunta de investigación.**

¿Cómo influye la sobre carga laboral en la insatisfacción laboral del área de Gestión del Archivo de la Plana Mayor de la Policía Nacional del Quindío?

Hipotesis.

La satisfacción laboral en el área de Gestión del Archivo de la Plana Mayor de la Policía Nacional del Quindío se ve afectada negativamente por los factores extrínsecos de la organización, como la sobrecarga laboral.

Objetivo general.

Analizar la influencia de la sobre carga laboral en la insatisfacción laboral del área de Gestión del Archivo de la Plana Mayor de la Policía Nacional del Quindío.

Objetivos específicos.

Identificar los factores de riesgos asociados a la sobrecarga laboral en el área Gestión del Archivo de la Plana Mayor de la Policía Nacional del Quindío.

Describir los aspectos de la insatisfacción laboral presentes en los colaboradores del área de Gestión de Archivo.

Reconocer la relación de la sobrecarga laboral con la insatisfacción laboral.

Justificación.

El proyecto de investigación tiene la intención de abordar una problemática cada vez más crecientes en las organizaciones del siglo XXI y sobre todo en la influencia que tiene sobre el empleado, y más cuando se trata de instituciones públicas y fundamentales para la convivencia de Colombia, como lo es la Policía Nacional. El proyecto es un ejercicio académico que contribuirá a analizar los aspectos que conciernen la sobrecarga laboral y las implicaciones que este tiene sobre la satisfacción laboral, dado su importancia para mejorar la calidad de vida en los empleados y generación de competitividad, sostenibilidad y perdurabilidad de las organizaciones.

Asimismo, este documento tiene como intención describir aquellos elementos que pueden dar nuevas ramas de investigación en la comunidad académica y científica para ahondar sobre las percepciones de los empleados en una problemática en particular como es el desgaste mental y su relación en el trabajo. Además, que desde la psicología permite analizar a detalle la problemática y como está permite desarrollar competencias con la intención de explorar el comportamiento humano.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Marco conceptual.

La Satisfacción laboral es la percepción positiva del recurso humano de las empresas y que están relacionados con aspectos de la consecución de logro, clima organizacional, nivel de compromiso y productividad, los cuales pueden ser medibles por el ambiente de trabajo, motivación y comportamiento (Manosalvas et al., 2015). Dado a los aspectos inmersos en la satisfacción laboral es necesario abordar, la Sobrecarga laboral, es definida por López & Gil (2015) como las acciones y esfuerzos extras que inciden negativamente en el trabajo, lo que conlleva más tiempos y recursos culminar las tareas de manera exitosa, duplicando sus periodos de trabajo para completar las actividades laborales, asimismo hace referencia a la carga excesiva asignada a un trabajador que sobrepasa su capacidad de producción y ejecución.

Otro factor que influye es el estrés laboral, el cual se conoce según Osorio & Cárdenas (2017) como la prevalencia de factores psicosociales de riesgo donde se ve afectado la salud a mediano y largo plazo, debido al entorno empresarial, dado que son producidos por influencias externas que inciden sobre lo social, psicológico y emocional.

Todo esto, es parte de la organización, definida por Camarena (2016) como un sistema integral que concibe el desarrollo administrativo, cultural, el cual funciona a través de procesos y conformado por elementos multidimensionales y sus actores. Por su parte, Velásquez (2007) establece que la organización es un clúster de conocimiento que se conforma por el capital humano, la tecnología e innovación y los entornos donde hay una entrada de insumos, salida de productos y una retroalimentación constante de lo que se ofrece.

Finalmente, es preciso definir la población de estudio conformado por los Policías, el cual la Constitución Política de Colombia de 1991 establece que:

La Policía Nacional es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los

habitantes de Colombia convivan en paz (Constitución Política de Colombia, 1991, art. 218).

Marco teórico.

La teoría Bifactorial de Herzberg expone que existen factores que influyen positivamente en la percepción de la satisfacción y la motivación que implica y de forma similar, distinguen los aspectos relacionados a la insatisfacción laboral. Esta teoría se centra en los factores que generan satisfacción laboral, es decir, la satisfacción adecuada de necesidades específicas motivadas en el lugar de trabajo (López, 2005).

Herzberg citado en Sabater et al., (2019) expresa que existen dos grupos de factores entre los que se encuentran los extrínsecos e intrínsecos en el lugar de trabajo. Los factores extrínsecos o también denominados de higiene refieren a las condiciones vinculadas al trabajo y que son propias de la situación de la empresa. Los factores intrínsecos o motivadores se asocian a la satisfacción en el empleo y la facilidad de desarrollar sus capacidades y habilidades.

Los factores extrínsecos e intrínsecos demuestran su relevancia dado que a partir de ellos los colaboradores tienden a comportarse de determinada manera cuando se hacen presentes en el lugar de trabajo, y su conducta cambia cuando manifiestan la ausencia de ellos, Herzberg (citado en Alvarado & Argüello, 2018) concluye que estos factores son significativos debido a las características de la satisfacción e insatisfacción laboral, menciona que los factores intrínsecos conformados por aspectos como reconocimiento, promoción y logro se relacionan a la satisfacción, mientras que, factores extrínsecos como el salario, la supervisión y las condiciones de trabajo, generan insatisfacción.

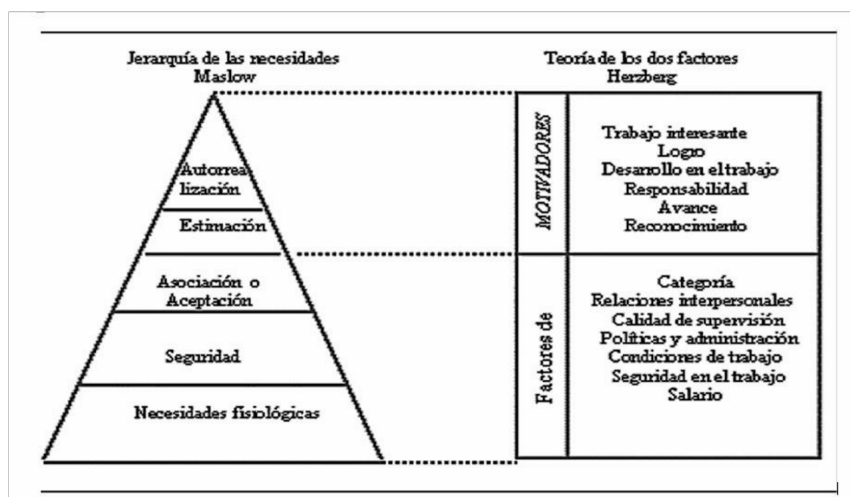
De este mismo modo, la satisfacción en el trabajo según los hallazgos de Herzberg establece que es un término bidimensional que varía acorde a los factores relacionados con la satisfacción en el trabajo (Ucrós et al., 2015). La presencia de los factores motivadores, generan satisfacción y ausencia de no satisfacción, sin embargo, la manifestación de los factores higiénicos no produce insatisfacción, pero la ausencia de los mismos si son productores de insatisfacción. Miras et al., (2017) establece que, en un sentido más amplio,

lo que refiere a las condiciones de trabajo no producen, ni incrementan la percepción de la satisfacción laboral, pero su ausencia o desaparición influyen directamente en la insatisfacción. Mientras que los factores intrínsecos si repercuten e incrementan en la satisfacción laboral.

De manera similar, Chiang & San Martin (2015) refieren que, en la Teoría de los dos factores de Herzberg, los factores intrínsecos que provienen de los esfuerzos del empleado y que inciden en la satisfacción están determinados por estímulos como:

reconocimiento, autonomía, crecimiento, logro, iniciativa, oportunidades de innovación.

Figura 1 Relación de teoría de necesidades de Maslow y de los factores de Herzberg



Fuente: Correa (2012)

Marco Empírico.

Contexto internacional.

Las investigaciones referidas entre 2015 a 2020 con estudios a nivel internacional expuestas en la tabla 1. Permiten establecer que existen factores que inciden en la satisfacción laboral del personal del departamento de gestión de archivos, dentro de los principales se encuentran los factores intrínsecos y extrínsecos de las condiciones trabajo,

los segundos siendo lo que más inciden en la satisfacción laboral, a continuación, se detalla los principales hallazgos:

Tabla 1. Contexto internacional.

Artículo	Autores	Lugar	Los Principales hallazgos
Los trastornos mentales y su infradiagnóstico en atención primaria	Saavedra et al., México (2016) DF		aspectos como la infraestructura del trabajo influye negativamente en el desarrollo de sus actividades, además que los recursos que disponen son insuficientes lo que ocasiona entorpecimiento en sus actividades diarias y disminuir las capacidades de los colaboradores. Los investigadores sustentan que los factores extrínsecos se relacionan con la satisfacción laboral de los archivistas, los
Library & Information Science Research	Moniarou-Papaconstantinoua & Triantafyllou (2015)	Grecia	valores laborales, sociales y de prestigio son la de mayor influencia, de igual forma, los
A Study on Job Satisfaction of Records Managers	Hyeon & Soojung Corea (2016)		años de experiencia son los más influyentes en la satisfacción laboral, como la ética del trabajo, la comunicación, características y condiciones del trabajo. Por su parte, la insatisfacción laboral surge principalmente por la falta de conocimiento de la gestión de registros.
Los archivistas demuestran satisfacción laboral y están determinados por los factores como la experiencia, cantidad de personal a cargo. De igual forma, los factores de motivación o satisfacción son			La investigación demostró que los roles de los gestores de archivo se han transformados donde la comunicación entre desempeño del trabajo.

preservation:	Vassilakaki, Beyond Londres		otros gestores y el uso de herramientas tecnológicas no solo mejoran el desempeño de su trabajo, sino las relaciones que tienen entre colaboradores contribuye al desarrollo de nuevos saberes.
Moniarouinvestigating the roles of archivist	E. and Papaconstantinou (2017)		Se establece que la satisfacción laboral tiene una relación estrecha con la influencia profesional, rendimiento, compromiso y gestión de compromiso en la cotidianidad de las actividades laborales.
A Study on the Effect of the Archivist's Expert Power on the Job Engagement and Job Satisfaction of Record Management Personnel	Seok-Joon & JiHyun (2018)	Corea del Sur	Aspectos como las condiciones físicas, falta de capacitación y apoyo son causales de entorpecimientos
Las competencias profesionales del archivista en los procesos organizacionales. manual técnico para el flujo documental	Gonzalez & Mindiolaza (2020)	Guayaquil, Ecuador	del trabajo, lo que genera mayor dificultad para ser eficientes y productivos en el trabajo y el cual los archivista manifiestan que no existe un flujo correcto de información.
Tendencias para la educación superior en Sistemas de Información, Bibliotecología y Archivística	Pirela & Pulido (2017)	Zulia, Venezuela	debido a que un trabajo eficiente por parte del archivista generara satisfacción en el usuario y el

Fuente: Elaboración propia.

