

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
CALIDAD DE VIDA LABORAL: UN ESTUDIO SOBRE EL BIENESTAR EN LA
EMPRESA OPTIMIZAR SALUD S.A.S

PRESENTA:

ANGIE NATALIA ARTEAGA MORILLO – CODIGO: 1721981516

KELLY JOHANA CIFUENTES PARRA – CÓDIGO 1611980819

JENNIFER ANDREA HERRERA ESPITIA – CÓDIGO: 1621982259

INGRID SORANYITH SAMACÁ GIL – CÓDIGO 1721980009

SUPERVISOR:

KAROL LILIÁN GUTIERREZ RUBIANO. MGS

BOGOTÁ, MARZO - JULIO DE 2020.

Tabla de Contenido

Resumen.	1
Capítulo 1. Introducción.	2
Descripción del contexto general del tema.	2
Planteamiento del problema	2
Pregunta de investigación.	2
Objetivo general.	2
Objetivos específicos.	3
Justificación.	3
Capítulo 2. Marco de referencia.	4
Marco conceptual.	4
Marco teórico.	4
Marco Empírico.	5
Capítulo 3. Metodología.	6
Tipo y diseño de investigación.	6
Participantes.	6
Instrumentos de recolección de datos.	6
Estrategia del análisis de datos.	6
Consideraciones éticas.	6
Capítulo 4. Resultados.	7
Discusión.	7
Conclusiones.	7
Limitaciones.	7
Recomendaciones.	7
Referencias bibliográficas	8
Anexos.	9

Lista de tablas

Tabla 1 Clasificación de las variables identificadas con referencia a bienestar y calidad de vida laboral.....	12
---	----

Lista de figuras

Figura 1 Percepción de acompañamiento laboral	13
Figura 2 Percepción de bienestar.....	13
Figura 3 Percepción capacitación.....	14
Figura 4 Percepción condiciones seguras.....	14
Figura 5 Percepción a motivación.....	14
Figura 6 Percepción a plan carrera.....	15

Resumen.

En Colombia el proceso de Bienestar y Calidad de Vida en ambientes Laborales hace parte del planteamiento base de la actual Normatividad Legal Vigente Colombiana en materia laboral como lo son Ley 100 de 1993, el Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y el Código Sustantivo de Trabajo (Garzón, 2015). El presente proyecto permite a los profesionales en formación determinar las causas y acciones de mejora del proceso de bienestar laboral, calidad y ambiente laboral de la empresa tomada como modelo de estudio Optimizar Salud SAS. El tipo de Investigación es cuantitativo descriptivo, los participantes objeto de estudio fue de 10 trabajadores, el instrumento de medición fue una encuesta que consta de 16 preguntas que evalúan seis (6) variables que son acompañamiento laboral, bienestar, capacitación, condiciones seguras, motivación y plan de carrera.

La metodología de análisis de recepción de datos utilizada fue la herramienta Google Forms como resultado se evidenció que la variable de plan carrera es el que representa mayor insatisfacción laboral y las demás variables deberán ser fortalecidas generando la necesidad de desarrollar estrategias de oportunidades de mejora para esta y el fortalecimiento de las otras variables con el objetivo de identificar acciones correctivas en pro de un clima organizacional satisfactorio para la empresa.

Palabras clave: Bienestar, Calidad de Vida, Ambiente Laboral

Capítulo 1

Introducción.

El presente estudio tiene el propósito de analizar qué esquemas de calidad de vida y bienestar tiene la organización Optimizar Salud SAS para sus colaboradores.

Este proyecto se realiza en la organización Optimizar Salud SAS para analizar la percepción que tienen los empleados frente al bienestar y calidad de vida que ofrece la compañía como es el sentido de pertenencia, motivación y finalmente diseñar una propuesta de mejoramiento para la compañía y así mismo cumplir con sus responsabilidades laborales.

Descripción del contexto general del tema.

Según Cortés (2013) menciona en: “Colombia la calidad vida y el bienestar laboral se reglamenta por medio de normas legales de las cuales el empleador debe dar cumplimiento al programa de bienestar para sus colaboradores”.

A nivel nacional encontramos que durante el primer semestre del 2000, Confamiliares Caldas, en un diagnóstico sobre el bienestar laboral en 57 empresas que tuvieran vinculados cincuenta o más trabajadores, encontró que las organizaciones lo circunscriben a un asistencialismo centrado en ‘dar cosas’, esto es, en fomentar el tener por medio de programas de bienestar, recreación, salud y otros. (Calderón, Murillo & Torres, 2003)

La Organización Internacional del Trabajo (2016) citado en Echevarría & Ortega (2017) menciona que el bienestar laboral corresponde a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales, como individuales dentro del contexto laboral, el cual asume nuevos retos cambios políticos y culturales, así como los que ocurren dentro de la propia organización.

A través del presente proyecto como profesionales en formación se pretende dar a conocer la problemática interna de las organizaciones en temas de Calidad y Bienestar Laboral,

el caso es tomado como referencia en campo de estudio la empresa Optimizar Salud SAS, analizando el proceso de Bienestar y Calidad de Vida Laboral junto con análisis generales a nivel sector laboral en Colombia donde según estudios, los hallazgos con mayor relevancia en términos de afectación de calidad de vida laboral permitiendo análisis en tiempo real e identificación de las posibles estrategias y acciones de mejora que le permitan al empleador garantizar como primera medida el cumplimiento en Normatividad Legal Vigente Colombiana (Gómez, Galvis & Royuela, 2012).

Planteamiento del problema

Es habitual en las organizaciones se tenga como precepto. Entender el éxito como un factor directamente ligado a las ganancias económicas y a los indicadores financieros, no obstante se hace necesario entender que aunque el capital económico es esencial, el capital humano y su bienestar también hacen parte de la fórmula mágica de ser una organización exitosa.

No es un secreto que gran parte de los buenos resultados de una organización dependen del buen desempeño del cliente interno, se ha comprobado que cuando los trabajadores cuentan con un clima laboral sano y conforme con los beneficios laborales que la organización les brinda, su compromiso y rendimiento son altamente de calidad.

Pregunta de investigación.

¿Cuáles son los planes de beneficios de bienestar y calidad de vida de Optimizar Salud SAS para que sus colaboradores trabajen a gusto y cumplan con sus responsabilidades a cabalidad?

Objetivo general.

- Elaborar un plan de mejoramiento de calidad de vida y bienestar a los trabajadores de Optimizar Salud SAS.

Objetivos específicos.

- Identificar la visión que tienen los colaboradores de Optimizar Salud SAS hacia los planes de beneficios de calidad de vida y bienestar laboral.
- Analizar si los colaboradores conocen detalladamente los esquemas de calidad de vida y bienestar laboral de Optimizar Salud SAS
- Establecer el grado de satisfacción de calidad de vida y bienestar laboral que logre aumentar la estabilidad de los colaboradores de Optimizar Salud SAS

Justificación.

El diseño de los planes de acción o estrategias de mejoramiento del proceso de calidad de vida y bienestar organizacional del personal que integran la empresa Optimizar Salud SAS, objeto de estudio, está encaminado a brindar una herramienta que pretenda desarrollar ambientes saludables dentro de la organización promoviendo la intervención de los empleados en actividades de enseñanza, aprendizaje. Cultura y recreación con el fin de fortalecer a sus trabajadores (Díaz, 2015).

En ese sentido, investigar sobre el adecuado proceso de calidad de vida y bienestar laboral al interior de las organizaciones es importante porque permite “comenzar la calidad de vida dentro de las empresas” lo que en sí es un trabajo que requiere de conocimiento, compromiso, y capacidad para gestionar demás factores que lleven a una orientación positivamente Guerrero, Cañedo, Salman, Cruz, Pérez, & Rodríguez (2006).

Es pretensión, así pues, a través de esta propuesta fortalecer el proceso de calidad de vida y bienestar de los empleados en la organización.

Capítulo 2

Marco de Referencia

Marco conceptual

Bienestar: Este concepto comprende aspectos esenciales para una buena vida: libertad y capacidad de elección, salud y bienestar corporal, buenas relaciones sociales, seguridad y tranquilidad de espíritu. (Naranjo & Álvarez, 2011).

Calidad de vida: Busca la afiliación de los trabajadores, capacitarlos e impulsarlos, brindándoles experiencias sanas, invita a contribuir en decisiones referentes al puesto de trabajo y asuntos organizacionales, al mismo tiempo les suministra empleo duradero, ingresos justos y beneficios Isaza (1994) citado por Piñeros (2011).

Ambiente Laboral: Se considera la apreciación colectiva del entorno organizacional en el cual se desempeña un grupo de trabajadores, es el denominador común de la apreciación individual de cada integrante. (Rodríguez, 2015).

Marco teórico.

La Teoría de la Función de la Producción Social de Verbrugge, Steverink, Ormel y Lindenberg, (1999) citado por Requena (2000), establece los enfoques del bienestar al que anhelan las personas, obteniendo calidad de vida.

