

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

**ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LAS ENTIDADES PROMOTORAS DE SALUD Y LAS
INSTITUCIONES PRESTADORAS DE SERVICIOS DE SALUD EN COLOMBIA**

ESTUDIANTES

JULIE ANDREA CAMPO	1721024846
KELLY JOHANNA SANCHEZ GUZMAN	1511024113
LEIDY JOHANNA AGUIRRE FUQUENES	1611023659
LEINER SANTIAGO MOSQUERA MOSQUERA	1421024517
YULIETH CATALINA CEBALLOS DAZA	1611021902

TUTORA

KAROL LILIAN GUTIERREZ RUBIANO MGS

BOGOTÁ, MARZO-JULIO DE 2.020

Tabla de contenidos

RESUMEN	4
CAPITULO I	5
Introducción.	5
Planteamiento del problema.	7
Pregunta de Investigación.	8
Objetivo General.	8
Objetivos Específicos.	8
Justificación.	9
CAPITULO II	11
Marco referencial.	11
Teoría clásica	11
Teoría de la administración científica	11
Teoría de las relaciones humanas	11
Teoría de los sistemas	11
Modelo de Katz y Kahn	12
Teoría de la contingencia	12
Estado del Arte.	14
Investigación 1: Análisis Al Clima Organizacional De La Ips Esimed.	15
Investigación 2: Clima Organizacional de La IPS Universidad Autónoma de Manizales	15
Investigación 3:	15
CAPITULO III	17
Metodología.	17
Participantes.	18
Instrumento.	18
Consideraciones Éticas.	22
CAPITULO IV	24
Análisis e interpretación de los resultados.	24
Lista De Prioridades De Intervención	28
Discusión.	33
Conclusiones.	33
Limitaciones.	33

Recomendaciones.	33
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	34
ANEXOS.	36
Graficas encuesta de riesgos psicosociales	36
Imágenes de consentimientos informados	52

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue el hacer una revisión teórica que permita evidenciar la importancia de implementar el comportamiento organizacional en el sector de la Salud. A lo largo del proyecto, señalaremos cuales son los beneficios para la organización si se enfoca más en los aspectos organizacionales, considerando que el capital humano y las relaciones interpersonales se dan con el fin de desempeñar acciones que ayuden al logro de las metas. Mediante un enfoque cualitativo se aplicó una encuesta diseñado por Luis Guillermo Bocanument Zuluaga para la recolección de información que nos permitirá analizar la percepción de 20 trabajadores de una manera acertada como son los factores psicosociales dentro de una organización específica. Con la utilización de esta podemos ver cuáles son los puntos que tiene mayor afectación entre los trabajadores y cuáles serán las variables a las cuales la organización deberá prestarle mayor atención, de esta manera se clasificaran estos puntos bajo diferentes niveles de prioridad con los cuales la organización pueda actuar de una manera asertiva y eficaz con el fin de mejorar el clima laboral.

Palabras Claves: Comportamiento Organizacional, Motivación laboral, Rendimiento, Clima Organizacional.

CAPITULO I

Introducción.

En la actualidad, la mayoría de las organizaciones son propensas a dinámicas de cambios permanentes y acelerados, que les obliga a establecer estrategias desde la planeación hasta el control de las actividades y en todos los niveles organizacionales con el fin de seguir en el Mercado. La importancia del comportamiento organizacional en las IPS y EPS en Colombia, radica en la constante interacción humana que al interior de estas se generan y a las percepciones de los usuarios por los servicios que reciben del personal administrativo que los brinda.

En el año 1993 se estableció mediante la ley 100, el Sistema General de Seguridad Social en Salud o SGSSS, el cual establece la calidad de la atención en salud, percibiendo a esta como una peculiaridad de gran valor en el cometido de las Instituciones Prestadoras de Servicios (IPSs), la cual según estudios que miden el nivel de satisfacción de los usuarios se mantiene en niveles bajos por diversos factores, entre ellos el comportamiento del personal que atiende a los afiliados.

La presente investigación tiene como propósito fundamental analizar el comportamiento organizacional del personal administrativo de las entidades promotoras y prestadoras de servicios de salud en Colombia, responsables de administrar y garantizar la prestación del Plan de Salud Obligatorio (POS) en todos los niveles de atención establecidos y requeridos por los afiliados y beneficiarios.

El comportamiento organizacional es un campo en el que se investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen dentro de las organizaciones, para que funcionen mejor. Teniendo en cuenta que las organizaciones, sin importar el tipo de estas, se encuentran formadas por personas y las relaciones interpersonales se dan con el fin de desempeñar acciones que ayuden al logro de las metas, se debe trabajar conjuntamente entre directivos y colaboradores construyendo las condiciones óptimas de un ambiente laboral que les permita ser productivos e innovadores y así alcanzar altos niveles de excelencia y eficiencia.

No se debe dejar de lado el hecho que el talento humano es el capital más significativo de toda organización, pues es el personal quien hace eficientes el resto de los recursos invertidos y su comportamiento influye positiva o negativamente en la imagen

corporativa de las empresas. Dentro de este marco de ideas, (Salazar, Guerrero y Cañedo, 2009) refieren: “la riqueza de toda organización está en su capital humano, sin él no hay organización ni razón de ser de ella. La persona es su esencia y el clima en que ella se desenvuelve es vital para el crecimiento de la organización”.

En esta instancia vale la pena dejar por sentado que el poder de una organización reposa en su recurso humano y en la calidad del mismo, indudablemente, el crecimiento económico, las fortalezas en los procesos y la obtención del fin último de la organización depende de la calidad del talento humano disponible, quienes fijan tras el debido direccionamiento sus esfuerzos para lograr los objetivos.

Las percepciones que se generan a partir del comportamiento organizacional contienen una variedad de factores causantes de los mismos que tienen que ver con aspectos netamente humanos, interacciones intra y extra organizacionales, aspectos culturales, de relaciones de dependencia, de liderazgo y prácticas de dirección de la empresa, entre otros y las consecuencias del comportamiento en el trabajo repercuten de la misma manera sobre los emisores y receptores de estas interacciones; por ello, en la presente investigación se hace énfasis en identificar y comprender aquellos factores psicosociales que influyen en el comportamiento del personal administrativo de las entidades prestadoras de salud en Colombia, quienes a lo largo de la historia han obtenido pésimos calificativos por parte de los usuarios de estos servicios alrededor de todo el país.

Finalmente vale la pena resaltar que como base de instrumentos de recolección de información se tienen una serie de revisiones bibliográficas y experiencias personales propias como usuarios de estos servicios de salud, que permitan alcanzar el cumplimiento de los objetivos planteados en este escrito.

Planteamiento del problema.

Las Entidades Promotoras de Salud (EPS), son encargadas de promover la afiliación al sistema de seguridad social, su servicio es administrativo y comercial y IPS son las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud las Instituciones Prestadoras son las

encargadas de prestar los servicios en su nivel de atención correspondiente a los afiliados y beneficiarios dentro de los parámetros y principios señalados en la Ley 100/93.

La prestación de servicios de salud a nivel mundial, es uno de los servicios públicos en donde se debe garantizar la pertinencia, racionalidad y la oportunidad en los contextos donde se preste. Para esto es importante el uso racional de los recursos que los usuarios y el estado asignan para la prestación de los servicios de salud. (Fontalvo Herrera, 2017).

Resaltando al capital humano como la riqueza de toda organización, es importante resaltar que el comportamiento organizacional, es objeto de estudio y es parte fundamental para cualquier entidad. “El comportamiento organizacional es definido como la conciencia colectiva que se expresa en el sistema de significados compartidos por los miembros de la entidad que los identifica y diferencia de otros, institucionalizando y estandarizando sus conductas sociales”. (Pérez Martínez, 2009). “Estos comportamientos son definidos por la alta gerencia en su estructura, su plataforma estratégica, su clima organizacional y la concepción que tiene del individuo para la consecución de las metas institucionales”. (Méndez Álvarez, 2006).

El comportamiento organizacional de los individuos del personal administrativo de una entidad se ven expuestos a diferentes cambios que pueden ser relacionados de manera positiva o negativa, limitando sus labores y productividad, por tal motivo esta situación es un activo intangible para las entidades y un instrumento para lograr la armonía; Los individuos trabajan mejor cuando están bien física y mentalmente, donde se reflejan los buenos resultados teniendo en cuenta que estas entidades están formadas por individuos con distintos pensamientos, manejo de las emociones, razonamiento, carácter, entre otros, que pueden desencadenar una alta producción o por lo contrario dificultades, falencias en las relaciones interpersonales y hasta mal entendidos, alterando la sana convivencia de los miembros de la entidad.