Contexto nacional.

En el panorama nacional, la literatura es deficiente, a lo que refiere a los gestores de archivos y aún más en el contexto policial, los autores afirman que en la satisfacción laboral aspectos de destrezas y competencias laborales son determinantes para percibir la satisfacción. Véase, la tabla 2.

Tabla 2. Contexto Nacional.

Artículo	Autores	Lugar	Principales hallazgos
Por qué estudiar bibliotecología y archivística: revisión de los motivos de elección profesional y de estrategias institucionales	Vallejo, (2019)	Medellín y Bogotá	Se establece que los aspectos del desarrollo de habilidades y destrezas son fuentes de satisfacción laboral, las expectativas del trabajo también influyen positivamente.
Las competencias laborales y la empleabilidad de los profesionales en Sistemas de Información, Bibliotecología y Archivística	Osman, (2017)	Bogotá	Los descontentos de los archivistas consisten principalmente en el rango salarial, donde las mujeres son las más afectadas. No obstante, el mercado laboral y la empleabilidad del archivista es atractivo y permite el desarrollo de competencias laborales y personales.
Prospectiva archivística de tipo profesional en la Universidad de La Salle	Roa (2018)	Bogotá	La satisfacción en la profesión de Archivista depende de las estrategias enfocadas en la calidad y desarrollo del trabajador.
Nivel de dominio actual, de las competencias tecnológicas de los egresados de la Universidad de La Salle en Sistemas de Información, Bibliotecología y Archivística en el periodo comprendido 2010-2017	Riaño (2018)	Bogotá	El desarrollo de habilidades y percepción de desarrollo integral en el lugar de trabajo. La utilización de tecnología ayuda a mejorar unidades de archivos.

Fuente: Elaboración propia.

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

La investigación se desarrolla a través de metodología cuantitativo, el cual se distingue según Hernandez et al., (2014) como el enfoque de investigación que posibilita recolectar datos para un posterior análisis. De igual forma, el alcance de investigación es descriptivo, tiene como intención detallar las características de un fenómeno determinado,

se busca identificar las tendencias de la población objeto de estudio. Y como diseño, se establece de tipo no experimental, donde se ha de observar fenómenos en su entorno natural, sin alteración o manipulación de variables, se desea ver las situaciones existentes y que no son provocadas de manera intencional por los investigadores.

Participantes.

La muestra está conformada por 15 uniformados de la Policía Nacional de Colombia, que laboran en el área de Gestión del Archivo de la Plana Mayor de la Policía Nacional del Quindío, dentro de los cuales se encuentran hombre y mujeres entre los 25 y 40 años, con más de 5 años de experiencia en el departamento de gestión de archivo, de grados Nivel ejecutivo desde patrullero a comisarios.

El tipo de muestreo es no probabilístico, se caracteriza porque la elección del tamaño muestra está determinada por las características de la investigación (Hernandez et al., 2014). La muestra se conformará de participantes voluntarios, como su nombre lo indica los individuos acceden de manera voluntaria a participar la investigación y los cuales cumplen con los criterios mencionados anteriormente (Hernandez et al., 2014).

Instrumentos de recolección de datos.

La Escala General De Satisfacción Laboral la versión adaptada de México, conformada por 15 reactivos (Véase anexo 2. Instrumento), el cual contempla la teoría bifactorial de Herzberg, la categoría de los factores intrínsecos se compone por 7 ítems, que sumado se obtienen 49 puntos posibles, y 7 el mínimo indicará el grado de satisfacción del personal. La segunda categoría de los factores extrínsecos va del ítem número 8 al 15. Siendo el 8 la puntuación mínima y 56 la máxima.

Confiabilidad, el juicio de expertos, a través de la estructura interna y confiabilidad alfa 0.85 y 0.88.

Validez, se presenta en variables de tendencia central, la media: 70.53, desviación típica: 15.42, Test-retest a 6 meses 0,63.

Estrategia del análisis de datos.

La organización, categorización, análisis y diseño de gráficas y tablas se realizará a través de la hoja de cálculo Excel, provista por el paquete de office que se utiliza en todos los dispositivos electrónicos de Windows, debido a su accesibilidad y facilidad para el uso de funciones estadísticas y su libre acceso, es la herramienta idónea para que todos los miembros del equipo investigador puedan colaborar en el análisis de la información.

Consideraciones éticas.

La Ley 1090 de 2006, estipula las disposiciones generales del ejercicio profesional del psicólogo, dentro de las cuales dispone de los principios contemplados en el artículo 2, y rige en la presente investigación, que se desarrolla bajo responsabilidad, competencia, estándares morales, confidencialidad, bienestar e investigación con participantes humanos. Además, se enfatiza en los artículos 50, 51 y 52. En cuanto a las regulaciones de los derechos de los participantes se aplica el consentimiento informado estipulado en la Resolución 8430 del 2003 y su posterior disposición, confidencialidad y uso de la información recolectada.

Capítulo 4.

Resultados.

Los resultados de la presente investigación se desarrollan con respuesta tipo Likert, el cual está codificada con el rango expuesto en la tabla 3.

Tabla 3 Codificación de respuestas.

Codificación de respuestas			
Insatisfacción		Satisfacción	
Muy Insatisfecho	1	Moderadamente Satisfecho	5
Insatisfecho	2	Satisfecho	6
Moderadamente Satisfecho	3	Muy Satisfecho	7
Neutro Ni satisfecho, ni insatisfecho 4			

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4 Tabulación de respuestas y medidas de tendencia central

Par t.	Lib ert ad	Recon ocimie nto	Respo nsabili dad	Capa cidad es.	Pro moc ión	Suge renci as	Var ied ad	Condi ones físicas	Com pañe ros	Su per ior	Sal ari o	Di rec ció n	Gestión empres arial	Ho rar io	Esta bilid ad
1	6	5	6	6	2	3	6	6	6	1	1	4	1	6	1

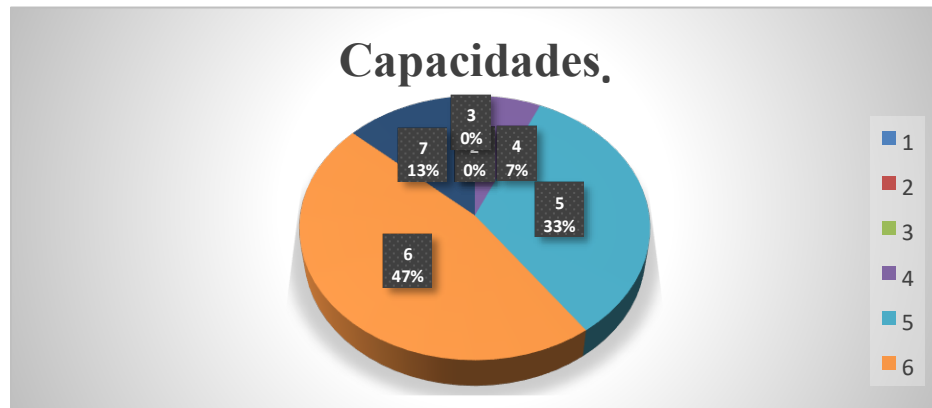
2	4	6	7	5	4	5	7	4	4	4	1	3	3	6	3
3	5	6	6	5	4	5	6	6	6	6	6	6	5	5	6
4	4	5	5	6	4	3	5	5	5	6	6	5	5	5	5
5	5	6	7	7	6	7	6	7	6	7	7	7	6	7	7
6	6	7	7	6	7	6	6	6	7	7	7	7	6	6	6
7	1	4	1	4	4	1	2	7	1	4	4	4	4	4	4
8	4	5	5	5	6	5	5	5	5	7	7	7	7	7	7
9	5	5	7	6	7	4	3	4	4	5	5	5	5	4	6
10	5	7	5	7	7	7	5	5	7	7	7	7	7	7	7
11	5	6	5	5	7	4	5	6	7	6	7	6	6	7	7
12	4	1	6	6	5	1	6	7	4	2	7	6	5	7	1
13	4	1	6	6	5	1	6	7	4	2	7	6	5	7	1
14	3	4	6	6	5	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6
15	5	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	6	7
Me dia	4,1	4,3	5,2	5,6	4,9	3,3	5,0	5,6	4,7	4,4	4,8	5,4	4,7	5,9	4,0
Mo da	5	6	6	6	4	5	6	6	6	6	6	6	7	6	5
Me dia	7	7													
na	5	5	6	6	5	4	6	6	6	5	6	6	6	6	5
	6	6													

Fuente: Elaboración propia

Análisis de resultados factores intrínsecos: Estos factores también llamados motivadores y relacionados a las condiciones que causan satisfacción en los empleados están comprendidos por los aspectos de: Libertad para elegir tu propio método de trabajo, reconocimiento obtenido por el trabajo bien hecho, responsabilidad asignada, posibilidad para utilizar las capacidades del trabajador, posibilidades de promoción, atención a sugerencias realizadas y variadas de tareas al momento de realizar el trabajo, se presenta moderadamente satisfechos con una mediana y moda de 5, aunque es posible interpretar que existe una tendencia a percibirse en un estado neutros con una media de 4,1 en la población estudiada. Dentro de los elementos con mayor influencia motivadora se encuentran: posibilidad para utilizar las capacidades del trabajador, las responsabilidades asignadas y las posibilidades de promoción. Mientras que la sumatoria más baja se encuentra en atención a las sugerencias y libertad para elegir el propio método de trabajo.