Esta *teoría* determinada por Verbrugge y sus colegas citado por Requena 2000, propone un marco apropiado de la calidad de vida (Verbrugge, et al. (1999) citado por Requena (2000).

La teoría expone dos objetivos que toda persona optimiza: bienestar físico y el bienestar social. En donde los individuos se apoderan de cinco objetivos instrumentales que se miden a través de las siguientes variables comodidad, el impulso, el afecto, la validación de la

conducta y el estatus. Respecto a los tres últimos equilibran el bienestar social y los dos primeros cubren el bienestar físico (Verbrugge, et al. (1999) citado por Requena (2000).

El centro de la teoría instituye que los individuos seleccionan y sustituyen las metas instrumentales de forma que perfeccionan su calidad de vida. (Verbrugge, et al. (1999) citado por Requena (2000).

La teoría también manifiesta que el bienestar se puede ver como una asociación de supuestos sobre cómo los individuos forjan su bienestar, sus condiciones, sus recursos y cuáles son sus destrezas para mejorar su bienestar. Verbrugge, et al. (1999) citado por Requena (2000) Establece los objetivos a obtener, el bienestar social y el bienestar físico, en donde estos se concretan, se crean y se realizan, mediante los cinco objetivos instrumentales mencionados arriba. Justificando que el eje fundamental de los seres humanos es obtener bienestar. A su vez, se puede observar el siguiente esquema:

Esquema de la materialización de los objetivos de bienestar

Objetivos universales	Bienestar				
	Bienestar físico		Bienestar social		
Objetivos instrumentales	Estímulo	Confort	Estatus	Confirmación de la conducta	Afecto
Significado	Actividades físicas y mentales que producen estímulo	Ausencia de dolor o fatiga. Bienes materiales. Buena casa, bienestar social, seguridad	Ocupación. Estilo de vida. Nivel social	Aprobación. Confirmación de que las cosas están bien hechas	Apoyo emocional
Variable que la mide (en el contexto empresarial)	Esfuerzo mental óptimo en el trabajo	Ingresos	Posición social	Mi jefe valora mis sugerencias	Buenas relaciones entre compañeros

Fuente: Elaboración propia a partir de Ormel, Lindenberg, Sterverink y Verbrugge citado por Requena (2000)

Marco Empírico

Abordaremos cinco hallazgos encontrados sobre bienestar y calidad de vida laboral dentro de las organizaciones más importantes publicados en investigaciones anteriores (artículos científicos), con una temporalidad no mayor a 10 años de antigüedad: En la primera investigación realizada por Londoño, Gómez, & Garrido (2017) titulada Multidisciplinariedad del bienestar laboral; donde se requiere realizar un examen en las teorías de bienestar en el campo laboral y mostrarlo con diferentes conocimientos de manera que organizacionalmente sean situados de acuerdo a los niveles jerárquicos desde el momento en que se realizan las entrevistas semiestructuradas. El enfoque fue cualitativo. Ejecutaron once entrevistas de forma aleatoria a mujeres y hombres mayores de 18 años, que legalmente trabajan en una organización construida con los niveles jerárquicos pertinentes, haciendo participación en los diferentes procesos correspondientes al bienestar laboral. De ello se logra concluir que el pensamiento que se construye del bienestar laboral ya que este depende del instante social, cultural e histórico de diferentes sociedades donde se crean las empresas. La diferencia que observamos referente a nuestra investigación radica en que el bienestar depende de las variables sociales y culturales que se generan en los ambientes laborales.

La segunda investigación de Porras & Gómez (2012), titulada diseño Programa de Bienestar Laboral, es de enfoque mixto, contiene consecuencias de carácter cuantitativos y cualitativos. El tipo de estudio es de escritura descriptivo. El bosquejo de la exploración es de tipo transversal no experimental. Se analiza bajo un muestreo cualitativo, de este se tomaron los dos niveles de jerarquía de la organización, que cuenta con 400 trabajadores operativos y el nivel administrativo con 345, para un total de 745 trabajadores en la empresa de donde se realizó el estudio. Los

resultados de esta investigación fue la calidad de vida y bienestar laboral, sentido pertenencia, cultura organizacional y motivación requieren de mayor atención de los empleadores a sus empleados para que se dé una buena productividad laboral, se realiza este estudio es para saber que los empleados no están completamente satisfechos ya que en muchas compañías no está creada una estructura que brinde beneficios. La diferencia de este estudio del nuestro se ve reflejado en el tipo diseño de investigación.

La tercera investigación de Novoa, Zuleta, Martínez, Mantilla & Alfaro (2019), titulada Plan de Bienestar Organizacional para la IPS Urmedicas VIP LTDA. El objetivo general de este Trabajo de Grado es diseñar un Plan de Bienestar Organizacional. El método de investigación desarrollado corresponde a la de una investigación del tipo cualitativo, cuyo fundamento metodológico es la construcción de un estado del arte, a través de la revisión documental. Resultados fomentar a través de diferentes mecanismos espacios ideales para el desarrollo, crecimiento, productividad, eficiencia, compromiso, relaciones productivas y trabajo sinérgico, que solo es posible cuando se motiva al personal, se recompensa e incentiva su eficiencia, se valora como un ser importante para la organización y se le dan las herramientas para facilitar su trabajo y procure trabajar en mantener un clima de trabajo deleitable. El componente diferencial se observa en el método escogido para el desarrollo de este estudio.

La cuarta investigación de Piñeros (2011), titulada organizaciones innovadoras y exitosas desde el momento en que crean una política de Bienestar. El objetivo es establecer que una organización se vuelve innovadora, asumiendo como informe el estudio de asunto de la organización SaludCoop EPS en la ciudad de Bogotá. Habiendo un objetivo de la exposición de caso, el enfoque es orientado con carácter mixto, ya que desde cuantitativo generaliza los

resultados encontrados en una muestra, asimismo este enfoque de recolectar datos experimentales de la hipótesis, en base al análisis estadístico y el en el cálculo numérico, para formar modelos de conductas. la interpretación y el análisis de los resultados de acuerdo al instrumento utilizado a los empleados de la compañía SaludCoop EPS en la ciudad de Bogotá, tuvieron presente a tres áreas (administrativa, asistencial y operativa), la aplicación de esta encuesta permite clarificar los resultados sobre el reconocimiento de la política de bienestar en la organización. Este hallazgo se diferencia de nuestro estudio por el enfoque de investigación que manejan dentro de su análisis y la muestra que utilizaron personas de áreas (administrativa, asistencial y operativa)

La quinta investigación de Cucaita, Álvarez, Medina, González & Parra (2013), titulada Impacto del bienestar laboral en las personas del área administrativa de la compañía Cibertec. Su objetivo es detallar el impacto que forman los escenarios de bienestar laboral en la organización establecida en las personas del área administrativo de CIBERTEC. La técnica de la Investigación es de tipo cualitativa. El estudio es centrado en las personas administrativas que están distribuidos con 7 trabajadores. Los resultados conseguidos en la investigación concluimos que el 70% de los objetivos son para contar con un buen bienestar laboral en la compañía haciendo referencia a las personas del área administrativo donde se evidencia que no están logrando los objetivos, es de vital importancia mejorar el campo de bienestar de la compañía ya que no está dando la oportunidad que los empleados logren estabilidad laboral, en específico las que no tienen relación directamente con la organización , como muestra tenemos que el 86% de los encuestados no saben si la organización en que trabajan tiene un esquema de bienestar laboral. Por ultimo un componente diferencial de esta investigación frente a la nuestra radica que es de

importancia mejorar el área de bienestar de la empresa como consecuencia que se logra la estabilidad laboral de los empleados.

Capítulo 3

Metodología.

Tipo y diseño de investigación

La metodología y tipo de investigación que se desarrollará en el presente proyecto es cuantitativa de tipo descriptivo, el cual es conocido como un método científico basado en la observación, este busca detectar y reconocer las características más notorias del objeto de estudio sin necesidad de influir sobre el mismo, teniendo en cuenta la descripción exacta de los procesos que se buscan ser identificados y evaluados a través del instrumento aplicado a la población de estudio (Argibay, 2009).

Participantes

Los participantes fueron 10 empleados tomados de la empresa Optimizar Salud SAS ubicada en la Ciudad de Bogotá donde sus perfiles laborales son de Administradores en Salud con niveles de escolaridad técnicos y tecnólogos, la muestra fue tomada de acuerdo a la cantidad de trabajadores que integran la empresa que en la actualidad son 40 trabajadores en total.