A partir de lo anterior se puede decir que la importancia de esta investigación se basa en que el Comportamiento Organizacional influye en la conducta que manifiesta los individuos, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional y a su vez es influenciado por

diversos factores entre estos los factores psicosociales en un grupo determinado de personas.

Pregunta de Investigación.

¿Cuáles son los factores psicosociales que influyen en el comportamiento organizacional del personal administrativo de las EPS y las IPS en Colombia?

Objetivo General.

Identificar los factores psicosociales que influyen en el comportamiento organizacional del personal administrativo de las EPS y las IPS en Colombia.

Objetivos Específicos.

- Investigar los contextos legales, conceptuales y políticos enmarcados en las EPS y las IPS de Colombia.
- Estudiar los impactos positivos y negativos generados en los usuarios a partir del comportamiento organizacional del personal administrativo de estas entidades.
- Evidenciar la inferencia de las culturas y costumbres arraigadas que tienen los trabajadores de las entidades del sector salud.

Justificación.

En el entendido de la importancia del capital humano, en la actualidad las estrategias sobre dirección y desarrollo del personal se han convertido en uno de los factores más importantes que permite el logro de los objetivos organizacionales. El conocimiento del comportamiento organizacional proporciona retroalimentación de los procesos que determinan los comportamientos al interior de las organizaciones, permitiendo no solo presentar una propuesta para realizar cambios, sino impactar en las actitudes y conductas de los miembros del equipo. Por esta razón el presente trabajo pretende evidenciar la

importancia del comportamiento Organizacional en la EPS y las IPS en Colombia, reconociendo que hay una serie de factores psicosociales que influyen en los mismos

El estudio permitirá evidenciar que como seres humanos reaccionamos a una serie de estímulos internos y externos que terminan por regir nuestro comportamiento e influyen nuestra conducta en cada una de las relaciones interpersonales que establecemos, generando impactos positivos y/o negativos en el entorno donde actuamos.

El comportamiento organizacional en este escrito se analiza desde la perspectiva de comprender que muchas de manifestaciones no aceptadas por parte del personal administrativo de las entidades de salud, subyacen en factores psicosociales que impulsan ciertas conductas, que prescriben los bajos niveles de satisfacción por parte de la población usuaria. La idea es identificar las áreas donde se está viendo afectado el adecuado desarrollo del comportamiento organizacional al interior de las EPS y las IPS en Colombia, que impiden a su vez fortalecer la productividad, competitividad y sostenibilidad de las mismas y repercuten en los niveles generalizados de insatisfacción de las personas, ya que se está integrando a los colaboradores en aspectos conductuales que los involucraran directamente; esto también permitirá ser una herramienta psicológica aplicable de direccionamiento administrativo a corto, mediano y largo plazo con el fin de tener un diagnóstico y acciones de mejora, posibilitado a resolver situaciones existentes.

CAPITULO II

Marco Conceptual

Se dice que el “Comportamiento Organizacional incluye los temas centrales de la motivación, el comportamiento del líder y el poder, la comunicación interpersonal, la estructura de grupos y sus procesos, el aprendizaje, la actitud de desarrollo y la percepción, los procesos de cambios, los conflictos, el diseño de trabajo y la tensión en el trabajo”. (Robbins, 1999).

Se han desarrollado varias teorías del Comportamiento Organizacional a lo largo de la historia; las cuales permitieron dar a conocer el tipo de conducta que maneja cada organización, por lo tanto se realiza una breve descripción de cada una de ellas:

Teoría clásica: Henry Fayol efectuó significativas contribuciones a los diversos niveles administrativos y es estimado el padre de esta hipótesis. Se fundamenta en la organización o estructura formal de la estructura sin darle mayor valor al elemento humano; la división del trabajo, autoridad, disciplina, remuneración, orden, equidad, estabilidad personal, espíritu de equipo son algunos de los principios de la administración y son parte fundamental para el trabajo eficiente de cualquier organización.

Teoría de la administración científica; Frederick W. Taylor (1856-1915) es considerado el padre de esta teoría. Durante los primeros años del siglo XX la transformación y el crecimiento de las organizaciones los obligo a tener un gran esfuerzo para obtener una mayor eficacia en las técnicas de trabajo y en la creación de normas con la finalidad de aumentar la productividad de la organización.

Teoría de las relaciones humanas: Desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores. Esta teoría destaca la importancia del individuo, la motivación, evitar la rutina, resalta el trabajo en equipo. Propone estrategias que buscan la satisfacción de los individuos.

Teoría de los sistemas: Identificada por E. Trist junto con Bamforth y Emery. El sistema es un conjunto de compendios conectados entre sí que componen un “todo organizado”, es decir es la unión de varias tareas con las cuales se maneja cualquier organización.

Modelo de Katz y Kahn: Es más extenso y complejo, consideran a las organizaciones como sistemas abiertos y vivientes. Esta corriente da importancia a los factores estructurales, funcionales, sociales y psicológicos dentro de las organizaciones, el empleo de la comunicación es inseparable al proceso de retroalimentación.

Teoría de la contingencia: Joan Woodward se convierte en uno de los fundadores de esta teoría, hace énfasis en que no hay nada absoluto en las organizaciones, todo es relativo y siempre depende de algún factor, la estructura para una organización se debe depender de factores tales como; tecnología, tamaño y ambiente.

Cada una de las teorías juega un papel muy importante en la estructuración y evolución de las organizaciones, resaltando fuertemente la comunicación ya que es la herramienta fundamental para establecer un mejor manejo de los recursos disponibles, impulsa al cumplimiento de los compromisos, a la adaptación de cambios que puedan surgir por mencionar algunos. Además de permitirnos transmitir ideas, pensamientos, sentimientos o actitudes.

Marco Conceptual

En la actualidad el crecimiento del sector salud ha sido evidente, lo cual ha contribuido para que se conozcan las necesidades internas de las organizaciones, ofreciendo alternativas de mejoramiento en motivación, ambientes cálidos y cordiales, comunicación asertiva y precisa, dándole un significado importante a la labor que desempeña cada uno de los colaboradores, poniéndole inteligencia y dedicación para el desarrollo de las nuevas estrategias y ventajas para satisfacer las necesidades de los usuarios o afiliados, pero sobre todo para los mismos integrantes de la organización.

El modelo consta de una fase inicial que se encarga de realizar un estudio psicosocial que nos permita identificar una serie de procesos que soliciten atención. Para esta investigación la fase inicial se desarrollo realizando una encuesta en donde participaran todos los cargos dentro de una EPS/IPS. La fase intermedia consta de identificar el trabajo directo e indirecto a quienes afecta cada uno de los problemas evidenciados en la primera fase, con esta información la organización tiene la capacidad de encontrar unas técnicas de apoyo que permitan la implementación de la tercera y ultima fase del modelo. Esta fase final se encarga de analizar el diagnostico e iniciar con la evaluación de resultados y posterior aplicación de métodos de mitigación y corrección de estos procesos. Para la realización de esta investigación se utilizo un cuestionario diseñado por Guillermo Bocanument que nos permite identificar los puntos clave y posterior la clasificación de estos por niveles de prioridad y de esta manera llevar acabo la utilización del modelo psicosocial Du Ranquet.

La realización de esta investigación y posterior análisis de resultados se basa en el modelo psicosocial desarrollado por Matilde Du Ranquet quien divide el modelo en tres diferentes fases. La utilización de este modelo como referencia principal para la realización de la

investigación nos permite organizar un método preciso y eficaz donde se recauda una información y posterior se diseña un plan de acción con el cual se pueda evaluar y diagnosticar los puntos específicos en los que se deba actuar.

Modelo Psicosocial

Con frecuencia se utilizan *términos* similares al Comportamiento Organizacional, de los cuales dada su importancia en lo que refiere a estrategias e instrumentos de diagnóstico organizacional, es pertinente mencionar y describir cada uno de estos:

Satisfacción: Hace referencia al nivel de afectividad que puede llegar a experimentar una persona sobre todo lo que vive en su contexto de trabajo.

Motivación: Es lo que mueve finalmente al trabajador para que realice mejor sus actividades. Es de esperar que un empleado motivado tienda a ser más productivo que si no lo está.