Inicialmente, la posibilidad de utilizar las capacidades del trabajador como se muestra en la figura 2, es el aspecto más motivador con un porcentaje de Satisfechos en el 47% de la población, moderadamente satisfecho en un 33%, muy satisfecho 13% y finalmente, ni satisfecho, ni insatisfecho en 7%.

Figura 2 Posibilidad de utilizar las capacidades.



Fuente: Elaboración propia.

De igual forma, otro aspecto relevante es el reconocimiento que se le da al personal por el trabajo bien hecho, el 74% de los policías se encuentran en los grados de satisfacción, mientras que el 13% de ellos se encuentran muy insatisfechos y el otro 13% ni satisfechos, ni insatisfechos, véase figura 3.

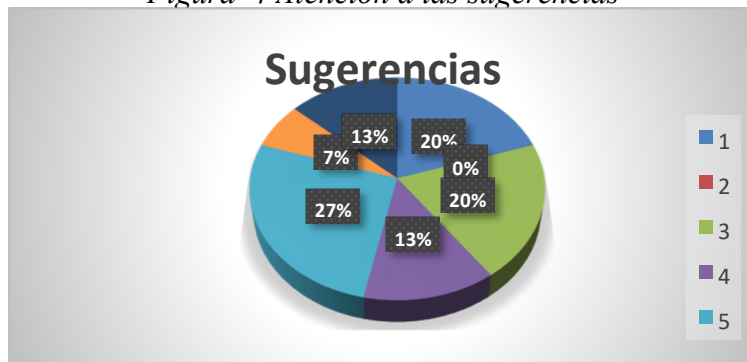
Figura 3 Reconocimiento por el trabajo bien hecho



Fuente: Elaboración propia.

Lo que refiere a la atención prestada a las sugerencias realizada, la figura 4 muestra que el 20% están muy insatisfechos, 20% moderadamente insatisfechos, 13% ni satisfechos, ni insatisfechos, 27% moderadamente satisfechos, 7% satisfechos y 13% muy satisfechos, lo que demuestra posturas divididas, lo que lo convierte en una posible falencia dentro a los factores intrínsecos.

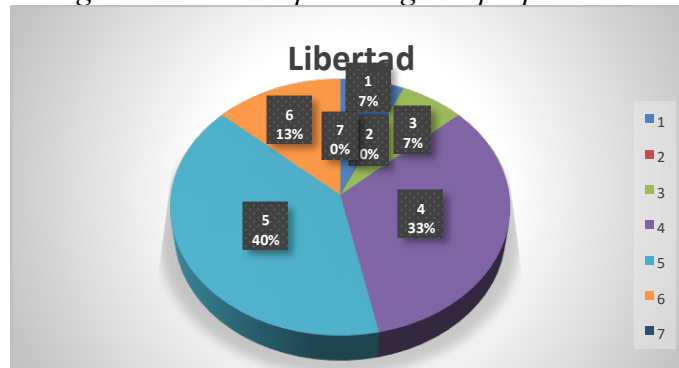
Figura 4 Atención a las sugerencias



Fuente: Elaboración propia.

La figura 5 muestra el aspecto de elegir el propio método de trabajo, cuando se refiere a gestión documental, el cuerpo policial está satisfecho en un 13%, moderadamente satisfechos en un 40%, el 33% ni satisfecho, ni insatisfecho, el 7% moderadamente insatisfecho y muy insatisfecho el 7%.

Figura 5 Libertad para elegir tu propio método

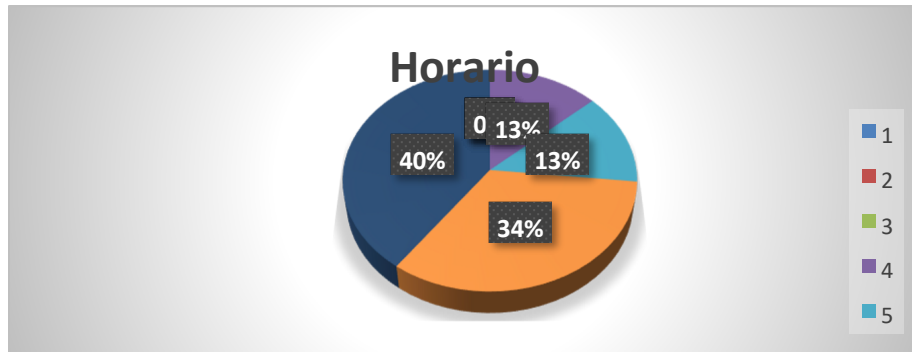


Fuente: elaboración propia

Análisis de resultados factores extrínsecos: conformado por las condiciones físicas del trabajo, compañeros de trabajo, relación con el superior inmediato, salario, relación entre dirección y subordinados, gestión empresarial, horario de trabajo y estabilidad en el empleo. Se obtuvo una media entre satisfechos y moderadamente satisfechos y una moda entre muy satisfechos y satisfechos, siendo estos factores los que tienen mayor influencia en esta población de la satisfacción laboral. Los aspectos que generan mayor impacto son: El horario de trabajo, las condiciones físicas, la relación entre dirección y subordinados y el salario. No obstante, los aspectos con menor puntuación de no satisfacción fueron la estabilidad en el empleo, la gestión empresarial y la relación con el superior inmediato.

El horario de trabajo como lo evidencia la figura 6, es el aspecto más significativo de los factores higiénicos, el 40% de los policías se encuentran muy satisfechos, el 34% satisfechos, el 13% moderadamente satisfechos, y 13% ni satisfechos, ni insatisfechos.

Figura 6 Horario de trabajo



Fuente: elaboración propia.

Por su parte, las relaciones con los compañeros de trabajo, figura 7 muestra que el 20% está muy satisfecho, el 27% satisfecho, el 20% moderadamente satisfecho, el 27% ni satisfechos, ni insatisfechos y el 6% muy insatisfecho. Lo que podría evidenciar que existen en general buenas relaciones de trabajo, pero existen situaciones o condiciones que generan molestia entre los compañeros de trabajo.

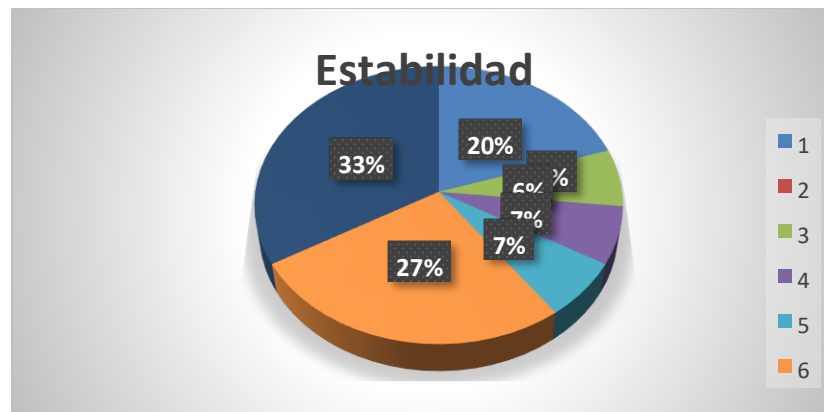
Figura 7 Compañeros de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la estabilidad laboral el 67% de la población se siente en los índices de satisfacción, mientras que el 26% en insatisfacción y el 7% no se encuentra ni satisfecho, ni insatisfecho, véase figura 8.

Figura 8 Estabilidad laboral



Fuente: elaboración propia.

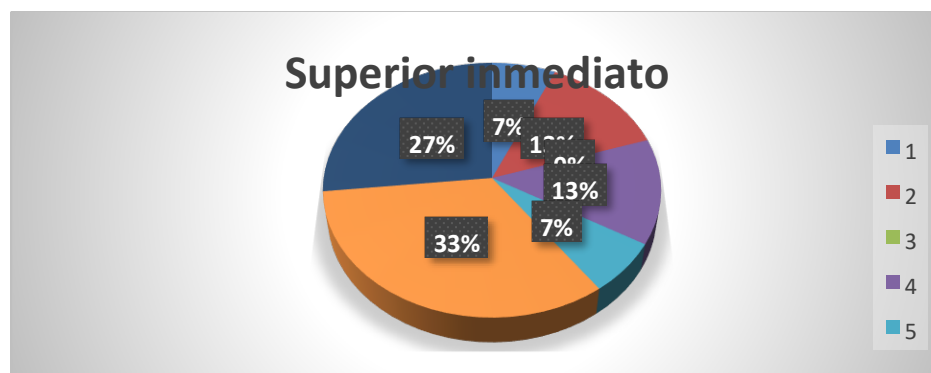
En cuanto a la dirección, la percepción es positiva, la figura 9, muestra que el 27% está muy satisfecha, el 33% satisfecha y el 20% moderadamente satisfecha. Mientras que la posición neutral y moderadamente satisfecha representa el 13% y 7%, respectivamente. Sin embargo, las relaciones con el superior inmediato, se ven ligeramente afectadas, véase figura 9, donde muy insatisfecho tiene el 7% de las percepciones e insatisfecho el 13%.

Figura 9 Relación entre dirección y trabajadores.



Fuente: elaboración propia

Figura 10 Superior inmediato



Fuente: Elaboración propia

Por su parte, la gestión empresarial tiene una percepción positiva con el 80% de satisfacción, frente al 20% de insatisfacción.

Figura 11 Gestión empresarial



Fuente: Elaboración propia

Discusión.