Instrumentos de recolección de datos

La presente investigación se desarrolló a través de una encuesta vía web la cual desarrolló como finalidad de determinar e identificar las diferentes variables en Calidad y Vida Laboral de la empresa Optimizar Salud SAS, La encuesta consta de 16 preguntas, que permiten validar y evaluar las variables que componen el Bienestar y Vida Laboral las cuales son:

- Acompañamiento Laboral (3 Preguntas)
- Bienestar (3 Preguntas)
- Capacitación (3 Preguntas)

- Condiciones Seguras (1 Pregunta)
- Motivación (3 Preguntas)
- Plan de Carrera (3 Preguntas)

Estrategia del análisis de datos

El proceso de recolección análisis de los datos se desarrolló según UPN (2016): “a través de la herramienta Google Forms”, el cual permitió analizar las estadísticas de los resultados descriptivos que lograron la identificación y descripción de variables que intervienen en la valoración del Proceso de Bienestar y Calidad de Vida Laboral en la empresa Optimizar Salud SAS.

Consideraciones Éticas

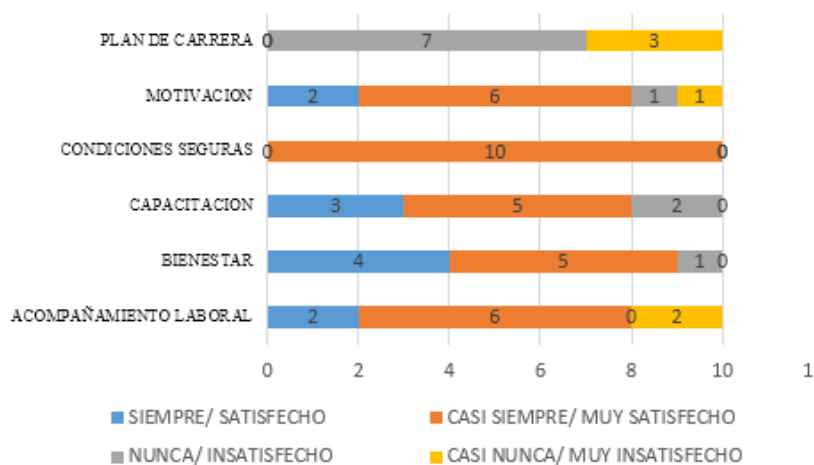
El presente proyecto de investigación se desarrolló en conocimiento de cada uno de los participantes (10 trabajadores tomados de muestra) mediante el consentimiento informado donde se especifica la justificación y objetivos de la investigación a realizar en la empresa Optimizar Salud SAS, la aplicación del instrumento y desarrollo de la investigación no generó riesgo en proceso psicosocial, de salud ni vulneración de derechos. Según Congreso de la republica (2006): “en la ley 1090 de 2006” y Anónimo (2011): “en la Resolución 8430 de 1993”.

Capítulo 4

Resultados.

Los resultados identificados de la aplicación del instrumento el cual se realizó a través de encuesta vía web sobre Bienestar y Calidad de Vida Laboral a una población escogida de 10 Trabajadores de la empresa Optimizar Salud SAS la cual en la actualidad cuenta con 45 Trabajadores vinculados directamente con la empresa, el objetivo y alcance del instrumento con énfasis cuantitativo aplicado, es permitir evidenciar los hallazgos y descripción de las variables internas y externas que intervienen de manera directa en los procesos del presente estudio del proyecto.

Tabla I. *Clasificación de las Variables identificadas con referencia a Bienestar y Calidad de Vida Laboral*



Fuente Elaboración propia

En esta primer Tabla se evidencian las variables identificadas que están influyendo en el proceso de Bienestar y Calidad de Vida Laboral de la empresa Optimizar Salud SAS, las variables se identificaron de acuerdo a las preguntas formuladas en la encuesta aplicada a la población escogida.

Figura I

Figura gráfica No. 1 donde se evidencia la percepción de la población de los Trabajadores de Optimizar Salud SAS correspondiente Acompañamiento Laboral.

Podemos evidenciar que el proceso de Acompañamiento influye de manera significativa en el proceso de Calidad de Vida Laboral donde un 80% de la población encuestada determinó que la empresa actualmente cumple con el acompañamiento por parte de los Jefes Inmediatos aportando a la estabilidad laboral

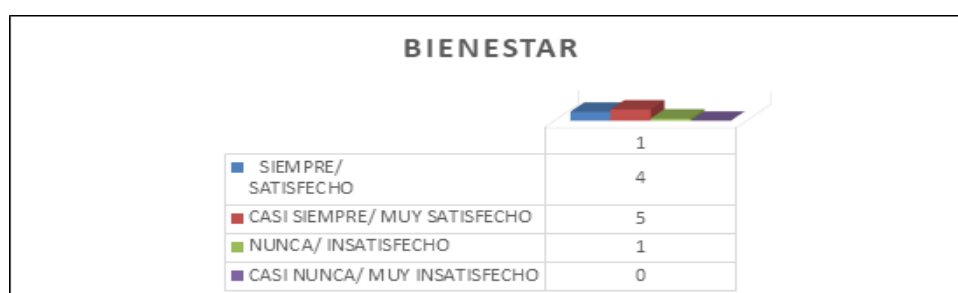
Figura II

Figura gráfica No. 2 donde se evidencia la percepción de la población de los Trabajadores de Optimizar Salud SAS correspondiente a Bienestar.

Podemos evidenciar que el proceso de Bienestar de la Empresa Optimizar Salud SAS tiene un nivel de percepción a satisfacción de los trabajadores a un 99% lo que permite evidenciar que la percepción de los trabajadores referente a Calidad de Vida influye para el Bienestar de Clima Organizacional de los trabajadores.

Figura III



Figura gráfica No. 3 donde se evidencia la percepción de la población de los Trabajadores de Optimizar Salud SAS correspondiente a Capacitación.

Podemos evidenciar que el proceso de Capacitación de la Empresa Optimizar Salud SAS tiene un nivel de percepción a satisfacción de los trabajadores a un 90% lo que permite evidenciar en los resultados que este proceso genera estabilidad y sentido de pertenencia de las funciones a desarrollar por cada uno de los trabajadores.

Figura IV



Figura gráfica No. 4 donde se evidencia la percepción de la población de los Trabajadores de Optimizar Salud SAS correspondiente a Condiciones Seguras.

Los resultados correspondientes a Condiciones Seguras se evidencian que la percepción de los trabajadores da a satisfacción un 100%.

Figura V

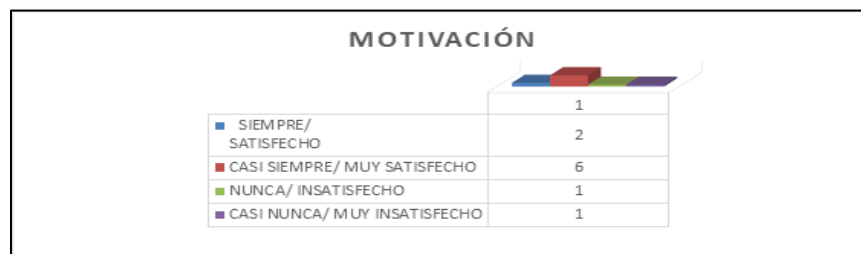


Figura gráfica No. 5 donde se evidencia la percepción de la población de los Trabajadores de Optimizar Salud SAS correspondiente a Motivación.

Los resultados correspondientes a Motivación laboral de la población encuestada permiten evidenciar que el 82% se encuentra satisfecho dentro de la empresa, pero el porcentaje restante también nos permite identificar que se deben plantear acciones de mejora con control de seguimientos que aporte de manera directa al Bienestar y Calidad de Vida Laboral de los Trabajadores de Optimizar Salud SAS.

Figura VI

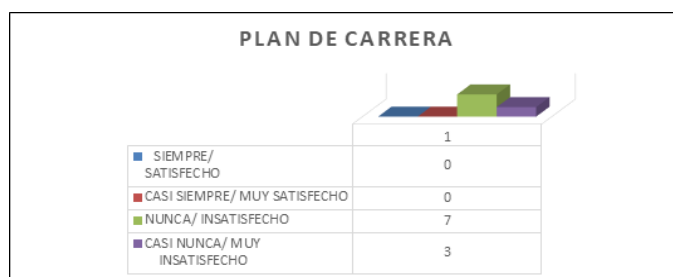


Figura gráfica No. 6 donde se evidencia la percepción de la población de los Trabajadores de Optimizar Salud SAS correspondiente a Plan de Carrera.

Podemos evidenciar que el proceso de plan de Carrera dentro de la empresa no se encuentra a conocimiento de satisfacción de la población encuestada ya que se evidencia que un 70% se encuentra insatisfecho y el 30% restante muy insatisfecho.

Discusión

Basados en los resultados obtenidos del instrumento aplicado a través de una encuesta referente a Bienestar y Calidad de Vida Laboral, aplicada a 10 empleados de la empresa Optimizar Salud SAS podemos realizar el contraste entre los hallazgos obtenidos y los fundamentos teóricos y empíricos previamente descritos, donde se encontraron algunos contrastes y también coincidencias.