Cultura: Hace referencia al grupo de principios, normas, acciones y creencias, conscientes o inconscientes, que son compartidas, construidas y aprendidas por los integrantes de una organización a partir de su interacción social y que vienen a regular la actuación colectiva de una organización.

Para los primeros psicólogos los problemas de Comportamiento Organizacional se concentraban en la fatiga, aburrimiento y factores relativos a las condiciones laborales que obstaculizaban un desempeño eficaz en el trabajo; actualmente las investigaciones se centran en hacer un estudio de diagnóstico laboral y clima organizacional dentro de una organización, resaltando conceptos como el aprendizaje, personalidad, emociones, capacitación, percepción, liderazgo, eficacia, necesidades y motivadores, toma de decisiones, evaluaciones de desempeño, satisfacción laboral y estrés laboral.

Por otra parte el concepto de *factor psicosocial* es uno de los más nuevos, en el año 1984, donde la OIT hace su reconocimiento como “factores predisponentes en el trabajo, asociado a factores sociales que influyen en la conducta y en la salud de los trabajadores de una manera positiva y negativa”. (Jimenez, 2011).

La organización mundial de la salud (OMS) ha considerado que “los factores psicosociales son determinantes para padecer enfermedades de tipo profesionales y es así que se definen como condiciones latentes para el desarrollar un ambiente laboral poco acorde para la organización del trabajo”. (Steven, Sauter, Murphy, & Lennart, 2001).

“El objetivo de la salud laboral consiste en lograr prevenir, mantener y controlar factores de riesgos que afectan el bienestar físico, mental, emocional y social de los trabajadores”. (Benavidez, Ruiz Frutos, & García García, 2007).

Los factores psicosociales se pueden clasificar de acuerdo a las características de la empresa (ubicación, diseño, actividad); características de los puestos de trabajo (relativo al ambiente de trabajo: iluminación, ruido, temperatura. Relativo a la tarea: carga mental, supervisión- participación); características de la estructura de la organización (definición del rol, interés por el trabajador, relaciones personales) y características de los recursos humanos (niveles de comunicación).

La recurrencia en las actividades desencadena ciertos trastornos psicológicos de donde han surgido diversos estudios como lo son la dificultad en la comunicación, la fatiga psíquica, el insomnio, las depresiones, el estrés, la neurosis y psicosis.

El estrés: Sobre este se dice que ha sido catalogado como uno de los riesgos principales que emergen de las cargas de trabajo y suele transformarse en fuertes reacciones al interior del mismo.

El Síndrome de “Burnout”: Este por su parte se refiere particularmente al agotamiento en todos los niveles en lo emocional, físico y mental

El hostigamiento psicológico en el trabajo: MOBBING; se considera como una forma característica del estrés laboral y refleja la presión que otros ejercen sobre los trabajadores.

La carga mental: Es un concepto que se utiliza para referirse al conjunto de tensiones inducidas en una persona por las exigencias del trabajo mental que realiza.

Estado del Arte.

Son diversas las indagaciones que se han elaborado sobre el comportamiento organizacional, en los diferentes ámbitos empresariales de Colombia; este trabajo será realizado en el sector de la Salud; en relación a este sector encontramos algunos estudios de intereses para el desarrollo de la presente investigación que son de referencia, tales como:

Investigación 1: Análisis Al Clima Organizacional De La Ips Esimed.

Esta investigación se realizó en el 2017 en la ciudad de Bogotá de la Universidad Piloto de Colombia y tiene como objetivo general “Analizar el clima organizacional de la IPS Esimed, para definir las percepciones, procesos y condiciones que tienen los trabajadores de su entorno laboral, con el fin de formular un plan de acción dentro de la organización”, entre otros resultados, los autores refieren haber encontrado: “Una organización con grandes fortalezas es varios aspectos y con debilidades en las que la organización puede trabajar arduamente con el objetivo de minimizar riesgos por medio de planes de mejoramiento enfocados en aspectos como la administración del talento humano y procesos de capacitación e inducción, áreas que se pueden impulsar y dar mayor importancia por parte de los gerentes y directivos para lograr un clima que favorezca el trabajo en equipo y la consecución de los objetivos de la organización”. (Cruz, Osorio y Riveros, 2017).

Investigación 2: Clima Organizacional de La IPS Universidad Autónoma de Manizales.

Esta investigación fue realizada por las estudiantes Sandra Lucia Paz Delgado y Sandra Milena Marín, alumnas de la Universidad Autónoma de Manizales, elaborada el año 2014. Su trabajo lo apoyan en cuatro grandes dimensiones: Liderazgo, motivación, participación y compromiso. Una de sus conclusiones es plantear que “las organizaciones encargadas de prestar los servicios de salud a la población de un país y más en el que nos encontramos es importante decir que se convierte en uno de los grandes objetivos para

generar satisfacción en la población que requiere de estos servicios, por la gran afluencia de personas que atienden a diario”. (Paz y Marin, 2014).

Investigación 3:

Finalmente se resalta la investigación realizada en Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios (ECACEN) de la Universidad Nacional a Distancia- UNAD en la Especialización en Gestión Pública Colombia, en el año 2015, la cual tiene como finalidad **diagnosticar el Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Especializado Granja Integral-HEGI, Lérica-Tolima**. “El estudio se basó en una encuesta de 90 preguntas, para el diseño del instrumento determinaron ciertos factores que permitiesen conocer las percepciones de los empleados acerca del clima organizacional”. (Montero, 2015), este mismo estudio arrojó que “la Satisfacción Laboral encontrada en el estudio arrojó resultados positivos encontrando un resultado del 76%, aunque para fortalecer algunas áreas que se evidenciaron afectadas, se plantearon algunas estrategias que impacten positivamente el bienestar de los trabajadores” (*et, al*, 2015).

CAPITULO III

Metodología.

Tipo y Diseño

La investigación sobre el comportamiento organizacional de las entidades promotoras de salud la motivación laboral y desarrollo del personal en las organizaciones, se abordará desde un enfoque cualitativo puesto que lo que se busca es comprender la importancia de este tema dentro de las organizaciones, describiendo ciertas características del contenido según las fuentes investigadas. Además, se tendrá en cuenta términos descriptivos que ayuden al lector a entender fácilmente la información expuesta. El enfoque cualitativo y

descriptivo se trabajará a partir de una revisión documental permitiendo así indicar los aspectos más relevantes del tema tomando como referencia textos, teorías, artículos. Etc. Y así lograr estructurar un resumen con información que sea de utilidad en el área organizacional.

Por otro lado, vale la pena resaltar que para el desarrollo del presente estudio se utilizaron fuentes tanto primarias como secundarias de la siguiente manera:

Dentro de las fuentes primarias se resalta la **observación** como un instrumento que permite acceder de vista y percepción, a comportamientos puntuales del personal administrativo directamente manifestado en las EPS y las IPS del país. Otra fuente primaria es el **cuestionario** el cual es una gran técnica para la recolección de información que nos va a permitir identificar la percepción de los trabajadores frente a su realidad laboral en relación a sus contextos más próximos, en esta instancia, es menester resaltar que se tendrá en cuenta, el análisis, del comportamiento organizacional y los factores de riesgo psicosocial que aprecian un conjunto de 20 colaboradores del sector salud, y no perder de vista las diferencias significativas entre ellas. Para ello se aplicara el cuestionario de riesgo psicosocial de Guillermo Bocanument, el cual consta de 46 ítems, donde se valoran las alteraciones psíquicas y biológicas derivadas del desempleo laboral, carga mental, relaciones interpersonales, organización del trabajo, administración del personal, contenido específico de la tarea. (Charria, Sarsosa, & Arenas, 2011).

Además, como fuentes secundarias se confirma la obtención de información mediante otros textos bibliográficos que acuñan el mismo tema con aplicación en otras entidades prestadoras de estos servicios de salud, así como también documentos, artículos y revistas y otros materiales que contengan información pertinente para el desarrollo de esta investigación.

Ya para el procesamiento de la información se va a hacer uso de herramientas fundamentales que ayuden a ilustrar y a comprender los datos obtenidos y permitan la obtención de los resultados relevantes y pertinentes a la investigación, la cual será por medio de un análisis cualitativo partiendo específicamente de la observación en el campo directo de estudio y de igual manera para el análisis de la información se utilizarán

herramientas cuantitativas tales como la tabulación de resultados mediante el programa de Excel. Por medio de representaciones escritas y gráficas que nos ayuden a comprender de una manera más fácil y sencilla esta temática y de igual manera, la elaboración de tablas es fundamental, las cuales nos van a permitir presentar de una manera más ordenada y comprensible toda la información recolectada identificando cada una de las variables que intervienen en el estudio.