Acorde a los resultados presentados es preciso establecer concordancia entre lo expuesto por Manosalvas et al., (2015); Chiang & San Martin (2015) donde expresan que la satisfacción laboral si está relacionada con los aspectos de lo logro, clima organizacional y compromiso. Los resultados arrojaron que aspectos como el reconocimiento, las relaciones laborales, la promoción y estabilidad son determinantes para percibir satisfacción laboral o una mala percepción en la satisfacción. Los factores intrínsecos de la satisfacción provienen de los logros y autorrealización del empleado determinados por los aspectos mencionados anteriormente.

Asimismo, si existen dos factores inmersos en la satisfacción dado por los factores extrínsecos e intrínsecos, en esta investigación se afirma que los valores intrínsecos si figura el logro y la facilidad para utilizar las capacidades, los cuales son determinantes en esta población, donde sus niveles de satisfacción están influenciados por el puesto de trabajo y las actividades motivadoras (López, 2005); (Sabater et al., 2019); Vallejo, (2019).

Sin embargo, existen contradicciones entre los hallazgos y lo expuesto por Herzberg en Alvarado & Argüello (2018), donde las relaciones con los compañeros y superiores son

determinantes las conductas. Estas variables en la población de estudio son las que generan menos satisfacción, si bien, el porcentaje de las relaciones se inclina más a la satisfacción, se logra ver como puntos de mejora, para aumentar la satisfacción, más no determina un grado de insatisfacción completo en los trabajadores. Las condiciones de trabajo no generan insatisfacción al igual que la gestión organizacional concordando con Seok-Joon & Ji-Hyun (2018).

Del mismo modo, se contrasta con lo mencionado con Ucrós et al., (2015), los resultados no arrojaron insatisfacción laboral en la ausencia o debilitamiento de estas como es el caso de la estabilidad laboral, no fueron determinantes para establecer niveles insatisfechos. Sin embargo, los factores intrínsecos si fueron determinantes para sentirse satisfechos laboralmente (Miras et al., 2017).

De igual forma, lo expuesto por Moniarou-Papaconstantinoua & Triantafyllou (2015) es concordante a lo que refiere los factores extrínsecos, pues el reconocimiento es una de los elementos determinantes en la satisfacción.

Para ser más precisos en las concordancias y contradicciones encontradas entre autores y resultados se resalta que no hay coincidencias, ni información relevante que indique que la estructura física este incidiendo en la insatisfacción laboral (Saavedra et al., 2016).

No se hallaron relaciones entre la experiencia, cantidad de personal a cargo, ética del trabajo, la comunicación como influenciadores de la satisfacción laboral (Hyeon & Soojung, 2016); Vassilakaki, E. and Moniarou-Papaconstantinou (2017).

A diferencia de lo expuesto por Osman (2017), es posible afirmar que, si existen buenos salarios en la población de estudio, pues esta fue una de las variables con mayor grado de satisfacción y aceptación en las condiciones del puesto de trabajo y que si depende de las estrategias, desarrollo y condiciones generadas por la empresa (Roa, 2018).

Conclusiones.

Ya culminando el análisis, es posible concluir que la satisfacción laboral del área de Gestión del Archivo de la Plana Mayor de la Policía Nacional del Quindío está influenciada tanto por los factores extrínsecos como intrínsecos para esta población objeto de estudio, existen aspectos que generan inconformidad o insatisfacción, pero en niveles menores. Por ende, es posible decir que la sobre carga laboral para los policías de gestión documental en el Quindío no se presencia por lo que no existe insatisfacción laboral en esta área. No obstante, es preciso decir que influye de manera negativa, pues la ausencia de ella fue determinante para que se perciba un mayor nivel de satisfacción laboral.

De igual importancia, es preciso afirmar que la hipótesis planteada inicialmente en el documento se refuta puesto que la satisfacción laboral en el área de Gestión del Archivo de la Plana Mayor de la Policía Nacional del Quindío no se ve afectada negativamente por los factores extrínsecos de la organización, como la sobrecarga laboral. Incluso, los factores extrínsecos bien gestionados fortalecen los aspectos motivadores de los factores intrínsecos, siendo ambos determinantes para la satisfacción laboral, en este sentido, para los miembros de la gestión documental de la Policía Nacional, son elementos que se han de trabajar en manera conjunta.

Seguidamente, aunado a lo anterior se establece que los factores de riesgos asociados a la sobrecarga laboral en el área Gestión del Archivo de la Plana Mayor de la Policía Nacional del Quindío, se centran en los factores extrínsecos donde los aspectos como las relaciones laborales entre compañeros, interacción con el jefe inmediato y el trato entre la dirección general del área con los empleados del departamento, la atención que se le presta a las sugerencias realizadas y las condiciones físicas y estructura para el desarrollo del ejercicio de las actividades laborales diarias. Pues son estos aspectos que permiten facilitar y mejorar las dinámicas de la carga laboral, a mayor gestión y condicionamiento de

los factores, mayor satisfacción y mejora de aspectos para realizar el trabajo de manera eficiente y productiva.

Por otro lado, lo que concierne al segundo objetivo específico planteado, es posible describir que los aspectos de la insatisfacción laboral presentes en los colaboradores del área de Gestión de Archivo están concentrados en factores intrínsecos como libertad para elegir los propios métodos de trabajo, debido a que la gestión documental se rige bajo normatividad para la organización, clasificación, archivo y disposición de los documentos, este aspecto se ve limitado. Otro aspecto, es la atención que se presta a las sugerencias presentadas, esta consta en debilidades que los empleados han identificado en su rutina laboral que podría estar entorpeciendo su trabajo, influyendo en la sobrecarga laboral, productividad y eficiencia. En los factores extrínsecos, está la estabilidad laboral, pues esto al presentar incertidumbre se ve reflejada en estrés que afecta directamente al empleado, la gestión empresarial y la relación con el superior inmediato, descritas como la comunicación e influencia que éstas tienen sobre el empleado en la realización de tareas.

Finalmente, se distingue que la relación de la sobrecarga laboral con la insatisfacción laboral en este trabajo no es evidente, puesto que los policías manifiestan buena satisfacción laboral, debido a que la Institución propicia los diferentes elementos y aspectos en el área de gestión de archivo donde no existe una percepción de sobrecarga laboral, la actividad de trabajo se señala variedad en las actividades realizadas, promoción por los logros laborales, posibilidad de utilizar las capacidades para el desarrollo de las tareas, la responsabilidad que tiene en sus tareas y funciones son adecuadas y satisfechas.

Limitaciones.

En las limitaciones presentadas en el desarrollo de la investigación se presenta literatura limitada y escasa de investigaciones que refieren a la sobrecargar laboral y satisfacción laboral donde el cuerpo policial o militar sea población de estudio. Asimismo, a nivel nacional los estudios realizados a personal de archivos, archivistas o gestión de archivo es

escasa, en cuanto a la temática de la gestión de los recursos y condiciones de trabajo, como también La falta de profesionales en el área de archivología en la policía Nacional.

Recomendaciones.

En este apartado se plantean posibles acciones que contribuyan a la academia desde el programa de psicología, pues que se espera una mejora comprensión para abordar a la población de estudio desde el área de la gestión documental, la profundización de la temática de la gestión documental y la satisfacción laboral.

De igual forma, se espera contribuir en la universidad a la literatura desde la psicología organizacional la población archivista de la Policía Nacional en aspectos de calidad de vida laboral, bienestar laboral y los aspectos que conciernen la satisfacción laboral con la posibilidad de crear futuros semilleros de investigación organizacional.

Como recomendación a la materia de investigación organizacional se espera que se incluya la instrucción o indicaciones para crear cuestionarios de investigación con validación científica y psicométrica.

Por otra parte, el área de Gestión del Archivo de la Plana Mayor de la Policía Nacional del Quindío se recomienda en fortalecer los factores motivadores en el lugar de trabajo, en aspectos como divulgación de los métodos a utilizar en la gestión de archivo, escuchar las sugerencias de los policías que podrían mejorar las condiciones y percepción de la carga laboral en el trabajo y la insatisfacción laboral.

Producto Multimedia: <https://www.youtube.com/watch?v=FrFWgqb1Ld0>

Referencias bibliográficas

Alcayaga, A. (2016). La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad. *Revista EMB HSEC*.

<http://www.emb.cl/hsec/articulo.mvc?xid=893&edi=39&xit=la-sobrecarga-laboral-unriesgo-que-disminuye-la-calidad-de-vida-y-la-productividad>

Alvarado, A., & Argüello, N. (2018). Factores higiénicos y motivadores en una agencia automotriz del estado de Sinaloa. *Ra Ximhai*, 14 (3).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46158064013>

Camarena, J. (2016). La organización como sistema: el modelo organizacional contemporáneo. *Oikos Polis*, 1(1), 135-174.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S241522502016000100005&lng=es&tlng=es.

Centro de Observación Prospectivo del Direccionamiento del Talento Humano. (2021). *Dirección de Talento Humano- Cifras de personal*.
<https://www.policia.gov.co/talentohumano/estadistica-personal/cifras>

Chiang, M., & San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>

Constitución Política de Colombia. (1991). *Leyes*. <https://leyes.co/constitucion.htm>

Correa, F. (2012). *Los factores higiénicos de Frederick Herzberg no son suficientes para motivar*. Mar de Plata (Argentina), Universidad FASTA

Giovannone, P. (2011). *La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg. Un estudio empírico* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de La Plata, La Plata, Argentina.

González, J., & Mindiolaza, A. (2020). *Las competencias profesionales del archivista en los procesos organizacionales. manual técnico para el flujo documental*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGrawHill.