Los datos obtenidos por medio de la encuesta muestran que se logró identificar que existen variables como plan carrera, que afectan el proceso de Bienestar y Calidad de Vida Laboral correspondientes a un 70% las cuales requieren que se establezcan medidas de acción y estrategias para la puesta en marcha y mejoramiento continuo de los procesos para beneficio de la empresa y los trabajadores que la integran, lo que discrepó en alguna medida con la teoría ya antes expuesto realizado por Verbrugge y sus colegas citado por Requena 2000 cuyos autores exponen que existen más variables para determinar el bienestar y la calidad de vida en las personas como lo son la comodidad, el impulso, el afecto, la validación de la conducta y el estatus. Pese a esta discrepancia también hubo compatibilidad con el estudio de Londoño, Gómez, & Garrido (2017) en la cual establece que a través de encuestas o instrumentos aplicados a los trabajadores permite la identificación del conocimiento de los procesos de la empresa como también las medidas correctivas que deben ser establecidas.

Un dato destacado y que coincide con lo mencionado se evidencia con la investigación de Novoa, Zuleta, .Martínez, Mantilla & Alfaro (2019), titulada Plan de Bienestar Organizacional

para la IPS URMEDICAS VIP LTDA, donde podemos evidenciar que el proceso metodológico del proceso investigativo permite la identificación y construcción de la percepción de la población estudio a través del instrumento de aplicación, permitiendo el desarrollo de factores de crecimiento, productividad, eficiencia, trabajo en equipo y sobre todo el mecanismo de comunicación que emplea la empresa para dar a conocer a los trabajadores la ubicación organizacional y manejo adecuado del proceso de bienestar en búsqueda de la mitigación de riesgos generados por procesos psicosociales que son los que permiten determinar el nivel de satisfacción de los trabajadores al interior de toda organización. Los procesos o medidas de intervención identificadas deben siempre estar en conocimiento de la alta Dirección para que desde esta misma área se genere acercamiento al personal y se intervengan los procesos con acciones de intervenciones medibles y efectivas de cumplimiento.

Por ultimo encontramos que los resultados obtenidos en la investigación presentan contradicciones con el estudio de Cucaita, Álvarez, Medina, González & Parra (2013), titulada Impacto del bienestar laboral en las personas del área administrativa de la compañía Cibertec ya que un componente diferencial a nuestra radica que es de importancia mejorar el área de bienestar de la empresa como consecuencia que se logra la estabilidad laboral de los empleados.

Así las cosas, y con resultados alineados a investigaciones, se reconfirma que el proyecto de Investigación, nos permite determinar que los procesos encaminados de Bienestar y Calidad de Vida Laboral están siendo ejecutados paulatinamente de acuerdo a las variables de estudio identificadas, lo que permite establecer planes de acciones y estrategias de mejora que permitan el crecimiento profesional e integral de los trabajadores que integran la misma.

Conclusiones

En conclusión y de acuerdo a lo descrito en este proyecto podemos decir que en esta investigación se logra identificar la visión que tienen los colaboradores de Optimizar salud SAS referente a la satisfacción de calidad de vida y bienestar laboral, que corresponden a los objetivos específicos anteriormente mostrando así una (1) variable que está afectando este proceso de las seis (6) que lo componen de acuerdo con los resultados generados de la encuesta practicada en la empresa.

En relación con lo anterior, las variables aplicadas y evaluadas fueron acompañamiento laboral, bienestar, capacitación, condiciones seguras, motivación y plan carrera donde se concluye que: Plan carrera es el que representa mayor insatisfacción laboral de la población trabajadora objeto de estudio esto como consecuencia del desconocimiento del mismo al interior de la empresa indicando un factor negativo en el ámbito laboral. Dentro de las siguientes cuatro (4) variables se obtiene como resultado que el acompañamiento, el bienestar, la capacitación y la motivación actualmente cumplen parcialmente con la satisfacción total del colaborador, sin embargo, una muestra baja manifiesta insatisfacción en cada proceso mencionado anteriormente indicado así la falta de liderazgo, de comunicación, participación y consulta de los colaboradores hacia el proceso de bienestar, el no reconocimiento por desempeño laboral.

En concordancia con el objetivo general se determinó la importancia de elaborar una propuesta de mejoramiento de calidad de vida y bienestar a los trabajadores de Optimizar Salud SAS, para la variable de plan carrera y el fortalecimiento de las variables de acompañamiento, bienestar, capacitación y motivación que promuevan la mejora continua y logren los resultados óptimos para llegar a satisfacer favorablemente las necesidades y expectativas prevista por cada trabajador dentro de la organización.

Limitaciones

Se evidenciaron estas restricciones en la investigación

La población fue limitada, esto como consecuencia de que solo pudieron participar en la encuesta diez (10) trabajadores de la empresa.

La aplicación de esta entrevista se realizó mediante la plataforma virtual, esto como consecuencia a lo indicado por Minsalud (2020): en donde afirman “la emergencia de salud pública que está atravesando el país por la propagación del COVID- 19”.

Los participantes objeto de estudio son una pequeña muestra para identificar la percepción que tienen todos los colaboradores de Optimizar Salud SAS hacia los esquemas de bienestar y calidad de vida laboral.

Los resultados obtenidos en esta investigación sólo corresponden de los trabajadores que participaron como objeto de estudio.

Recomendaciones

Se proponen las siguientes recomendaciones de acuerdo a los resultados obtenidos evidenciando lo siguiente; el ajuste y socialización del plan de carrera con alcance a todos los trabajadores de la organización, disponiendo de una jornada laboral flexible, para garantizar la participación de la población trabajadora en el programa, validar los perfiles de cargo, los roles y las responsabilidades establecidos para cada trabajador con el fin de determinar la competencia de educación o la experiencia adquirida para orientar al colaborador en la formación que deberá continuar para culminar sus proyectos académicos.

Generar una cultura organizacional que comprenda las necesidades y expectativas de los colaboradores mediante el fortalecimiento de sus competencias, habilidades y destrezas; fortalecer el programa de capacitación, en temas específicos como liderazgo, manejo de relaciones interpersonales, comunicación asertiva, trabajo en equipo, roles y responsabilidades entre otras, diseñar un programa de incentivos que logre premiar a la población trabajadora que logre los resultados esperados dentro de sus áreas.

Referencias bibliográficas

- Anónimo. (2011). Principales normas que rigen la ética en la investigación en salud – Colombia. Recuperado de:
file:///C:/Users/amd/Downloads/Etica_Normaspreliminarsept2011.pdf
- Argibay, J. (2009). Muestra en investigación cuantitativa subjetividad y Procesos Cognitivos. vol. 13, núm. Recuperado de
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=339630252001>
- Calderón, G., Murillo, S, y Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
- Congreso de la Republica. (2006). Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. .Recuperado de: <https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Leyes/L1090006.pdf>
- Cortes, O. (2013). Lineamientos del programa de bienestar laboral de los docentes y directivos del sector educativo – Oficial del Distrito de Barranquilla. Recuperado de:
<http://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1080/Lineamientos%20Bienestar%20Laboral%20Docente.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cucaita,I. Álvarez, H. Medina,L. González, D. Parra,L.(2013).Impacto del bienestar laboral en el personal administrativo de la empresa Cibertec. Recuperado de:
<https://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/2669/1/1121895216.pdf>
- Díaz, R. (2015). Bienestar y calidad de vida en el trabajo: dos componentes que inciden en la

productividad laboral. Makalu editores. Recuperado de:
<https://www.makaluconsultores.cl/bienestar-y-calidad-de-vida-en-el-trabajo-dos-componentes-que-inciden-en-la-productividad-laboral>

Echevarría,K. y Ortega,R. (2017). Percepción del bienestar laboral de los empleados:

estudio comparativo según su género. Recuperado de:

file:///C:/Users/amd/Downloads/SSRN-id3039711.pdf

Garzón, L. (2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del

Sector Trabajo. Recuperado de:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Gómez, S., Galvis, L., y Royuela, V. (2012). Calidad de Vida Laboral en Colombia: un índice

multidimensional difuso. Recuperado de:

file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/dtser_230.pdf

Guerrero, J., Cañedo,R., Salman,E., Cruz ,Y., Pérez,Q., y Rodríguez, H.(2006). Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones útiles para el profesional de la información.

Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352006000200005

Londoño,P. Gómez,L.Garrido, K.(2017). Multidisciplinariedad del bienestar laboral; un desafío

contemporáneo para la psicología aplicada a las organizaciones. Recuperado de:
file:///C:/Users/amd/Downloads/Multidisciplinariedad_Bienestar_Laboral_Londono_2017.pdf

Minsalud. (2020). CORONAVIRUS (COVID-19). Recuperado de:

https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19_copia.aspx

Naranjo, J., y Álvarez. (2011). Relaciones industriales, bienestar. Recuperado de

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS1974.pdf>

Novoa, Arizo., Zuleta, L., Martínez, L., Mantilla, B., Alfaro, L. (2019). Plan de Bienestar

Organizacional para la IPS Urmedicas Vip LTDA.