Participantes.

Para el presente proyecto se cuenta con la participación de 20 colaboradores del sector de la salud, desempeñando cargos administrativos (EPS) como atención al usuario, recursos humanos, contabilidad, tesorería y farmacia; y cargos operacionales (IPS) como médicos, odontólogos, enfermeras, laboratorio clínico y recepción. Con una antigüedad máxima de cinco años y mínima de un año.

Instrumento.

El instrumento, diseñado por Luís Guillermo Bocanument Zuluaga contiene 46 factores agrupados en cuatro áreas: contenido de la tarea (reúne siete factores), relaciones humanas (reúne seis factores), organización del tiempo de trabajo (reúne nueve factores), y gestión de personal (reúne veinticuatro factores), este permite establecer una jerarquía o escala de prioridades de intervención, tanto de los factores protectores como de los factores de riesgo, luego de su correcta tabulación. Esta herramienta, tiene el siguiente cuestionario y se acompaña de una malla para la tabulación de los datos obtenidos:

Estrategias de Análisis

Los datos fueron procesados en el programa Formularios Google. Se realizó análisis de datos fueron presentados a través de tablas y gráficos los cuales permitieron obtener los resultados y sus conclusiones los cuales serán expuestos en los siguientes capítulos.

Consideraciones Éticas.

1. Este proyecto se realiza bajo los lineamientos del consentimiento informado que se encuentra en los contemplado en La ley 1090 “por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones” presenta el marco normativo base para el ejercicio de la psicología.” esto con el fin de obtener la información necesaria para la recolección de datos y se realiza netamente como un recurso académico sin fines diferentes a los inicialmente pactados.
2. Dentro de la Ley 1090 La ley 1090 “por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones” presenta el marco normativo base para el ejercicio de la psicología. “en el artículo 2 se contempla los principios universales por los cuales se deben regir los psicólogos que ejerzan su profesión el Colombia entre ellos están la Responsabilidad, estándares morales y legales, la confidencialidad, el bienestar del Usuario, estos valores fueron tenidos en cuenta al igual que los demás expresados en el artículo 2 para la consecución de este proyecto.
3. Cabe resaltar que en términos de consentimiento informado la Resolución 8430 de 1993 nos presenta de manera clara la información contenida en el consentimiento informado, la cual está incluida en el mismo que se utilizara como instrumento de recolección de información con todas las disposiciones legales a tener en cuenta, en las cuales prevalece el bienestar y la confidencialidad de la información suministrada por las personas.
4. Para Proceder en la ejecución de este proyecto se tomó en cuenta y como referencia entre otras disposiciones legales la Resolución 8430 de 1993 “Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud” la cual en su capítulo 1, artículo 5 el cual habla de manera puntual de las investigaciones en la cuales el ser humano sea objeto de estudio se debe pretender de manera principal por mantener y preservar la dignidad de la persona, y el bienestar de la misma.

5. Dentro de Resolución 8430 de 1993 “Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud” en el artículo 6 se enumeran la lista de criterios a tener en cuenta cuando se realiza una investigación en la cual el ser humano es el sujeto que se investiga, cabe resaltar que en la consecución de este proyecto se tuvo en cuenta esta lista de manera puntual.

CAPITULO IV

Resultados

Con la utilización de los recursos e instrumentos previamente descritos, tenemos los medios para hacer una investigación y análisis profundo de cómo se desarrollan los factores psicosociales dentro de una entidad. Por medio de la utilización del cuestionario desarrollado por Guillermo Bocanument tendremos la capacidad para analizar de una manera acertada como son los factores psicosociales dentro de una organización específica. Con la utilización de esta podemos ver cuáles son los puntos que tiene mayor afectación entre los trabajadores y cuáles serán las variables a las cuales la organización deberá prestarle mayor atención, de esta manera se clasificaran estos puntos bajo diferentes niveles de prioridad con los cuales la organización pueda actuar de una manera asertiva y eficaz con el fin de mejorar el clima laboral.

Lista De Prioridades De Intervención

FACTORES DE PROTECCION

PI	
FP	FR
1 (50%): 2, 15, 45.	1 (94.8%): 43.
2 (55%): 41.	2 (80%): 37.
3 (60%): 10, 18.	3 (75%): 36, 40.
4 (70%): 1, 46.	4 (70%): 30, 35.
5 (73.7%): 14.	5 (65%): 19, 27, 31, 38, 39.
6 (75%): 16, 33, 44.	6 (63.2%): 7.
7 (80%): 43.	7 (60%): 3, 22, 24, 28.
8 (85%): 5, 8, 11, 25, 29, 32, 34.	8 (55%): 21, 26.
9 (90%): 12, 17.	9 (50%): 2, 15, 45.
10 (95%): 9, 13, 20, 23.	
11 (100%): 4, 6.	

Tabla 2. Factores De Protección

Se deben seleccionar las estrategias más indicadas para reforzar los Factores de Protección, Indicadores Positivos o Fortalezas Organizacionales detectadas en este diagnóstico, ciñéndose estrictamente al siguiente orden de prioridades:

Prioridad uno de intervención: factor 2, 15, 45 (beneficiados actuales: el 50% de la población evaluada.

- Permitir y fomentar una libre toma de decisiones
- Aumentar la rotación de los turnos de trabajo.
- Evitar la inducción de faltas con el fin de aplicar sanciones.

Prioridad dos de intervención: factor 41 (beneficiados actuales: el 55% de la población evaluada.

- Crear o mejorar los fondos y/o cooperativas de la empresa.

Prioridad tres de intervención: factor 10, 18 (beneficiados actuales: el 60% de la población evaluada.

- Encontrar un balance en los puestos de trabajo donde no haya ni mucho ni muy poco tráfico de personal
- Impulsar y reglamentar la utilización de las dos pausas o descansos reglamentarios.

Prioridad cuatro de intervención: factor 1, 46 (beneficiados actuales: el 70% de la población evaluada).

- Concentrar las tareas asignadas para evitar el desarrollo de tareas no propias al puesto de trabajo.
- Mejorar y/o implementar un programa de Salud Ocupacional.

Prioridad cinco de intervención: factor 14 (beneficiados actuales: el 73.7% de la población evaluada).

- Reducir las jornadas prolongadas de trabajo.

Prioridad seis de intervención: factor 16, 33, 44 (beneficiados actuales: el 75% de la población evaluada).

- Minimizar el uso de horas extras de trabajo.
- Reestructurar los acuerdos salariales para cada cargo de acuerdo a sus funciones.
- Fomentar la supervisión de manera cooperativa y educativa.

Prioridad siete de intervención: factor 43 (beneficiados actuales: el 80% de la población evaluada).

- Mantener y mejorar la cultura de cumplimiento estricto del horario.

Prioridad ocho de intervención: factor 5, 8, 11, 25, 29, 32, 34 (beneficiados actuales: el 85% de la población evaluada).

- Revisar las funciones y tareas establecidas para cada cargo.
- Fomentar una buena comunicación con los superiores.
- Fomentar los periodos de supervisión de manera positiva.
- Impartir mejores instructivos con referencia a los oficios de cada cargo.
- Revisar y perfeccionar los manuales de funciones.

- Mejorar los salarios con el fin de permitir la satisfacción de las necesidades básicas de cada trabajador.
- Mejorar la estabilidad laboral.

Prioridad nueve de intervención: factor 12, 17 (beneficiados actuales: el 90% de la población evaluada).

- Fomentar una buena relación con sus compañeros de trabajo.
- Minimizar los turnos nocturnos de trabajo.

Prioridad diez de intervención: factor 9, 13, 20, 23 (beneficiados actuales: el 95% de la población evaluada).

- Mejorar la cordialidad y amabilidad de los superiores.
- Promover un buen entendimiento con sus compañeros de trabajo.
- Evitar el doblar los turnos de trabajo.
- Perfeccionar las inducciones al personal nuevo.

Prioridad once de intervención: factor 4, 6 (beneficiados actuales: el 100% de la población evaluada).