Hyeon, Y., & Soojung, K. (2016). A Study on Job Satisfaction of Records Managers. *The Korean Journal of Archival Studies*, (47), 95-130.
<https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO201615048150163.page>

- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas*, 8 (15), 25-36.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692/8498>
- López, J., & Gil, P. (2015). Sobrecarga laboral y de gestión del personal docente en el entorno universitario actual en España. *Arxius*, 32, 111-120.
<https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/49024/5267681.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manosalvas, C., Manosalvas, L., & Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-Minister*, 26, 5-15.
<https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/administer/article/view/2650/2687>
- Ministerio de Defensa Nacional. (s.f.). *Diagnóstico integral de archivos*.
<https://www.policia.gov.co/sites/default/files/descargables/diagnostico-integral-dearchivos.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolución 2404 de 2019, Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial*.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%252C+guia+y+protocolos.pdf>
- Mirás, S., Villoria, E., Álvarez, J., Cotobal, F., & González, L. (2017). ¿Cuál es la satisfacción laboral de los trabajadores que solicitan valoración de puesto de trabajo por motivo de salud? *Revista Enfermería del Trabajo*, 7 (3), 8-64.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6112223>
- Moniarou-Papaconstantinou, V., & Triantafyllou, K. (2015). Job satisfaction and work values: Investigating sources of job satisfaction with respect to information professionals. *Library & Information Science Research*, 37, (2), 164-170.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S074081881500033X>
- Osman, A. (2017). *Las competencias laborales y la empleabilidad de los profesionales en Sistemas de Información, Bibliotecología y Archivística*. Universidad de La Salle, Bogotá, Colombia.
https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1132&context=sistemas_informacion_documentacion

- Osorio, J., & Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81-90.
<https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Pirela, J., & Pulido, N. (2017). Tendencias para la educación superior en Sistemas de Información, Bibliotecología y Archivística. *Opción*, 33(82), 392-416.
<https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=31053180017>
- Riaño, J. (2018). Nivel de dominio actual, de las competencias tecnológicas de los egresados de la Universidad de La Salle en Sistemas de Información, Bibliotecología y Archivística en el periodo comprendido 2010-2017. *Sistemas de información, bibliotecología y archivística*. 1 (1).
https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1271&context=sistemas_informacion_documentacion
- Roa, P. C. (2018). *Prospectiva archivística de tipo profesional en la Universidad de La Salle*. Universidad de la Salle, Bogotá.
https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1044&context=maest_gestion_documentoal
- Saavedra, N., Berenzon, S., & Galvan, J. (2016). Salud mental y atención primaria en México. Posibilidades y retos. *Atención Primaria*, 48 (2), 258-264.
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S021265671500205X?token=5BE3FA96653CE8B2F9A127D44C55FFE6C99DB484D0DEEE487B10552313358608B057E7A473744E5B0DDF26D875739AE8&originRegion=us-east-1&originCreation=20210516220428>
- Sabater, C., de Armas, D., & Cabezas, P. (2019). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. *Cuadernos de Trabajo Social*, 32 (2), 397-405.
- Secretaría General-Archivo General. (2019). *Informe anual de archivo 2019*.
https://www.policia.gov.co/sites/default/files/descargables/informe_archivo_anual_2019.pdf

- Seok-Joon, K., & Ji-Hyun, K. (2018). A Study on the Effect of the Archivist's Expert Power on the Job Engagement and Job Satisfaction of Record Management Personnel. *Journal of the Korean BIBLIA Society for library and Information Science* (한국비블리아학회지), 29 (4), 161-178. <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO201809240903153.page>
- Ucrós, M., Sanchez, J., & Cardeño, N. (2015). Satisfacción laboral en docencia, investigación y extensión, de los profesores de Educación Superior en la Guajira Colombia. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8 (4), 107-116. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2661636
- Vallejo, R. (2019). Por qué estudiar bibliotecología y archivística: revisión de los motivos de elección profesional y de estrategias institucionales. *Bibliotecas*, 37 (1), 1-22. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/bibliotecas/article/view/12053/16691>
- Vassilakaki, E. & Moniarou-Papaconstantinou, V. (2017). Beyond preservation: investigating the roles of archivist. *Library Review*, 66 (3), 110-126. <https://doi.org/10.1108/LR-09-20160077>
- Velásquez Contreras, Andrés (2007). La organización, el sistema y su dinámica: una versión desde Niklas Luhmann. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (61), 129-155. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20611495014>
- Venegas, A. (2019). Uno de cada cinco trabajadores en Colombia sufre del síndrome de 'Burnout'. *La Republica*. <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/uno-de-cada-cinco-trabajadores-en-colombia-sufre-del-sindrome-de-burnout-2896073#:~:text=COOKIES-.Uno%20de%20cada%20cinco%20trabajadores,sufre%20del%20s%C3%ADndrome%20de%20'Burnout'&text=La%20fatiga%20laboral%2C%20o%20s%C3%ADndrome,humano%20clave%20para%20su%20gesti%C3%B3n>

Anexo 1. Consentimiento informado **Consentimiento Informado**

Práctica II – Investigativa Organizacional

Nombres de los/as practicantes: HERMES AUGUSTO PAZ SERNA, JOSÉ MARINO LOAIZA GARCÍA, MARÍA PAULA CARREÑO GALINDO, TATIANA MELISSA BRAVO GOMEZ

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 – Comportamiento Organizacional, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado La sobre carga laboral en la insatisfacción laboral del área de Gestión del Archivo de la Plana Mayor de la Policía Nacional del Quindío.

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.

Firma: _____

Fecha: _____

Anexo 2. Instrumento

ESCALA GENERAL DE SATISFACCIÓN LABORAL

Permite analizar sobre cuáles son las causas que te provocan dicho estrés, facilitando la toma de decisiones en caso necesario.

Instrucciones:

De los siguientes aspectos que se relacionan con el puesto de trabajo, selecciona cómo te sientes respecto a cada uno, de acuerdo a la escala indicada. Al finalizar, suma la puntuación que elegiste para cada bloque de preguntas.



Libertad para elegir tu propio método de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho.	1	2	3	4	5	6	7
Responsabilidad que tienes asignada.	1	2	3	4	5	6	7
La posibilidad de utilizar tus capacidades.	1	2	3	4	5	6	7
Tus posibilidades de promocionar.	1	2	3	4	5	6	7
La atención que se presta a las sugerencias que haces.	1	2	3	4	5	6	7
La variedad de tareas que realizas en tu trabajo.	1	2	3	4	5	6	7

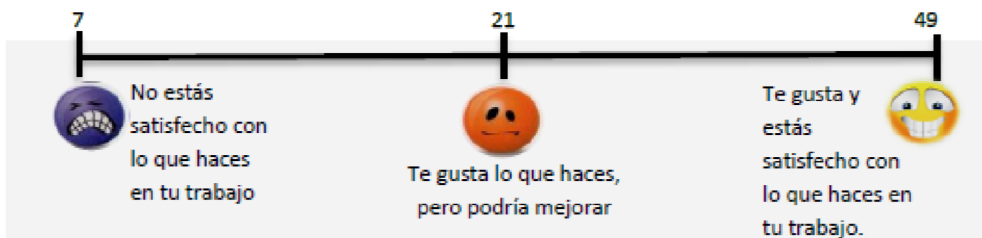
SATISFACCIÓN INTRÍNSECA SUMA TOTAL

Condiciones físicas de tu trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
Tus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
Tu superior inmediato.	1	2	3	4	5	6	7
Tu salario.	1	2	3	4	5	6	7
Relación entre dirección y trabajadores en la empresa.	1	2	3	4	5	6	7
El modo en que la empresa está gestionada.	1	2	3	4	5	6	7
Tu horario de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
Tu estabilidad en el empleo.	1	2	3	4	5	6	7

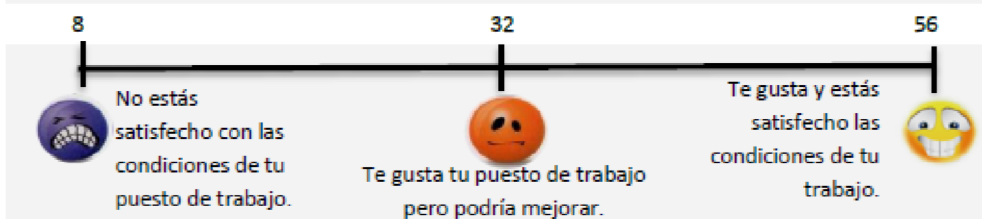
SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA SUMA TOTAL

Resultados:**Satisfacción Intrínseca:**

Es el grado de satisfacción que tienes con tu puesto de trabajo como: responsabilidad, contenido de las actividades o la promoción, entre otro. Revisa la suma total y ubica el grado donde te encuentras (puedes analizar internamente aquello que haz calificado más bajo para buscar mejorarlo).

**Satisfacción Extrínseca:**

Se refiere a grado de satisfacción con factores relacionados con el puesto de trabajo, como: la organización, el horario o la remuneración económica, entre otros. Revisa la suma total y ubica el grado donde te encuentras (puedes analizar internamente aquello que haz calificado más bajo para buscar mejorarlo).

**Beneficios de un mayor nivel de satisfacción:**

- ✓ Un mejor estado de ánimo general y actitudes más positivas, tanto en el ámbito laboral como en el personal.
- ✓ Una mejor salud tanto física como psíquica, menos riesgo de estrés y alteraciones psicosomáticas.
- ✓ Una menor tendencia al absentismo laboral o la falta de puntualidad.

*Adaptación realizada de la Escala General de Satisfacción de Warr, Cook y Wall publicada en 1979.





Anexo 1. Consentimiento informado
Consentimiento Informado

Práctica II – Investigativa Organizacional

Nombres de los/as practicantes: HERMES AUGUSTO PAZ SERNA, JOSÉ MARINO
 LOAIZA GARCÍA, MARÍA PAULA CARREÑO GALINDO, TATIANA MELISSA
 BRAVO GOMEZ

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 – Comportamiento Organizacional, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado La sobre carga laboral en la insatisfacción laboral del área de Gestión del Archivo de la Plana Mayor de la Policía Nacional del Quindío.