Recuperado: <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/7937>

Piñeros, D. (2011). Empresas Exitosas e Innovadoras a partir de una Política de

Bienestar. Recuperado de:

<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1614/T136.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Porras, K. Gómez, A. (2012). Diseño Programa de Bienestar Laboral. Recuperado de:

<file:///C:/Users/amd/Downloads/bienestar%20laboral.pdf>

Requena, F. (2000). Satisfacción, bienestar y calidad de vida en el trabajo. Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, núm. 92. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/997/99717881002.pdf>

Rodríguez, H.(2015). Propuesta mejora del clima laboral. Recuperado de

<https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/12376/1/T-ESPE-049607.pdf>

UPN. (2016). Formularios Google. Una herramienta estrella de Google. Recuperado

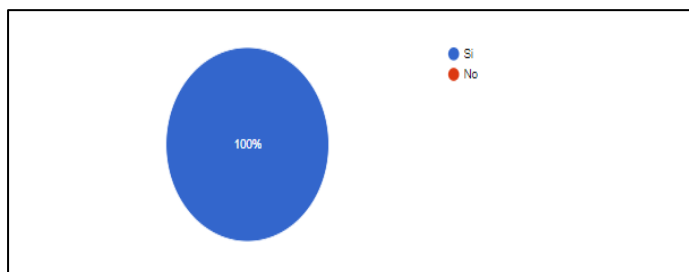
de: <https://blogs.upm.es/observatoriogate/2016/04/21/formularios-google-una-herramienta-estrella-de-google/>

Anexos

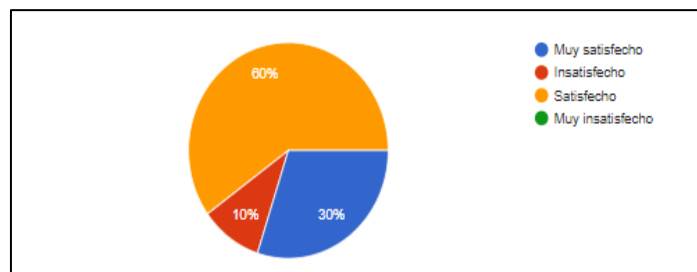
ENCUESTA SATISFACCIÓN LABORAL					
No.	DESCRIPCIÓN ITEM	CALIFICACIÓN DEL ITEM			
		MUY SATISFECHO	INSATISFECHO	SATISFECHO	MUY INSATISFECHO
1	Conoce las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo.				
2	Recibe capacitación y entrenamiento de las funciones que desempeña.				
3	Recibe retroalimentación de las funciones que desempeña por parte del jefe inmediato				
4	Tiene acompañamiento continuo por parte de su líder de proceso o area				
5	Con relacion a la cantidad de funciones que desarrolla actualmente, ha sentido sobrecarga laboral				
6	Las condiciones de trabajo de su área son seguras				
7	La empresa proporciona plan de carrera para su crecimiento profesional.				
8	Conoce el plan Carrera que le ofrece la empresa.				
9	La empresa le ha proporcionado auxilios desde el plan carrera.				
10	Conoce el plan de Capacitación y Formación que brinda la empresa				
11	Participa de las capacitaciones que brinda la empresa				
12	Esta motivado con el cargo que ejerce				
13	El ambiente laboral aporta a su crecimiento laboral				
14	Las actividades de Bienestar que se llevan en la empresa aportan a la mejora del clima organizacional				
15	Como se siente laborando en la empresa				
16	Considera que las actividades de Bienestar aportan al mejoramiento continuo de la empresa				