- Capacitar de manera asertiva al trabajador para que comprenda a la perfección las funciones de su cargo.
- Motivar a los trabajadores para mejorar la satisfacción con las funciones establecidas para cada cargo.

FACTORES DE RIESGO

PI	
FP	FR
1 (50%): 2, 15, 45.	1 (94.8%): 43.
2 (55%): 41.	2 (80%): 37.
3 (60%): 10, 18.	3 (75%): 36, 40.
4 (70%): 1, 46.	4 (70%): 30, 35.
5 (73.7%): 14.	5 (65%): 19, 27, 31, 38, 39.
6 (75%): 16, 33, 44.	6 (63.2%): 7.
7 (80%): 43.	7 (60%): 3, 22, 24, 28.
8 (85%): 5, 8, 11, 25, 29, 32, 34.	8 (55%): 21, 26.
9 (90%): 12, 17.	9 (50%): 2, 15, 45.
10 (95%): 9, 13, 20, 23.	
11 (100%): 4, 6.	

Tabla 3. Factores De Riesgo

Se debe seleccionar las estrategias más indicadas para intervenir, mitigar, o corregir los Factores de Riesgo, Indicadores Negativos, o Debilidades Organizacionales detectadas en este diagnóstico, ciñéndose estrictamente al siguiente orden de prioridades:

Prioridad uno de intervención: factor 43 (afectados actuales: el 94.8% de la población evaluada).

- Es demasiado estricto el cumplimiento del horario.

Prioridad dos de intervención: factor 37 (afectados actuales: el 80% de la población evaluada).

- No existen auxilios de educación y/o asistencia educativa para las familias.

Prioridad tres de intervención: factor 36, 40 (afectados actuales: el 75% de la población evaluada).

- No están establecidos los créditos o subsidios de finca raíz para los trabajadores.
- No existe facilidad para la afiliación de los trabajadores en las organizaciones sindicales.

Prioridad cuatro de intervención: factor 30, 35 (afectados actuales: el 70% de la población evaluada).

- No hay posibilidad de rotación en los cargos u oficios.
- No están establecidos o desarrollados los programas para la recreación de la familia.

Prioridad cinco de intervención: factor 19, 27, 31, 38, 39 (afectados actuales: el 65% de la población evaluada).

- No es posible realizar descansos cortos durante el turno de trabajo.
- No hay oportunidades de capacitación en otras áreas o temas de interés personal.
- No hay posibilidad de ascenso basado en los méritos personales.
- Existe un déficit en la afiliación a los servicios de salud para la familia diferentes a las EPS/IPS.
- No hay un gran reconocimiento y valoración del desempeño de los trabajadores por su trabajo y por sus aportes.

Prioridad seis de intervención: factor 7 (afectados actuales: el 63.2% de la población evaluada).

- No se cuenta con el tiempo suficiente para realizar todas las tareas.

Prioridad siete de intervención: factor 3, 22, 24, 28 (afectados actuales: el 60% de la población evaluada).

- Existe una alta complejidad en las tareas que realizan los trabajadores,
- El ritmo de trabajo es muy elevado.
- No hay actividades de re-inducción.
- No se realizan adecuadas capacitaciones relacionadas con Salud Ocupacional.

Prioridad ocho de intervención: factor 21, 26 (afectados actuales: el 55% de la población evaluada).

- No existe facilidad para descansar los fines de semana.
- Son limitadas las oportunidades de capacitación relacionadas con los cargos y oficios.

Prioridad nueve de intervención: factor 2, 15, 45 (afectados actuales: el 50% de la población evaluada).

- No hay una alta posibilidad para tomar propias decisiones.
- Es muy poca la rotación en los turnos de trabajo.
- Es repetitivo la inducción de faltas para aplicar sanciones.

Discusión.

El tema de comportamiento organizacional es determinante para el posicionamiento de cualquier empresa, y mucho más en entidades que prestan servicios, como en este caso, servicios de salud en las cuales se está en constante interacción humana. Por ello se hace necesario que desde la teoría hasta la práctica haya coherencia en el discurso y el accionar de quienes atienden personal porque son estos quienes visibilizan el comportamiento propio de las personas que hacen parte de una determinada organización.

Y es tanta la influencia que desde una organización se puede generar, que incluso puede alterar en determinado momento el orden público en la sociedad por la insatisfacción de personas que interactúan con trabajadores con un comportamiento negativo en el ejercicio de su labor, planteamiento que concuerda con una de las conclusiones obtenidas en uno de los estudios presentados en este proyecto, la investigación titulada: Clima Organizacional de La IPS Universidad Autónoma de Manizales, donde se concluye que “las organizaciones encargadas de prestar los servicios de salud a la población de un país y más en el que nos encontramos, es importante decir que se convierten en uno de los grandes objetivos para generar satisfacción en la población que requiere de estos servicios, por la gran afluencia de personas que atienden a diario”.

Vale la pena resaltar que con el tiempo se ha identificado que hay unos aspectos muy marcados que se deben considerar como influyentes en muchos de los comportamientos negativos evidenciados en ciertas organizaciones, y estos son los aspectos psicosociales, de los cuales Jiménez (2011), resalta como “factores predisponentes en el

trabajo, asociado a factores sociales que influyen en la conducta y en la salud de los trabajadores de una manera positiva y negativa”.

A partir de aquí se puede indicar que a la vez que el contexto social influye en el comportamiento negativo que muchos presentan, algunos factores generados al interior del contexto laboral también lo hacen, por ello la necesidad de promover ambientes de bienestar en las organizaciones en pro de la salud mental de sus colaboradores, tal cual como lo refleja el tercer estudio en relación al Clima organizacional y satisfacción laboral personal de enfermería del Hospital Especializado Granja Integral- HEGI, Lérica-Tolima, donde se hizo énfasis en conocer las percepciones de los empleados acerca del clima organizacional, la cual arrojó resultados positivos encontrando un resultado del 76% de satisfacción al igual que la satisfacción de los usuarios de estos servicios en particular.

De lo anterior se evidencia que es importante velar por la satisfacción laboral de los empleados para que estos a su vez generan satisfacción a los usuarios, y como lo considera la OMS “los factores psicosociales son determinantes para padecer enfermedades de tipo profesionales y es así que se definen como condiciones latentes para desarrollar un ambiente laboral poco acorde para la organización del trabajo”.

Igualmente (González de Rivera, 1991 citado en Ayuso, s.f), llega a afirmar que cuando la influencia del ambiente supera o no alcanza las cotas en las que el organismo responde con máxima eficiencia, éste percibe la situación como amenazante, peligrosa o desagradable, desencadenando una reacción de lucha o huida y/o una reacción de estrés. Luego, incluso una estimulación insuficiente también puede ser fuente nociva de estrés.

En contraposición a todo lo expuesto acerca de la influencia de factores psicosociales, (Hans Selye, 1936, citado en Ayuso s.f), investigó y llegó a definir el estrés como la respuesta fisiológica, no específica, de un organismo ante toda exigencia que se le haga. Selye consideró que cualquier estímulo podría derivar en un estresor siempre que provocase en el organismo su correspondiente respuesta biológica de reajuste, no obstante no incluía los estímulos psicológicos como agentes causales.

Planteamiento como el anterior, exige las interconexiones existente entre el ser humano y todo cuanto le rodea, por ello es importante concluir con el esbozo de Robbins

(1999), quien expone que el “comportamiento Organizacional incluye los temas centrales de la motivación, el comportamiento del líder y el poder, la comunicación interpersonal, la estructura de grupos y sus procesos, el aprendizaje, la actitud de desarrollo y la percepción, los procesos de cambios, los conflictos, el diseño de trabajo y la tensión en el trabajo”.

Conclusiones.

El lema que se quiere exponer desde el comienzo, enfocar los esfuerzos para empezar la participación de trabajadores que son importantes en todos los procesos de identificación y realización de evaluación de competencias laborales en la parte de salud y en la salud en seguridad en el trabajo

1. Todos los trabajadores deberían percatarse en los enfoques funcionales para crear competencias laborales.
2. La intención de reconocer competencias laborales en salud ocupacional es crear un modelo de gestión de recursos humanos por competencias, y así sea la forma en que todos los procesos de selección, promoción, evaluación, capacitación entre otros se hagan tomando como recursos en el perfil de competencias claras.
3. La realización de los criterios del manual de Competencias debe ir rápidamente asesorada y acompañada sobre del diseño de procesos de evaluación, los cuales deberán servir de base para el proceso de evaluación.