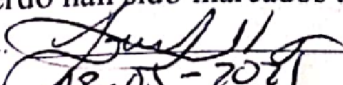
Por tanto, con el presente documento escrito busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que usted acompañará, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

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 Julian Mosquera, con c.c. 33345810 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.

Firma: 

Fecha: 18-05-2021

Anexo 1. Consentimiento informado
Consentimiento Informado

Práctica II – Investigativa Organizacional

Nombres de los/as practicantes: HERMES AUGUSTO PAZ SERNA, JOSÉ MARINO
 LOAIZA GARCÍA, MARÍA PAULA CARREÑO GALINDO, TATIANA MELISSA
 BRAVO GOMEZ

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 – Comportamiento Organizacional, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado La sobre carga laboral en la insatisfacción laboral del área de Gestión del Archivo de la Plana Mayor de la Policía Nacional del Quindío.

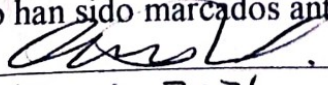
Por tanto, con el presente documento escrito busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que usted acompañará, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

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 Carlos Pérez, con c.c. 1519345922 de Santafé, 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.

Firma: 

Fecha: 18-05-2021

Anexo 1. Consentimiento informado
Consentimiento Informado

Práctica II – Investigativa Organizacional

Nombres de los/as practicantes: HERMES AUGUSTO PAZ SERNA, JOSÉ MARINO
 LOAIZA GARCÍA, MARÍA PAULA CARREÑO GALINDO, TATIANA MELISSA
 BRAVO GOMEZ

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 – Comportamiento Organizacional, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado La sobre carga laboral en la insatisfacción laboral del área de Gestión del Archivo de la Plana Mayor de la Policía Nacional del Quindío.

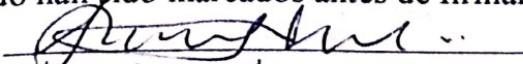
Por tanto, con el presente documento escrito busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que usted acompañará, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

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 Daniel Martínez, con c.c. 38421250 de Tuluá; 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.

Firma: 

Fecha: 18-05-2021

Anexo 1. Consentimiento informado
Consentimiento Informado

Práctica II – Investigativa Organizacional

Nombres de los/as practicantes: HERMES AUGUSTO PAZ SERNA, JOSÉ MARINO
LOAIZA GARCÍA, MARÍA PAULA CARREÑO GALINDO, TATIANA MELISSA
BRAVO GOMEZ

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 – Comportamiento Organizacional, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado La sobre carga laboral en la insatisfacción laboral del área de Gestión del Archivo de la Plana Mayor de la Policía Nacional del Quindío.

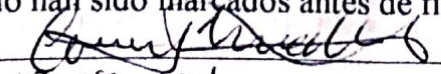
Por tanto, con el presente documento escrito busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que usted acompañará, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

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 Cristian Maldonado, con c.c. 1085921424 de Medellín; 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.

Firma: 

Fecha: 18-05-2021

Anexo 1. Consentimiento informado
Consentimiento Informado

Práctica II – Investigativa Organizacional

Nombres de los/as practicantes: HERMES AUGUSTO PAZ SERNA, JOSÉ MARINO
 LOAIZA GARCÍA, MARÍA PAULA CARREÑO GALINDO, TATIANA MELISSA
 BRAVO GOMEZ

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 – Comportamiento Organizacional, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado La sobre carga laboral en la insatisfacción laboral del área de Gestión del Archivo de la Plana Mayor de la Policía Nacional del Quindío.

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 Robinson Villanueva, con c.c. 12625418 de Bimanga; 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.

Firma: [Firma]

Fecha: 18-05-2021

Anexo 1. Consentimiento informado
Consentimiento Informado

Práctica II – Investigativa Organizacional

Nombres de los/as practicantes: HERMES AUGUSTO PAZ SERNA, JOSÉ MARINO
 LOAIZA GARCÍA, MARÍA PAULA CARREÑO GALINDO, TATIANA MELISSA
 BRAVO GOMEZ

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 – Comportamiento Organizacional, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado La sobre carga laboral en la insatisfacción laboral del área de Gestión del Archivo de la Plana Mayor de la Policía Nacional del Quindío.

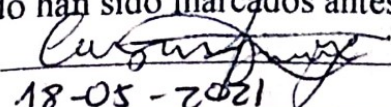
Por tanto, con el presente documento escrito busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que usted acompañará, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

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 Cesar Baquero, con c.c. 36720243 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.

Firma: 

Fecha: 18-05-2021

Anexo 1. Consentimiento informado
Consentimiento Informado

Práctica II – Investigativa Organizacional

Nombres de los/as practicantes: HERMES AUGUSTO PAZ SERNA, JOSÉ MARINO
 LOAIZA GARCÍA, MARÍA PAULA CARREÑO GALINDO, TATIANA MELISSA
 BRAVO GOMEZ

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 – Comportamiento Organizacional, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado La sobre carga laboral en la insatisfacción laboral del área de Gestión del Archivo de la Plana Mayor de la Policía Nacional del Quindío.

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 Enrique. Perea., con c.c.

1122345902 de B/mangá; 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.

Firma: [Firma manuscrita]

Fecha: 18-05-2021

Anexo 1. Consentimiento informado
Consentimiento Informado

Práctica II – Investigativa Organizacional

Nombres de los/as practicantes: HERMES AUGUSTO PAZ SERNA, JOSÉ MARINO
 LOAIZA GARCÍA, MARÍA PAULA CARREÑO GALINDO, TATIANA MELISSA
 BRAVO GOMEZ

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 – Comportamiento Organizacional, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado La sobre carga laboral en la insatisfacción laboral del área de Gestión del Archivo de la Plana Mayor de la Policía Nacional del Quindío.

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 Daniela Pereira, con c.c. 117225344 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.

Firma: [Firma]

Fecha: 18-05-2021

Anexo 1. Consentimiento informado
Consentimiento Informado

Práctica II – Investigativa Organizacional

Nombres de los/as practicantes: HERMES AUGUSTO PAZ SERNA, JOSÉ MARINO
 LOAIZA GARCÍA, MARÍA PAULA CARREÑO GALINDO, TATIANA MELISSA
 BRAVO GOMEZ

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 – Comportamiento Organizacional, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado La sobre carga laboral en la insatisfacción laboral del área de Gestión del Archivo de la Plana Mayor de la Policía Nacional del Quindío.

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 Mario Gómez, con c.c. 1193579254 de Cali; 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.

Firma: Mario Gómez

Fecha: 28-05-2021

Anexo 1. Consentimiento informado
Consentimiento Informado

Práctica II – Investigativa Organizacional

Nombres de los/as practicantes: HERMES AUGUSTO PAZ SERNA, JOSÉ MARINO
 LOAIZA GARCÍA, MARÍA PAULA CARREÑO GALINDO, TATIANA MELISSA
 BRAVO GOMEZ

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 – Comportamiento Organizacional, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado La sobre carga laboral en la insatisfacción laboral del área de Gestión del Archivo de la Plana Mayor de la Policía Nacional del Quindío.

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 Carlos prado, con c.c. 1082992187, de Bucaramanga 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.

Firma: Carlos prado

Fecha: 18-05-2021

Anexo 1. Consentimiento informado
Consentimiento Informado

Práctica II – Investigativa Organizacional

Nombres de los/as practicantes: HERMES AUGUSTO PAZ SERNA, JOSÉ MARINO
 LOAIZA GARCÍA, MARÍA PAULA CARREÑO GALINDO, TATIANA MELISSA
 BRAVO GOMEZ

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 – Comportamiento Organizacional, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado La sobre carga laboral en la insatisfacción laboral del área de Gestión del Archivo de la Plana Mayor de la Policía Nacional del Quindío.

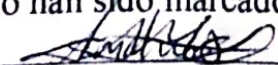
Por tanto, con el presente documento escrito busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que usted acompañará, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

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 Andrés Montes, con c.c. 20158431 de Antioquia; 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.

Firma: 

Fecha: 18-05-2021

Anexo 1. Consentimiento informado
Consentimiento Informado

Práctica II – Investigativa Organizacional

Nombres de los/as practicantes: HERMES AUGUSTO PAZ SERNA, JOSÉ MARINO
 LOAIZA GARCÍA, MARÍA PAULA CARREÑO GALINDO, TATIANA MELISSA
 BRAVO GOMEZ

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 – Comportamiento Organizacional, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado La sobre carga laboral en la insatisfacción laboral del área de Gestión del Archivo de la Plana Mayor de la Policía Nacional del Quindío.

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 Jesús Alvarado., con c.c.

85 463 079 de Santa María; 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.

Firma: Jesús Alvarado

Fecha: 08-05-2021

Anexo 1. Consentimiento informado
Consentimiento Informado

Práctica II – Investigativa Organizacional

Nombres de los/as practicantes: HERMES AUGUSTO PAZ SERNA, JOSÉ MARINO
 LOAIZA GARCÍA, MARÍA PAULA CARREÑO GALINDO, TATIANA MELISSA
 BRAVO GOMEZ

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 – Comportamiento Organizacional, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado La sobre carga laboral en la insatisfacción laboral del área de Gestión del Archivo de la Plana Mayor de la Policía Nacional del Quindío.

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 Susana Torres, con c.c. 57416325 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.

Firma: Susana Torres

Fecha: 18-05-2021

Anexo 1. Consentimiento informado
Consentimiento Informado

Práctica II – Investigativa Organizacional

Nombres de los/as practicantes: HERMES AUGUSTO PAZ SERNA, JOSÉ MARINO
 LOAIZA GARCÍA, MARÍA PAULA CARREÑO GALINDO, TATIANA MELISSA
 BRAVO GOMEZ

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 – Comportamiento Organizacional, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado La sobre carga laboral en la insatisfacción laboral del área de Gestión del Archivo de la Plana Mayor de la Policía Nacional del Quindío.

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 Andrea Rodríguez, con c.c. 12624634 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.