Resultados de la aplicación de Encuesta

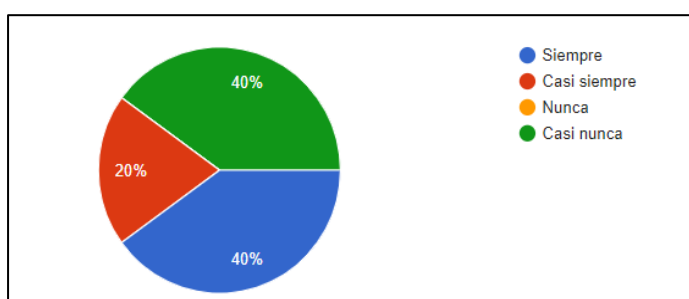
Pregunta 1



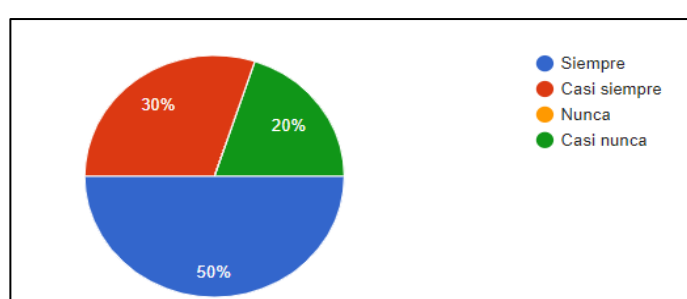
Pregunta 2



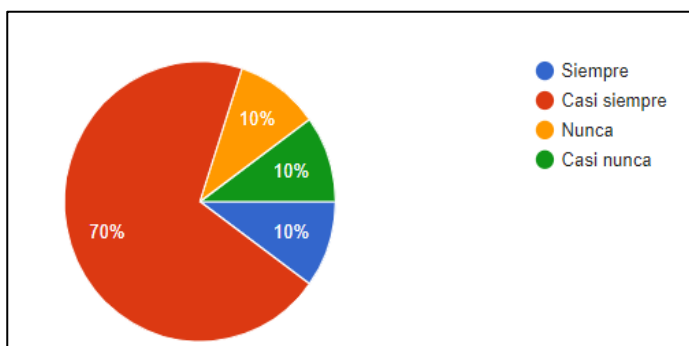
Pregunta 3



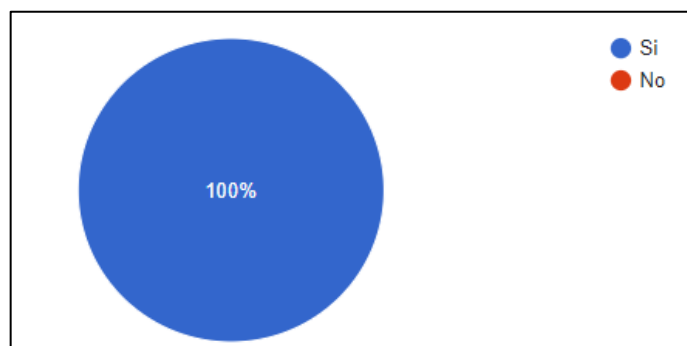
Pregunta 4



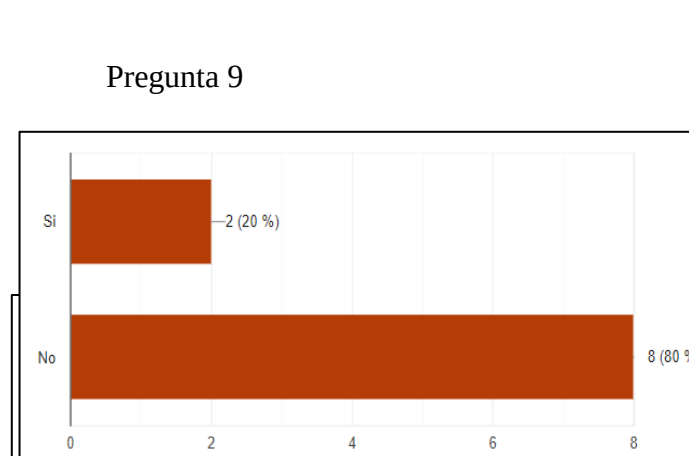
Pregunta 5



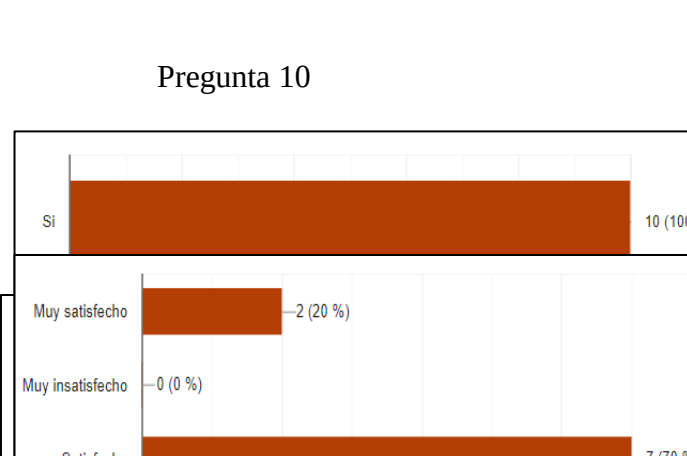
Pregunta 6



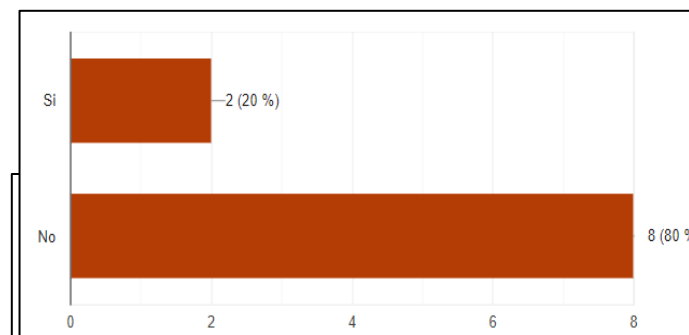
Pregunta 7



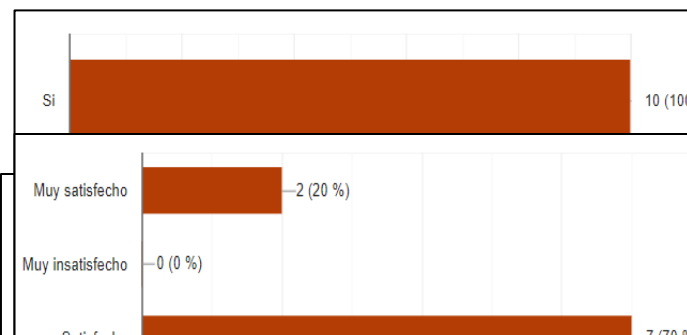
Pregunta 8



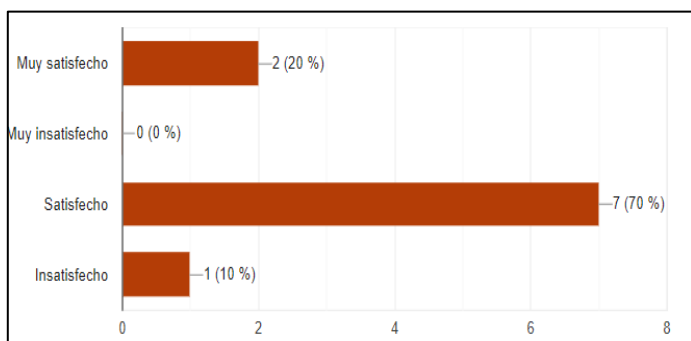
Pregunta 9



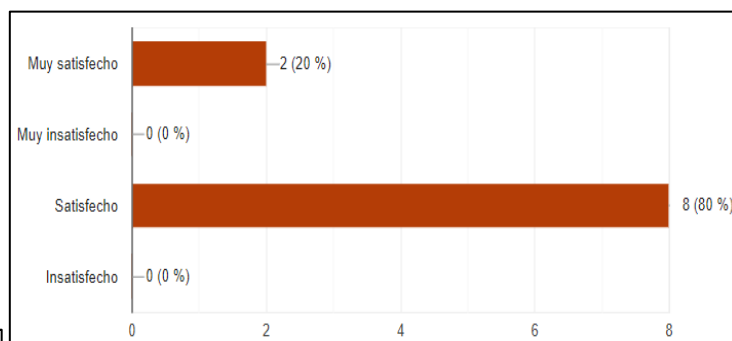
Pregunta 10



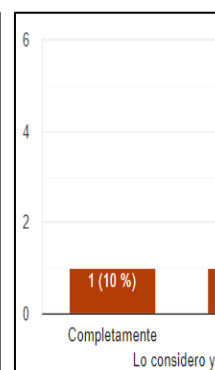
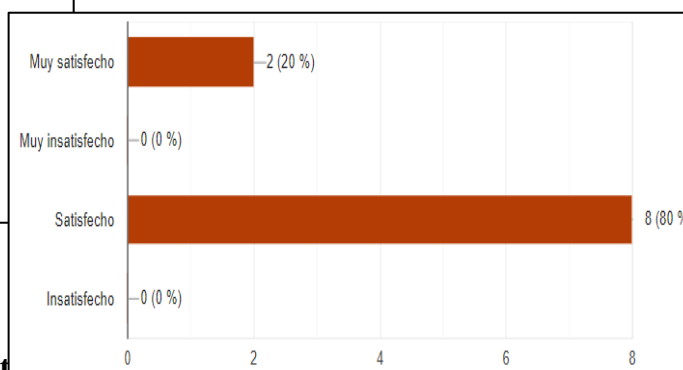
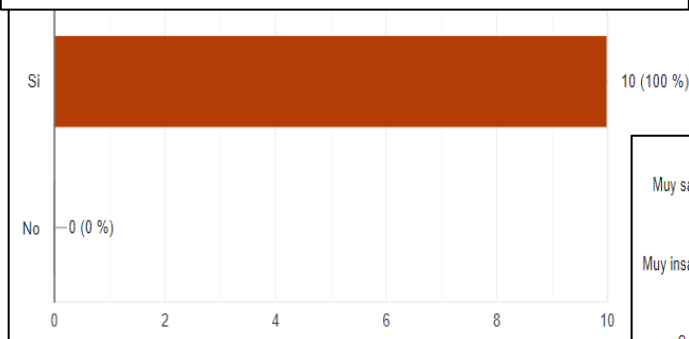
Pregunta 11
Pregunta 13



Pregunta 12
Pregunta 14



Pregunta 15
Pregunta 16



Consent

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISSIONAL
		CÓDIGO	TE RE FORMATO
		VERSIÓN	01
		PAGINA	1 DE 32

Título de la Investigación: BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA EN LA EMPRESA OPTIMIZAR SALUD S.A.S.

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 30, el cual estipula que todo registro de datos psicológicos recolectados mediante: audios, entrevistas, reportes escritos o videos, electromagnéticos o de cualquier otro medio de almacenamiento digital o electrónico, son confidenciales y no serán divulgadas ni entregadas a ninguna otra institución o individuo sin su consentimiento expreso.

Por otra parte, es necesario quebrantar este principio de confidencialidad, en caso de que se presenten situaciones que pongan en peligro la integridad física o mental.

El objetivo principal de esta investigación es elaborar una propuesta de mejoramiento de calidad de vida y bienestar a los trabajadores de Optimizar Salud SAS en la Ciudad de Bogotá.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted acerca del procedimiento que se realizará, por lo cual solicitamos llene de su puño y letra los espacios en blanco.

Yo, Sancho Patricia Puerto G.
Con CC: 51642468
Autorizo al Investigador(a): Jennifer Henao

DIAGNÓSTICO Y PROCEDIMIENTO

Participar de la muestra del estudio la cual permite la aplicación de una encuesta, que será digital para el trámite y fines pertinentes del proceso de investigación.

RIESGOS GENERALES

Es una investigación que no presenta riesgos ya que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Adicionalmente se me informó que:

- Mi participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria, estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.
- No recibiré beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de investigación. Sin embargo, se espera que los resultados obtenidos permitan generar estrategias a mejorar el clima organizacional en la institución.
- Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en papel y medio electrónico. El archivo del estudio se guardará en la Universidad Politécnico Gran colombiano bajo la responsabilidad de los investigadores.
- Puesto que toda la información en este proyecto de investigación es llevada al anonimato, los resultados

obtenidos no pueden estar disponibles para terceras personas como, organizaciones gubernamentales, y otras instituciones.

Comprendiendo estas limitaciones,

Doy mi consentimiento a: Jennifer Henao
Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento.

Persona participante.

FIRMA

NOMBRE DE LA PERSONA: Sancho Patricia Puerto G.
CC: 51642468
VINCULO CON EL PARTICIPANTE: Pequeño Cuervo Alcatraz

Fecha del Consentimiento Informado: 22/05/2020

FIRMA DEL ESTUDIANTE

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Jennifer Andrea Henao Espino
CC: 1022365990 Pequeño

Fuente: Elaboración propia. Tomado de las recomendaciones de la Resolución 8430 de 1993 y Ley 1090 de 2006.

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CÓDIGO	TERE FORMATO
		VERSIÓN	01
		PAGINA	1 DE 32

Título de la Investigación: BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA EN LA EMPRESA OPTIMIZAR SALUD S.A.S.

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 30, el cual estipula que todo registro de datos psicológicos recolectados mediante: audios, entrevistas, reportes escritos o videos, electromagnéticos o de cualquier otro medio de almacenamiento digital o electrónico, son confidenciales y no serán divulgados ni entregados a ninguna otra institución o individuo sin su consentimiento expreso.

Por otra parte, es necesario quebrantar este principio de confidencialidad, en caso de que se presenten situaciones que pongan en peligro la integridad física o mental.

El objetivo principal de esta investigación es elaborar una propuesta de mejoramiento de calidad de vida y bienestar a los trabajadores de Optimizar Salud SAS en la Ciudad de Bogotá.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted acerca del procedimiento que se realizará, por lo cual solicitamos llene de su puño y letra los espacios en blanco.