Realizar actividades grupales en los procesos de selección donde el trabajador pueda evidenciar cómo se desempeña cada candidato, trabajando en equipo y poder generar una comunicación asertiva.

Se recomienda realizar talleres para concientizar a los jefes de área de la importancia de fortalecer las relaciones interpersonales con su grupo de trabajo y su nuevo colaborador para el cargo correspondiente.

Limitaciones.

Las limitaciones que tuvimos durante el proyecto fue el no poder interactuar con el personal de las EPS y las IPS de manera personal para la aplicación de las encuestas la cual se realizaron de forma virtual para la recolección de datos por motivos la crisis sanitaria que estamos viviendo actualmente en el país.

Recomendaciones.

La recomendación principal que se le hace al área es seguir fortaleciendo los procesos y las actividades que impliquen darle al empleado herramientas por las cuales se sientan incluidos en todos y cada uno de los procesos que se llevan a cabo en las organizaciones, que continúen sintiéndose parte activa del proceso con el fin de generar en ellos sentido de pertenencia y mayor afianzamiento con los valores y objetivos corporativos.

Establecer acciones de mejora para aquellas áreas en las que los periodos de trabajo con muy prolongados mediante pausas activas, y evaluaciones de los procesos de trabajo con el fin de mejorar la calidad en todos y cada uno de los procesos.

Con el área de Gestión humana de la empresa gestionar periodos de descanso los cuales les permitan a los empleados tener espacios de acercamiento familiar y de esta manera contribuyan al buen desempeño del empleado, ya que estos espacios generan en ellos una recarga de energía que le permitirán tener un mejor desempeño en sus labores y una mejor relación laboral con sus compañeros.

Mejorar desde el área de bienestar laboral el tema de las capacitaciones y su frecuencia ya que se evidencio que se realizan de manera intermitente y no son eficaces para llevar a cabo los objetivos de la organización, se sugiere conocer a fondo las necesidades inminentes de los empleados según su desempeño, esto con el fin de dar mejora a los procesos y de fortalecer el clima laboral y cumplimiento de deberes.

Establecer mediante convocatorias internas ascensos laborales, ya que se evidencia que los empleados perciben que las posibilidades de ascenso por mérito personal son limitadas y

esta percepción derivaría en roces con otros compañeros y superiores, por eso es importante establecer métodos que permitan con el talento interno que cuenta la empresa tener programas de ascenso en los que intervengan las capacidades intelectuales de cada empleado y no otros factores.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Álvarez, G. (1992). El constructo clima organizacional: concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 11 (1,2) (1992), pp. 27-30 View Record in ScopusGoogle Scholar.

Benavidez, F., Ruiz Frutos, C., & García, A. (2007). SALUD LABORAL: CONCEPTOS Y TECNICAS PARA LA PREVENCION DE RIESGOS LABORALES. *Salud Pública*, 37-48.

Cardona, E y Zambrano, R. (2012). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. Disponible en http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232014000200010.

Charria, V., Sarsosa, K., & Arenas, F. (2001). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Facultad Nacional de Salud Pública*, 380-391.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. 2da. Ed. Recuperado de <https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento-Organizacional-Idalberto-Chiavenato-McGrawhill-2da-Edicion.pdf>.

Cruz, Osorio y Riveros. (2017). ANALISIS AL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA IPS ESIMED. (Especialización). Universidad Piloto de Colombia.

Fontalvo, H. (2017). Eficiencia de las entidades prestadoras de salud (EPS) en Colombia por medio de análisis envolvente de datos. *Revista chilena de ingeniería*, 681-692.

Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Med Segur Trab*, 4-19.

Méndez, Á. (2006). Transformación cultural en las organizaciones un modelo para la gestión del cambio. Bogotá: Editorial Limusa S.A.

Montero, M. (2015). Diagnóstico del clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital especializado granja integral – HEGI, Lérica Tolima (Especialización). Universidad Nacional a distancia UNAD.

Paz y Marín. (2014). (Pregrado). Clima Organizacional de La IPS Universidad Autónoma de Manizales. Universidad Autónoma de Manizales.

Pérez Martínez, A. (2009). Cultura organizacional: algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos. *RVG*, 14(46):183-94.

Salazar J, Guerrero J, Machado y, Cañedo R. (2009).Clima y cultura organizacional: Dos

componentes esenciales en la productividad laboral. ACIMED. 20(4):67-75.

Recuperado de

<https://revistas.urosario.edu.co/xml/562/56251253007/html/index.html>

Steven, L., Sauter, L., Murphy, J., & Lennart, L. (2001). Factores psicosociales y de la organización. *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, 1-88.

ANEXOS.

Imagen 1. Primera parte cuestionario de factores psicosociales

<p style="text-align: center;">CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES</p> <p>NOMBRE COMPLETO:</p> <p>CARGO:</p> <p>ANTIGÜEDAD:</p> <p><u>CONTENIDO DE LA TAREA:</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. ¿En su trabajo se le asignan tareas en una amplia variedad de temas?2. ¿Tiene la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer su trabajo?3. ¿Las tareas que usted realiza son muy complejas?4. ¿Comprende las funciones de su cargo?5. ¿Las tareas y/o funciones que usted realiza están de acuerdo con sus habilidades?6. ¿Se siente satisfecho con las funciones propias de su trabajo?7. ¿Cuenta con el tiempo suficiente para realizar todas sus tareas? <p><u>RELACIONES HUMANAS:</u></p> <ol style="list-style-type: none">8. ¿Puede hablar sin dificultad con sus jefes?9. ¿Sus jefes son amables y cordiales al hablar con usted?10. ¿Durante el desempeño de sus labores se encuentra usted solo?11. ¿Cuándo está siendo supervisado lo hacen de una manera positiva?12. ¿Las relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua?13. ¿En general, se entiende bien con sus compañeros de trabajo? <p><u>ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO:</u></p> <ol style="list-style-type: none">14. ¿La jornada de trabajo es prolongada?15. ¿Hay rotación de los turnos de trabajo?16. ¿Tiene que trabajar horas extras?17. ¿Tiene que trabajar en turno nocturno?18. ¿Durante la jornada de trabajo hay al menos dos pausas o descansos reglamentarios?19. ¿Durante el turno puede hacer descansos cortos así no estén reglamentados?20. ¿Tiene que doblar turno?21. ¿Se le permite descansar los fines de semana?22. ¿El ritmo de trabajo es muy elevado?

Imagen 2. Segunda parte cuestionario de factores psicosociales

GESTIÓN DE PERSONAL:

23. ¿Se hace inducción al personal nuevo?
24. ¿Se hacen actividades de re-inducción?
25. ¿Se imparten instrucciones suficientes y adecuadas para realizar el oficio o el cargo?
26. ¿Hay oportunidades de capacitación relacionadas con su cargo u oficio?
27. ¿Hay oportunidades de capacitación en otras áreas o temas de interés personal?
28. ¿Se realizan capacitaciones relacionadas con Salud Ocupacional?
29. ¿Los manuales de funciones son claros y específicos?
30. ¿Hay rotación de cargos u oficios?
31. ¿Hay oportunidades de ascenso basado en los méritos personales?
32. ¿El salario le permite satisfacer sus necesidades básicas?
33. ¿Su salario está de acuerdo a las funciones de su cargo?
34. ¿Existe una estabilidad laboral?
35. ¿Hay programas de recreación para la familia además de los de las cajas de compensación?
36. ¿Hay créditos para vivienda u otro tipo de subsidio relacionado con finca raíz?
37. ¿Hay auxilios para la educación de la familia u otro tipo de asistencia educativa?
38. ¿Hay servicios de salud para la familia, además de los que ofrece la EPS/IPS?
39. ¿Su desempeño en el trabajo o sus aportes, son reconocidos y/o valorados?
40. ¿Se permite la afiliación a alguna organización sindical?
41. ¿Existe algún fondo o cooperativa en la empresa, a la cual usted se pueda afiliarse?
42. ¿Existen dificultades para obtener un permiso?
43. ¿Es estricto el cumplimiento del horario?
44. ¿La supervisión tiene un carácter más vigilante que de apoyo y cooperación?
45. ¿Se inducen faltas para aplicar sanciones?
46. ¿Se ejecuta un Programa de Salud Ocupacional?