Firma: Andrea Rodríguez

Fecha: 18-05-2021

Anexo 1. Consentimiento informado
Consentimiento Informado

Práctica II – Investigativa Organizacional

Nombres de los/as practicantes: HERMES AUGUSTO PAZ SERNA, JOSÉ MARINO
 LOAIZA GARCÍA, MARÍA PAULA CARREÑO GALINDO, TATIANA MELISSA
 BRAVO GOMEZ

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 – Comportamiento Organizacional, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado La sobre carga laboral en la insatisfacción laboral del área de Gestión del Archivo de la Plana Mayor de la Policía Nacional del Quindío.

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 Alexandro Oliveros, con c.c. 1083011801 de Barranquilla 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.

Firma: Alexandro Oliveros

Fecha: 18-05-2021

JOSE MARINO LOAIZA GARCIA turnitin.docx

Interview

10 %

OVERALL SIMILARITY

Universidad Tecnológica del Perú on 2021-05-10

MITTED WORKS

is.ucsm.edu.pe

ERNE T

osit orio.ucv.edu.pe

ERNE T

osit orioacademico.upc.edu.pe

ERNE T

is.usat.edu.pe

ERNE T

osit orio.uta.edu.ec

ERNE T

Universidad Militar Nueva Granada on 2016-05-10

MITTED WORKS

minuto on 2021-06-12

MITTED WORKS

Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-12

MITTED WORKS

w.policia.gov.co

ERNE T

w.redalyc.org

ERNE T

Universidad Cesar Vallejo on 2017-04-06

MITTED WORKS

pajoefectivoya.blogspot.com

ERNE T

at Universidades on 2019-12-08

MITTED WORKS

Universidad del Norte, Colombia on 2020-11-23

MITTED WORKS

minuto on 2021-06-09

MITTED WORKS

on.edu.co

%

%

ana.edu.co

%

alud.org

%

ch.edu.pe

%

np.edu.pe

%

. %

h 2021-05-30

<1 %

Cesar Vallejo on 2016-11-04

<1 %

Cesar Vallejo on 2018-11-26

<1 %

Miguel Hernandez Servicios Informaticos on 2018-05-16

<1 %

San Ignacio de Loyola on 2021-03-04

<1 %

ligran.edu.co

%

p.url.edu.gt

%

csg.edu.ec

%

nprg.edu.pe

%

c.tec.ac.cr

%

n.edu.co

%

h 2021-05-30

<1 %

JOSE MARINO LOAIZA GARCIA

www.scribd.com

ARNET

<1 %

www.secretariasenado.gov.co

ARNET

<1 %

Universidad San Ignacio de Loyola on 2020-08-11

MITTED WORKS

<1 %

documentop.com

ARNET

<1 %

c.pub

ARNET

<1 %

www.dspace.uce.edu.ec

ARNET

<1 %

Included search repositories:

ne

Included from Similarity Report:

liography

otes

rces:

(2011) expresa que insistir en que el simple hecho de aumentar los salarios sin que la dirección se preocupe por las condiciones para realizar las tareas no proporcionará incentivos. Según Herzberg, hasta cierto punto, el ⁵ elemento del e inmediatamente la motivación

Pregunta de investigación.

¿Cómo influye la sobre carga laboral en la insatisfacción laboral del área de Gestión del Archivo de la Plana Mayor de la Policía Nacional del Quindío?

Hipotesis.

La ³ Gestión del Archivo Plana Mayor la Policía Nacional del Quindío se ve afectada negativamente por los factores extrínsecos de la organización, como la sobrecarga laboral.

Objetivo general.

⁴ sobre carga laboral insatisfacción del área Gestión del Archivo de la Plana Mayor de la Policía Nacional del Quindío.

Objetivos específicos.

²⁷ de riesgos laboral el área Gestión Archivo de la Plana Mayor de la Policía Nacional del Quindío.

Describir los aspectos de la insatisfacción laboral presentes en los colaboradores del área de Gestión de Archivo.

Reconocer la relación de la sobrecarga laboral con la insatisfacción laboral.

Justificación.

El proyecto de investigación tiene la intención de abordar una problemática cada vez más crecientes en las organizaciones del siglo XXI y sobretodo en la influencia que

Asimismo, este documento tiene como intención describir aquellos elementos que pueden dar nuevas ramas de investigación en la comunidad académica y científica para ahondar sobre las percepciones de los empleados en una problemática en particular como es el desgaste mental y su relación en el trabajo. Además, que desde la psicología permite analizar a detalle la problemática y como está permite desarrollar competencias con la intención de explorar el comportamiento humano.

Artículo	Autores	Lugar	Principales hallazgos
“Los trastornos mentales y su infradiagnóstico en atención primaria”	Saavedra et al., (2016)	México DF	Los autores concluyen que aspectos como la infraestructura del trabajo influye negativamente en el desarrollo de sus actividades, además que los recursos que disponen son insuficientes lo que ocasiona entorpecimiento en sus actividades diarias y disminuir las capacidades de los colaboradores.
Library & Information Science Research	Moniarou-Papaconstantinou & Triantafyllou (2015)	Grecia	Los investigadores sustentan ⁹ [REDACTED] extrínsecos [REDACTED] laboral [REDACTED] archivistas, los valores laborales, sociales y de prestigio son la de mayor influencia, de igual forma, los años de experiencia son fundamentales en la percepción de satisfacción laboral. Los archivistas demuestran satisfacción laboral y están determinados por los factores como la experiencia, cantidad de personal a cargo. De igual forma, los factores de motivación o satisfacción ⁴ [REDACTED] [REDACTED], como la ética del trabajo, la comunicación, características y condiciones del trabajo. Por su parte, la insatisfacción
“A Study on Job Satisfaction of Records Managers”	Hyeon & Soojung (2016)	Corea	[REDACTED]

Beyond preservation: investigating the roles of archivist	Vassilakaki, E. and Moniarou-Papaconstantinou (2017)	Londres	La investigación demostró que los roles de los gestores de archivo se han transformados donde la comunicación entre otros gestores y el uso de herramientas tecnológicas no solo mejoran el desempeño de su trabajo, sino las relaciones que tienen entre colaboradores contribuye al desarrollo de nuevos saberes.
A Study on the Effect of the Archivist's Expert Power on the Job Engagement and Job Satisfaction of Record Management Personnel	Seok-Joon & Ji-Hyun (2018)	Corea del Sur	Se establece que la satisfacción laboral tiene una relación estrecha con la influencia profesional, rendimiento, compromiso y gestión de compromiso en la cotidianidad de las actividades laborales.
Las competencias profesionales del archivista en los procesos organizacionales. manual técnico para el flujo documental	Gonzalez & Mindiolaza (2020)	Guayaquil, Ecuador	Aspectos como las condiciones físicas, falta de capacitación y apoyo son causales de entorpecimientos del trabajo, lo que genera mayor dificultad para ser eficientes y productivos en el trabajo y el cual los archivista manifiestan que no existe un flujo correcto de información.
Tendencias para la educación superior en Sistemas de Información.	Pirela & Pulido (2017)	Zulia, Venezuela	El registro documental tiene impacto sobre diferentes elementos de la organización, debido a que un trabajo eficiente por parte del

obtenido para del trabajador, promoción, realizadas y variadas de tareas al momento de realizar el trabajo, se presenta moderadamente satisfechos con una mediana y moda de 5, aunque es posible interpretar que existe una tendencia a percibirse en un estado neutros con una media de 4,1 en la población estudiada. Dentro de los elementos con mayor influencia motivadora se encuentran: posibilidad para utilizar las capacidades del trabajador, las responsabilidades asignadas y las posibilidades de promoción. Mientras que la sumatoria más baja se encuentra en atención a las sugerencias y el.

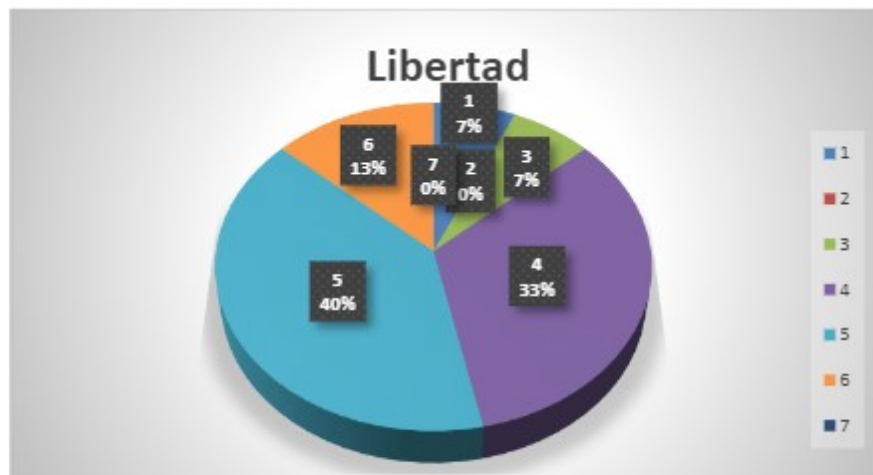
Inicialmente, utilizar las capacidades del trabajador como se muestra en la figura 2, es el aspecto más motivador con un porcentaje de Satisfechos en el 47% de la población, moderadamente satisfecho en un 33%, muy satisfecho 13% y finalmente, ni satisfecho, ni insatisfecho en 7%.

Figura 2 Posibilidad de utilizar las capacidades.



Fuente: Elaboración propia.

De igual forma, otro aspecto relevante es el reconocimiento que se le da al personal por el trabajo bien hecho, el 74% de los policías se encuentran en los grados de



Fuente: elaboración propia

Análisis de resultados factores extrínsecos: conformado por las ²

el

subordinados, gestión empresarial, horario de trabajo y estabilidad en el empleo. Se obtuvo una media entre satisfechos y moderadamente satisfechos y una moda entre muy satisfechos y satisfechos, siendo estos factores los que tienen mayor influencia en esta población de la satisfacción laboral. Los aspectos que generan mayor impacto son: El horario de trabajo, las condiciones físicas, la relación entre dirección y subordinados y el salario. No obstante, los aspectos con menor puntuación de no satisfacción fueron la estabilidad en el empleo, la gestión empresarial y la relación con el superior inmediato.