Yo, marisol Patiño ambrosio
 Con CC: 1.033.788.921
 Autorizo al Investigador(a): Jennifer Herrera

DIAGNÓSTICO Y PROCEDIMIENTO

Participar de la muestra del estudio la cual permite la aplicación de una encuesta, que será digital para el trámite y fines pertinentes del proceso de investigación.

RIESGOS GENERALES

Es una investigación que no presenta riesgos ya que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Adicionalmente se me informó que:

- Mi participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria, estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.
- No recibiré beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de Investigación. Sin embargo, se espera que los resultados obtenidos permitan generar estrategias a mejorar el clima organizacional en la institución.
- Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en papel y medio electrónico. El archivo del estudio se guardará en la Universidad Politécnica Gran colombiano bajo la responsabilidad de los investigadores.
- Puesto que toda la información en este proyecto de investigación es llevada al anonimato, los resultados

obtenidos no pueden estar disponibles para terceras personas como, organizaciones gubernamentales, y otras instituciones.

Comprendiendo estas limitaciones,

Doy mi consentimiento a: Jennifer Herrera
 Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento.

Persona participante:

FIRMA
NOMBRE DE LA PERSONA: <u>marisol Patiño ambrosio</u>
CC: <u>1.033.788.921</u>
VÍNCULO CON EL PARTICIPANTE: <u>Técnico Cuentos Medicos</u>

Fecha del Consentimiento Informado: 22/10/2020

FIRMA DEL ESTUDIANTE
NOMBRE DEL ESTUDIANTE: <u>Jennifer Andrea Herrera Espitia</u>
CC: <u>1.022.365.990 Bogotá</u>

Fuente: Elaboración propia. Tomado de las recomendaciones de la Resolución 8430 de 1993 y Ley 1090 de 2006.

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CÓDIGO	TE RE FORMATO
		VERSIÓN	01
		PAGINA	1 DE 32

Título de la Investigación: BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA EN LA EMPRESA OPTIMIZAR SALUD S.A.S.

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 30, el cual estipula que todo registro de datos psicológicos recolectados mediante: audios, entrevistas, reportes escritos o videos, electromagnéticos o de cualquier otro medio de almacenamiento digital o electrónico, son confidenciales y no serán divulgadas ni entregadas a ninguna otra institución o individuo sin su consentimiento expreso.

Por otra parte, es necesario quebrantar este principio de confidencialidad, en caso de que se presenten situaciones que pongan en peligro la integridad física o mental.

El objetivo principal de esta investigación es elaborar una propuesta de mejoramiento de calidad de vida y bienestar a los trabajadores de Optimizar Salud SAS en la Ciudad de Bogotá.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted acerca del procedimiento que se realizará, por lo cual solicitamos llene de su puño y letra los espacios en blanco.

Yo, María Yuliana Mendiveleso
 Con CC: 1015412465
 Autorizo al Investigador(a): Jennifer Herrera

DIAGNÓSTICO Y PROCEDIMIENTO

Participar de la muestra del estudio la cual permite la aplicación de una encuesta, que será digital para el trámite y fines pertinentes del proceso de investigación.

RIESGOS GENERALES

Es una investigación que no presenta riesgos ya que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Adicionalmente se me informó que:

- Mi participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria, estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.
- No recibiré beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de Investigación. Sin embargo, se espera que los resultados obtenidos permitan generar estrategias a mejorar el clima organizacional en la institución.
- Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en papel y medio electrónico. El archivo del estudio se guardará en la Universidad Politécnica Gran Colombiana bajo la responsabilidad de los investigadores.
- Puesto que toda la información en este proyecto de investigación es llevada al anonimato, los resultados

obtenidos no pueden estar disponibles para terceras personas como, organizaciones gubernamentales, y otras instituciones.

Comprendiendo estas limitaciones,

Doy mi consentimiento a: Jennifer Herrera

Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento.

Persona participante.

FIRMA

NOMBRE DE LA PERSONA: María Yuliana Mendiveleso

CC: 1015412465

VÍNCULO CON EL PARTICIPANTE Coordinador Operación Optimizar

Fecha del Consentimiento Informado: 22 Mayo 2020

FIRMA DEL ESTUDIANTE

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Jennifer Andrea Henao Espitia

CC: 1022365990 Bogotá

Fuente: Elaboración propia. Tomado de las recomendaciones de la Resolución 8430 de 1993 y Ley 1090 de 2006.

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CÓDIGO	TE RE FORMATO
		VERSIÓN	01
		PAGINA	1 DE 32

Título de la Investigación: BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA EN LA EMPRESA OPTIMIZAR SALUD S.A.S.

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 30, el cual estipula que todo registro de datos psicológicos recolectados mediante: audios, entrevistas, reportes escritos o videos, electromagnéticos o de cualquier otro medio de almacenamiento digital o electrónico, son confidenciales y no serán divulgadas ni entregadas a ninguna otra institución o individuo sin su consentimiento expreso.

Por otra parte, es necesario quebrantar este principio de confidencialidad, en caso de que se presenten situaciones que pongan en peligro la integridad física o mental.

El objetivo principal de esta investigación es elaborar una propuesta de mejoramiento de calidad de vida y bienestar a los trabajadores de Optimizar Salud SAS en la Ciudad de Bogotá.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted acerca del procedimiento que se realizará, por lo cual solicitamos llene de su puño y letra los espacios en blanco.

Yo, Jennifer Cordero Martinez
 Con CC: 329094136
 Autorizo al Investigador(a): Jennifer Herrera

DIAGNÓSTICO Y PROCEDIMIENTO

Participar de la muestra del estudio la cual permite la aplicación de una encuesta, que será digital para el trámite y fines pertinentes del proceso de investigación.

RIESGOS GENERALES

Es una investigación que no presenta riesgos ya que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Adicionalmente se me informó que:

- Mi participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria, estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.
- No recibiré beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de Investigación. Sin embargo, se espera que los resultados obtenidos permitan generar estrategias a mejorar el clima organizacional en la institución.
- Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en papel y medio electrónico. El archivo del estudio se guardará en la Universidad Politécnica Gran Colombiana bajo la responsabilidad de los investigadores.
- Puesto que toda la información en este proyecto de investigación es llevada al anonimato, los resultados

obtenidos no pueden estar disponibles para terceras personas como, organizaciones gubernamentales, y otras instituciones.

Comprendiendo estas limitaciones,

Doy mi consentimiento a: Jennifer Herrera

Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento.

Persona participante.

FIRMA

NOMBRE DE LA PERSONA: Jennifer Cordero Martinez

CC: 329094136

VÍNCULO CON EL PARTICIPANTE

Fecha del Consentimiento Informado: 22 Mayo 2020

FIRMA DEL ESTUDIANTE

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Jennifer Andrea Henao Espitia

CC: 1022365990 Bogotá

Fuente: Elaboración propia. Tomado de las recomendaciones de la Resolución 8430 de 1993 y Ley 1090 de 2006.

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CÓDIGO	TE RE FORMATO
		VERSIÓN	01
		PAGINA	1 DE 32

Título de la Investigación: BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA EN LA EMPRESA OPTIMIZAR SALUD S.A.S.

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 30, el cual estipula que todo registro de datos psicológicos recolectados mediante: audios, entrevistas, reportes escritos o videos, electromagnéticos o de cualquier otro medio de almacenamiento digital o electrónico, son confidenciales y no serán divulgados ni entregados a ninguna otra institución o individuo sin su consentimiento expreso.

Por otra parte, es necesario quebrantar este principio de confidencialidad, en caso de que se presenten situaciones que pongan en peligro la integridad física o mental.

El objetivo principal de esta investigación es elaborar una propuesta de mejoramiento de calidad de vida y bienestar a los trabajadores de Optimizar Salud SAS en la Ciudad de Bogotá.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted acerca del procedimiento que se realizará, por lo cual solicitamos llene de su puño y letra los espacios en blanco.

Yo, CRISTIAN RAMIREZ

Con CC: 1023110345

Autorizo al Investigador(a): JENNIFER HERRERA E

DIAGNÓSTICO Y PROCEDIMIENTO

Participar de la muestra del estudio la cual permite la aplicación de una encuesta, que será digital para el trámite y fines pertinentes del proceso de investigación.

RIESGOS GENERALES

Es una investigación que no presenta riesgos ya que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Adicionalmente se me informó que:

- Mi participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria, estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.
- No recibiré beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de Investigación. Sin embargo, se espera que los resultados obtenidos permitan generar estrategias a mejorar el clima organizacional en la institución.
- Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en papel y medio electrónico. El archivo del estudio se guardará en la Universidad Politécnica Gran colombiano bajo la responsabilidad de los investigadores.
- Puesto que toda la información en este proyecto de investigación es llevada al anonimato, los resultados

obtenidos no pueden estar disponibles para terceras personas como, organizaciones gubernamentales, y otras instituciones.