El cuestionario de riesgo psicosocial de Guillermo Bocanument, 1993. Modificado y adaptado por Kelly Johanna Sánchez Guzmán, Institución Universitaria Politécnico Granacolombiano, Bogotá Colombia, 2020.

VAL. FAC.	1		2		3		4		FP		FR		PI	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	FP	FR
1	8	40	6	30	6	30	0	0	14	70	6	30	1 (50%): 2, 15, 45.	1 (94.8%): 43.
2	1	5	9	45	10	50	0	0	10	50	10	50	2 (55%): 41.	2 (80%): 37.
3	0	0	8	40	6	30	6	30	8	40	12	60	3 (60%): 10, 18.	3 (75%): 36, 40.
4	16	80	4	20	0	0	0	0	20	100	0	0	4 (70%): 1, 46.	4 (70%): 30, 35.
5	11	55	6	30	3	15	0	0	17	85	3	15	5 (73.7%): 14.	5 (65%): 19, 27, 31, 38, 39.
6	7	35	13	65	0	0	0	0	20	100	0	0	6 (75%): 16, 33, 44.	6 (63.2%): 7.
7	1	5.3	6	31.6	12	63.2	0	0	7	36.9	12	63.2	7 (80%): 43.	7 (60%): 3, 22, 24, 28.
8	9	45	8	40	3	15	0	0	17	85	3	15	8 (85%): 5, 8, 11, 25, 29, 32, 34.	8 (55%): 21, 26.
9	7	35	12	60	1	5	0	0	19	95	1	5	9 (90%): 12, 17.	9 (50%): 2, 15, 45.
10	4	20	8	40	6	30	2	10	12	60	8	40	10 (95%): 9, 13, 20, 23.	
11	6	30	11	55	3	15	0	0	17	85	3	15	11 (100%): 4, 6.	
12	8	40	10	50	2	10	0	0	18	90	2	10		
13	9	45	10	50	1	5	0	0	19	95	1	5		
14	0	0	14	73.7	2	10.5	3	15.8	14	73.7	5	26.3		
15	5	25	5	25	4	20	6	30	10	50	10	50		
16	1	5	14	70	4	20	1	5	15	75	5	25		
17	10	50	8	40	2	10	0	0	18	90	2	10		
18	7	35	5	25	7	35	1	5	12	60	8	40		
19	3	15	4	20	10	50	3	15	7	35	13	65		
20	11	55	8	40	0	0	1	5	19	95	1	5		
21	4	20	5	25	11	55	0	0	9	45	11	55		
22	1	5	7	35	8	40	4	20	8	40	12	60		
23	17	85	2	10	0	0	1	5	19	95	1	5		
24	3	15	5	25	12	60	0	0	8	40	12	60		
25	4	20	13	65	3	15	0	0	17	85	3	15		
26	2	10	7	35	9	45	2	10	9	45	11	55		
27	1	5	6	30	10	50	3	15	7	35	13	65		
28	2	10	6	30	12	60	0	0	8	40	12	60		
29	6	30	11	55	2	10	1	5	17	85	3	15		
30	0	0	6	30	8	40	6	30	6	30	14	70		
31	3	15	4	20	12	60	1	5	7	35	13	65		
32	5	25	12	60	3	15	0	0	17	85	3	15		
33	5	25	10	50	4	20	1	5	15	75	5	25		
34	6	30	11	55	3	15	0	0	17	85	3	15		
35	1	5	5	25	9	45	5	25	6	30	14	70		
36	3	15	2	10	10	50	5	25	5	25	15	75		
37	1	5	3	15	6	30	10	50	4	20	16	80		
38	2	10	5	25	7	35	6	30	7	35	13	65		
39	3	15	4	20	10	50	3	15	7	35	13	65		
40	1	5	4	20	7	35	8	40	5	25	15	75		
41	3	15	8	40	2	10	7	35	11	55	9	45		
42	4	20	12	60	4	20	0	0	16	80	4	20		
43	0	0	1	5.3	4	21.1	14	73.7	1	5.3	18	94.8		
44	3	15	12	60	5	25	0	0	15	75	5	25		
45	7	35	3	15	6	30	4	20	10	50	10	50		
46	6	30	8	40	6	30	0	0	14	70	6	30		

Tabla 1. Tabulaciones de Resultados de Riesgos Psicosociales

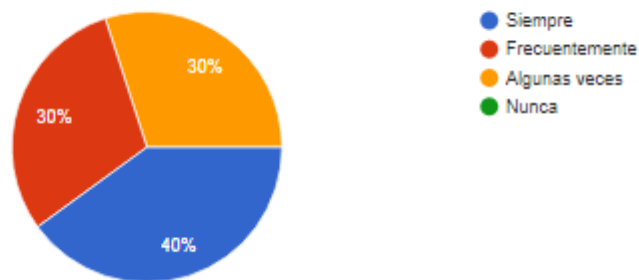
La tabla cuenta con las siguientes columnas.

- Val. – Fac.: 1, 2, 3, 4 y factor Los 46 factores de la encuesta.
- 1, 2, 3, 4: escala valorativa de la encuesta o puntajes posibles de cada factor.
- No.: valor absoluto, indica el número de personas que calificaron con el valor propio de cada columna.
- %: valor relativo o porcentaje correspondiente al número de personas que calificaron con un cierto valor.
- FP.: factor de protección, indicador positivo o fortaleza de la organización.
- FR.: factor de riesgo, indicador negativo o debilidad de la organización.
- P.I.: escala de prioridades de intervención tanto de los FP, como de los FR.

Graficas encuesta de riesgos psicosociales

1. ¿En su trabajo se le asignan tareas en una amplia variedad de temas?

20 respuestas

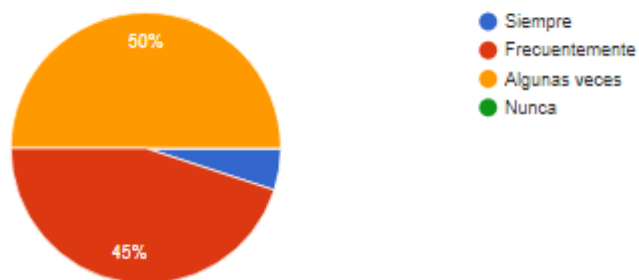


Grafica 1.

El 70% de los trabajadores sienten que siempre se le asignan tareas en una amplia variedad, el 30% siente lo contrario.

2. ¿Tiene la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con la manera de hacer su trabajo?

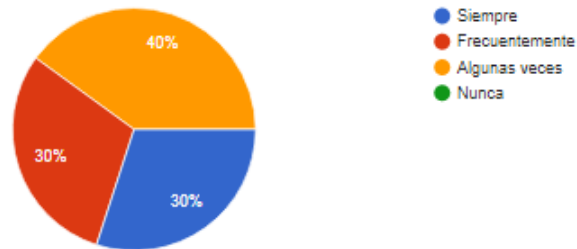
20 respuestas



Grafica 2.

El 50% de los trabajadores consideran que tienen la posibilidad de tomar decisiones relacionadas en la manera en que realizan su trabajo, el 50% considera lo contrario.

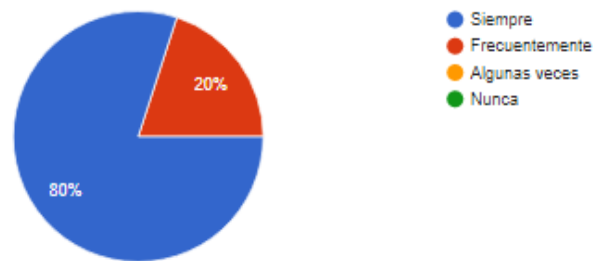
3. ¿Las tareas que usted realiza son muy complejas?
20 respuestas



Grafica 3.

El 60% de los trabajadores piensan que las tareas son muy complejas a diferencia del 40% que piensa lo contrario.

4. ¿Comprende las funciones de su cargo?
20 respuestas

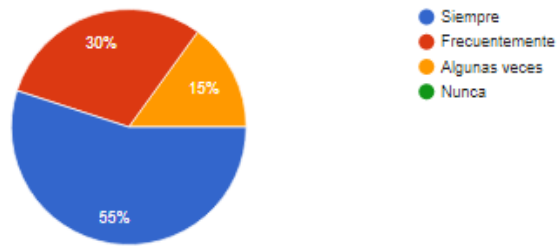


Grafica 4.

El 100% de los trabajadores comprenden las funciones de su cargo.