El horario de trabajo como lo evidencia la figura 6, es el aspecto más significativo de los factores higiénicos, el 40% de los policías se encuentran muy satisfechos, el 34% satisfechos, el 13% moderadamente satisfechos, y 13% ni satisfechos, ni insatisfechos.

Figura 6 Horario de trabajo

Horario

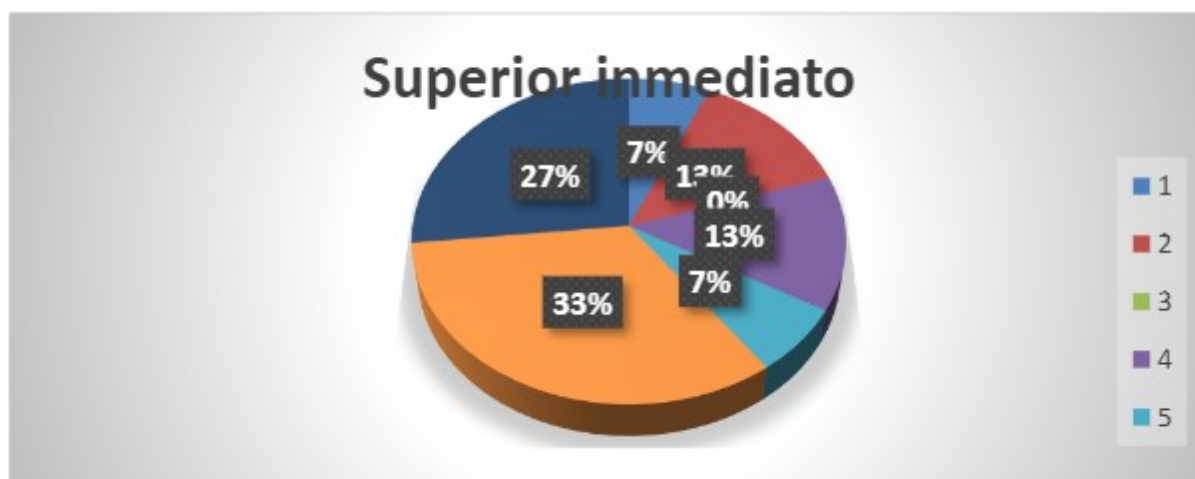
Sin embargo, las relaciones con el superior inmediato, se ven ligeramente afectadas, véase figura 9, donde muy insatisfecho tiene el 7% de las percepciones e insatisfecho el 13%.

Figura 9 Relación entre dirección y trabajadores.



Fuente: elaboración propia

Figura 10 Superior inmediato



Fuente: Elaboración propia

Por su parte, la gestión empresarial tiene una percepción positiva con el 80% de satisfacción, frente al 20% de insatisfacción.

Figura 11 Gestión empresarial

Discusión.

Acorde a los resultados presentados es preciso establecer concordancia entre lo expuesto por Manosalvas et al., (2015);²⁰ [REDACTED] donde expresan que [REDACTED] laboral si [REDACTED] los aspectos de lo logro, clima organizacional y compromiso. Los resultados arrojaron que aspectos como el reconocimiento, las relaciones laborales, la promoción y estabilidad son determinantes para percibir satisfacción laboral o una mala percepción en la satisfacción.⁶ [REDACTED] [REDACTED] provienen de [REDACTED] logros y autorrealización [REDACTED] empleado determinados por los aspectos mencionados anteriormente.

Asimismo, si existen dos factores inmersos en la satisfacción dado por los factores extrínsecos e intrínsecos, en esta investigación se afirma que los valores intrínsecos si figura el logro y la facilidad para utilizar las capacidades, los cuales son determinantes en esta población, donde sus niveles de satisfacción están influenciados por el puesto de trabajo y las actividades motivadoras (López, 2005); (Sabater et al., 2019); Vallejo, (2019).

Sin embargo, existen contradicciones entre los hallazgos y lo expuesto por Herzberg en Alvarado & Argüello (2018), donde las relaciones con los compañeros y superiores son determinantes las conductas. Estas variables en la población de estudio son las que generan menos satisfacción, si bien, el porcentaje de las relaciones se inclina más a la satisfacción, se logra ver como puntos de mejora, para aumentar la satisfacción, más no determina un grado de insatisfacción completo en los trabajadores. Las condiciones de

insatisfechos. Sin embargo, los factores intrínsecos si fueron determinantes para sentirse satisfechos laboralmente (Miras et al., 2017).

De igual forma, lo expuesto por Moniarou-Papaconstantinoua & Triantafyllou (2015) es concordante a lo que refiere los factores extrínsecos, pues el reconocimiento es una de los elementos determinantes en la satisfacción.

Para ser más precisos en las concordancias y contradicciones encontradas entre autores y resultados se resalta que no hay coincidencias, ni información relevante que indique que la estructura física este incidiendo en la insatisfacción laboral (Saavedra et al., 2016).

No se hallaron relaciones entre la experiencia, cantidad de personal a cargo, ética del trabajo, la comunicación como influenciadores de la satisfacción laboral (Hyeon & Soojung, 2016); Vassilakaki, E. and Moniarou-Papaconstantinou (2017).

A diferencia de lo expuesto por Osman (2017), es posible afirmar que, si existen buenos salarios en la población de estudio, pues esta fue una de las variables con mayor grado de satisfacción y aceptación en las condiciones del puesto de trabajo y que si depende de las estrategias, desarrollo y condiciones generadas por la empresa (Roa, 2018).

los factores, mayor satisfacción y mejora de aspectos para realizar el trabajo de manera eficiente y productiva.

Por otro lado, lo que concierne al segundo objetivo específico planteado, es posible describir que los aspectos de la insatisfacción laboral presentes en los colaboradores del área de Gestión de Archivo están concentrados en ²¹ [REDACTED] como [REDACTED] los propios métodos [REDACTED], debido a que [REDACTED] gestión documental se rige bajo normatividad para la organización, clasificación, archivo y disposición de los documentos, este aspecto se ve limitado. Otro aspecto, es ¹ [REDACTED] presentadas, esta consta en debilidades que los empleados han identificado en su rutina laboral que podría estar entorpeciendo su trabajo, influyendo en la sobrecarga laboral, productividad y eficiencia. En los factores extrínsecos, está la estabilidad laboral, pues esto al presentar incertidumbre se ve reflejada en estrés que afecta directamente al empleado, la gestión empresarial y la relación con el superior inmediato, descritas como la comunicación e influencia que éstas tienen sobre el empleado en la realización de tareas.

Finalmente, se distingue que ⁴⁹ [REDACTED] de [REDACTED] sobrecarga [REDACTED] con [REDACTED] insatisfacción [REDACTED] este trabajo no es evidente, puesto que los policías manifiestan buena satisfacción laboral, debido a que la Institución propicia los diferentes elementos y aspectos en el área de gestión de archivo donde no existe una percepción de sobrecarga laboral, la actividad de trabajo se señala variedad en las actividades realizadas, promoción por los logros laborales, posibilidad de utilizar las capacidades para el desarrollo de las tareas, la responsabilidad que tiene en sus tareas y funciones son adecuadas y satisfechas.

- eon, Y., & Soojung, K. (2016). A Study on Job Satisfaction of Records Managers. *The Korean Journal of Archival Studies*, (47), 95-130.
<https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO201615048150163.page>
- pez, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas*, 8 (15), 25-36.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692/8498>
- pez, J., & Gil, P. (2015). Sobrecarga laboral y de gestión del personal docente en el entorno universitario actual en España. *Arxius*, 32, 111-120.
<https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/49024/5267681.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- manosalvas, C., Manosalvas, L., & Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-Minister*, 26, 5-15.
<https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/administer/article/view/2650/2687>
- Ministerio de Defensa Nacional. (s.f.). *Diagnóstico integral de archivos*.
<https://www.policia.gov.co/sites/default/files/descargables/diagnostico-integral-de-archivos.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolución 2404 de 2019, Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial*.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%252C+guia+y+protocolos.pdf>
- rás, S., Villoria, E., Álvarez, J., Cotobal, F., & González, L. (2017). ¿Cuál es la satisfacción

- Secretaría General- Archivo General. (2019). *Informe anual de archivo 2019*.
https://www.policia.gov.co/sites/default/files/descargables/informe_archivo_anual_2019.pdf
- Choi-Joon, K., & Ji-Hyun, K. (2018). A Study on the Effect of the Archivist's Expert Power on the Job Engagement and Job Satisfaction of Record Management Personnel. *Journal of the Korean BIBLIA Society for library and Information Science* (한국비블리아학회지), 29 (4), 161-178. <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO201809240903153.page>
- Corros, M., Sanchez, J., & Cardeno, N. (2015). Satisfacción laboral en docencia, investigación y extensión, de los profesores de Educación Superior en la Guajira Colombia. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8 (4), 107-116.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2661636
- Ellejo, R. (2019). Por qué estudiar bibliotecología y archivística: revisión de los motivos de elección profesional y de estrategias institucionales. *Bibliotecas*, 37 (1), 1-22.
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/bibliotecas/article/view/12053/16691>
- Essilakaki, E. & Moniarou-Papaconstantinou, V. (2017). Beyond preservation: investigating the roles of archivist. *Library Review*, 66 (3), 110-126. <https://doi.org/10.1108/LR-09-2016-0077>
- Flásquez Contreras, Andrés (2007). La organización, el sistema y su dinámica: una versión desde Niklas Luhmann. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (61), 129-155.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20611495014>
- Henegas, A. (2019). Uno de cada cinco trabajadores en Colombia sufre del síndrome de 'Burnout'. *La Republica*. <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/uno-de-cada-cinco-trabajadores->