Comprendiendo estas limitaciones,

Doy mi consentimiento a: JENNIFER HERRERA E

Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento.

Persona participante,

FIRMA

NOMBRE DE LA PERSONA: CRISTIAN RAMIREZ

CC: 1023110345

VÍNCULO CON EL PARTICIPANTE ANÁLISIS CUENTAS MÉDICAS -OPTIMIZAR

Fecha del Consentimiento Informado: 22 Mayo 2020

FIRMA DEL ESTUDIANTE

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Jennifer Andrea Henao Espitia

CC: 1022365990 Bogotá

Fuente: Elaboración propia. Tomado de las recomendaciones de la Resolución 8430 de 1993 y Ley 1090 de 2006.

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CÓDIGO	TE RE FORMATO
		VERSIÓN	01
		PAGINA	1 DE 32

Título de la Investigación: BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA EN LA EMPRESA OPTIMIZAR SALUD S.A.S.

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 30, el cual estipula que todo registro de datos psicológicos recolectados mediante: audios, entrevistas, reportes escritos o videos, electromagnéticos o de cualquier otro medio de almacenamiento digital o electrónico, son confidenciales y no serán divulgados ni entregados a ninguna otra institución o individuo sin su consentimiento expreso.

Por otra parte, es necesario quebrantar este principio de confidencialidad, en caso de que se presenten situaciones que pongan en peligro la integridad física o mental.

El objetivo principal de esta investigación es elaborar una propuesta de mejoramiento de calidad de vida y bienestar a los trabajadores de Optimizar Salud SAS en la Ciudad de Bogotá.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted acerca del procedimiento que se realizará, por lo cual solicitamos llene de su puño y letra los espacios en blanco.

Yo, Diana K. Fonseca Gomez

Con CC: 1013614158

Autorizo al Investigador(a): Jennifer Herrera

DIAGNÓSTICO Y PROCEDIMIENTO

Participar de la muestra del estudio la cual permite la aplicación de una encuesta, que será digital para el trámite y fines pertinentes del proceso de investigación.

RIESGOS GENERALES

Es una investigación que no presenta riesgos ya que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Adicionalmente se me informó que:

- Mi participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria, estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.
- No recibiré beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de Investigación. Sin embargo, se espera que los resultados obtenidos permitan generar estrategias a mejorar el clima organizacional en la institución.
- Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en papel y medio electrónico. El archivo del estudio se guardará en la Universidad Politécnica Gran colombiano bajo la responsabilidad de los investigadores.
- Puesto que toda la información en este proyecto de investigación es llevada al anonimato, los resultados

obtenidos no pueden estar disponibles para terceras personas como, organizaciones gubernamentales, y otras instituciones.

Comprendiendo estas limitaciones,

Doy mi consentimiento a: Jennifer Herrera

Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento.

Persona participante,

FIRMA

NOMBRE DE LA PERSONA: Diana K. Fonseca G

CC: 1013614158

VÍNCULO CON EL PARTICIPANTE Jefe Contad

Fecha del Consentimiento Informado: 22 Mayo 2020

FIRMA DEL ESTUDIANTE

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Jennifer Andrea Henao Espitia

CC: 1022365990 Bogotá

Fuente: Elaboración propia. Tomado de las recomendaciones de la Resolución 8430 de 1993 y Ley 1090 de 2006.

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO CÓDIGO VERSIÓN PAGINA	MISIONAL TE RE FORMATO 01 1 DE 32
Título de la Investigación: BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA EN LA EMPRESA OPTIMIZAR SALUD S.A.S.			
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 30, el cual estipula que todo registro de datos psicológicos recolectados mediante: audios, entrevistas, reportes escritos o videos, electromagnéticos o de cualquier otro medio de almacenamiento digital o electrónico, son confidenciales y no serán divulgados ni entregados a ninguna otra institución o individuo sin su consentimiento expreso. Por otra parte, es necesario quebrantar este principio de confidencialidad, en caso de que se presenten situaciones que pongan en peligro la integridad física o mental. El objetivo principal de esta investigación es elaborar una propuesta de mejoramiento de calidad de vida y bienestar a los trabajadores de Optimizar Salud SAS en la Ciudad de Bogotá. Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted acerca del procedimiento que se realizará, por lo cual solicitamos llene de su puño y letra los espacios en blanco.			
Yo, <u>Aureliana Alvarado E.</u> Con CC: <u>6286652 Bogotá</u> Autorizo al Investigador(a): <u>Jennifer Henao Espitia</u>			
DIAGNÓSTICO Y PROCEDIMIENTO Participar de la muestra del estudio la cual permite la aplicación de una encuesta, que será digital para el trámite y fines pertinentes del proceso de investigación.			
RIESGOS GENERALES Es una investigación que no presenta riesgos ya que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio. Adicionalmente se me informó que: • Mi participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria, estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento. • No recibiré beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de investigación. Sin embargo, se espera que los resultados obtenidos permitan generar estrategias a mejorar el clima organizacional en la institución. • Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en papel y medio electrónico. El archivo del estudio se guardará en la Universidad Politécnica Gran colombiana bajo la responsabilidad de los investigadores. • Puesto que toda la información en este proyecto de investigación es llevada al anonimato, los resultados del clima organizacional en la institución.			
Todo la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en papel y medio electrónico. El archivo del estudio se guardará en la Universidad Politécnica Gran colombiana bajo la responsabilidad de los investigadores.			
	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO CÓDIGO VERSIÓN PAGINA	MISIONAL TE RE FORMATO 01 1 DE 32
Título de la Investigación: BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA EN LA EMPRESA OPTIMIZAR SALUD S.A.S.			
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 30, el cual estipula que todo registro de datos psicológicos recolectados mediante: audios, entrevistas, reportes escritos o videos, electromagnéticos o de cualquier otro medio de almacenamiento digital o electrónico, son confidenciales y no serán divulgados ni entregados a ninguna otra institución o individuo sin su consentimiento expreso. Por otra parte, es necesario quebrantar este principio de confidencialidad, en caso de que se presenten situaciones que pongan en peligro la integridad física o mental. El objetivo principal de esta investigación es elaborar una propuesta de mejoramiento de calidad de vida y bienestar a los trabajadores de Optimizar Salud SAS en la Ciudad de Bogotá. Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted acerca del procedimiento que se realizará, por lo cual solicitamos llene de su puño y letra los espacios en blanco.			
Yo, <u>Amalia Alejandra Cumbe</u> Con CC: <u>1.136.886.125</u> Autorizo al Investigador(a): <u>Jennifer Henao E</u>			
DIAGNÓSTICO Y PROCEDIMIENTO Participar de la muestra del estudio la cual permite la aplicación de una encuesta, que será digital para el trámite y fines pertinentes del proceso de investigación.			
RIESGOS GENERALES Es una investigación que no presenta riesgos ya que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio. Adicionalmente se me informó que: • Mi participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria, estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento. • No recibiré beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de investigación. Sin embargo, se espera que los resultados obtenidos permitan generar estrategias a mejorar el clima organizacional en la institución. • Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en papel y medio electrónico. El archivo del estudio se guardará en la Universidad Politécnica Gran colombiana bajo la responsabilidad de los investigadores. • Puesto que toda la información en este proyecto de investigación es llevada al anonimato, los resultados del clima organizacional en la institución.			
Todo la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en papel y medio electrónico. El archivo del estudio se guardará en la Universidad Politécnica Gran colombiana bajo la responsabilidad de los investigadores.			

obtenidos no pueden estar disponibles para terceras personas como, organizaciones gubernamentales, y otras instituciones.

Comprendiendo estas limitaciones,

Doy mi consentimiento a: Jennifer Henao Espitia

Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento.

Persona participante.

FIRMA

NOMBRE DE LA PERSONA: Amalia Alejandra Cumbe

CC: 1.136.886.125

VINCULO CON EL PARTICIPANTE Analista Cuentas M.

Fecha del Consentimiento Informado: 22/05/2020

FIRMA DEL ESTUDIANTE

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Jennifer Andrea Henao Espitia

CC: 1.022.365.990 Bogotá

Fuente: Elaboración propia. Tomado de las recomendaciones de la Resolución 8430 de 1993 y Ley 1090 de 2006.

obtenidos no pueden estar disponibles para terceras personas como, organizaciones gubernamentales, y otras instituciones.

Comprendiendo estas limitaciones,

Doy mi consentimiento a: Jennifer Henao E.

Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento.

Persona participante.

FIRMA

NOMBRE DE LA PERSONA: Amalia Alejandra Cumbe

CC: 1.136.886.125

VINCULO CON EL PARTICIPANTE Analista Cuentas M.

Fecha del Consentimiento Informado: 22/05/2020

FIRMA DEL ESTUDIANTE

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Jennifer Andrea Henao Espitia

CC: 1.022.365.990 Bogotá

Fuente: Elaboración propia. Tomado de las recomendaciones de la Resolución 8430 de 1993 y Ley 1090 de 2006.