5. ¿Las tareas y/o funciones que usted realiza están de acuerdo con sus habilidades?

20 respuestas

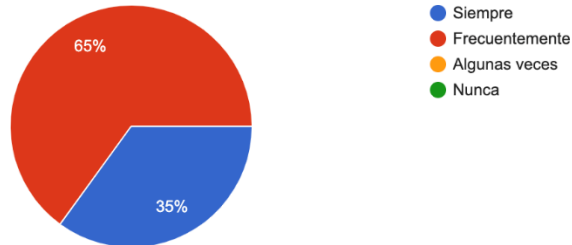


Grafica 5.

El 85% de los trabajadores considera que las tareas y/o funciones que realiza están de acuerdo a sus habilidades, el 15% cree que su funcionalidad no está de acuerdo a su habilidad.

6. ¿Se siente satisfecho con las funciones propias de su trabajo?

20 respuestas

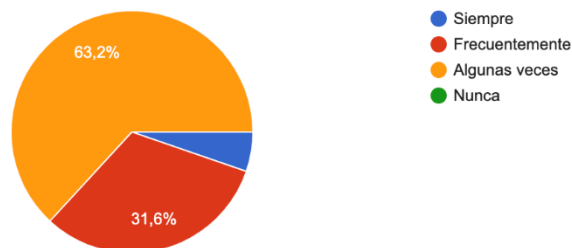


Grafica 6

El 100% de los trabajadores se sientes satisfecho con las funciones propias de su trabajo.

7. ¿Cuenta con el tiempo suficiente para realizar todas sus tareas?

19 respuestas

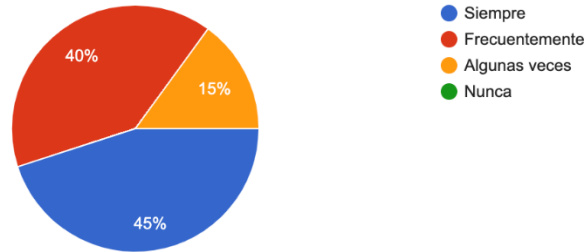


Grafica 7.

El 36.9% de los trabajadores cuenta con el tiempo suficiente para realizar todas sus tareas haciendo que el 63.2% sienta que no es suficiente.

8. ¿Puede hablar sin dificultad con sus jefes?

20 respuestas

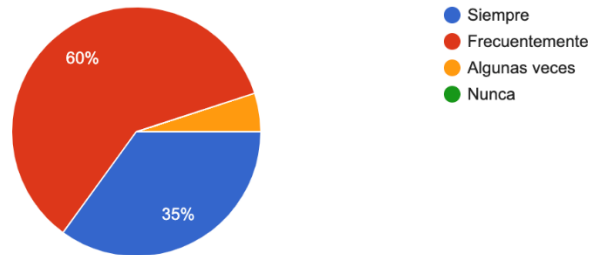


Grafica 8

El 85% de los trabajadores siente que puede hablar sin dificultad con sus superiores a diferencia del 15% restante.

9. ¿Sus jefes son amables y cordiales al hablar con usted?

20 respuestas

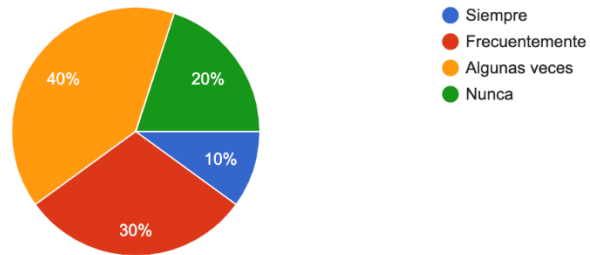


Grafica 9

El 95% de los trabajadores concuerdan que sus jefes son amables y cordiales cuando tratan con ellos dejando solo un 5% que piensa lo contrario.

10. ¿Durante el desempeño de sus labores se encuentra usted solo?

20 respuestas

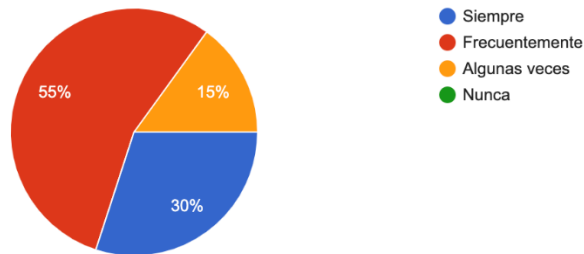


Gráfica 10.

El 40% de los trabajadores se encuentra solo en el momento que desempeña sus labores mientras que el 60% se encuentra acompañado.

11. ¿Cuando esta siendo supervisado lo hacen de una manera positiva?

20 respuestas

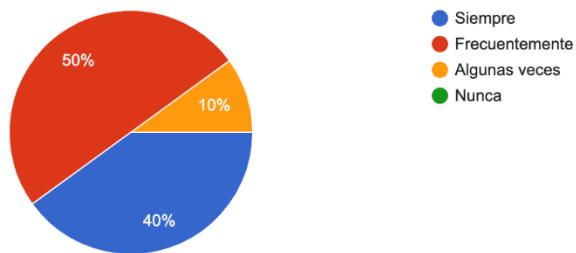


Gráfica 11.

El 85% de los trabajadores siente que al ser supervisado esto se hace de manera positiva cuando el 15% siente que no lo es.

12. ¿Las relaciones con sus compañeros son de cooperación mutua?

20 respuestas

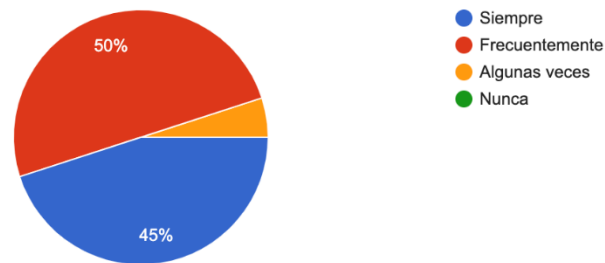


Gráfica 12.

El 90% de los trabajadores afirma que la relación con sus compañeros es de cooperación mutua mientras un 10% siente que esa relación no es tan cordial.

13. ¿En general, se entiende bien con sus compañeros de trabajo?

20 respuestas

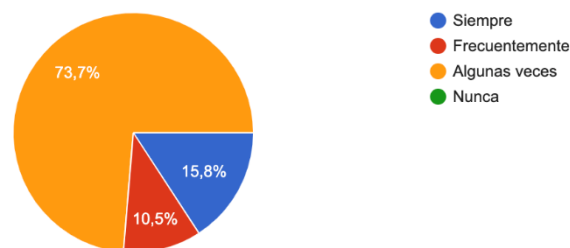


Gráfica 13.

El 95% de los trabajadores siente una afinidad general con sus compañeros de trabajo dejando solo un 5% que siente una dificultad para entenderse con sus colegas.

14. ¿La jornada de trabajo es prolongada?

19 respuestas

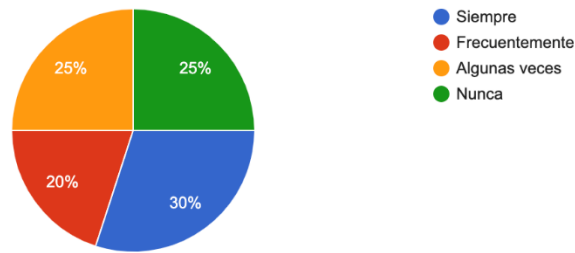


Gráfica 14.

El 73.7% de los trabajadores siente que la jornada de trabajo es prolongada con una diferencia del 26.3% quienes sienten que la jornada es justa.

15. ¿Hay rotación de los turnos de trabajo?

20 respuestas

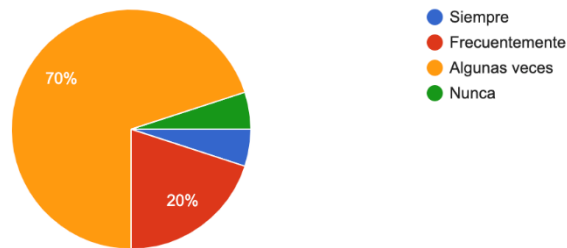


Grafica 15.

El 50% de los trabajadores confirma que hay una rotación en los turnos de trabajo mientras que el otro 50% niega que lo haya.

16. ¿Tiene que trabajar horas extras?

20 respuestas

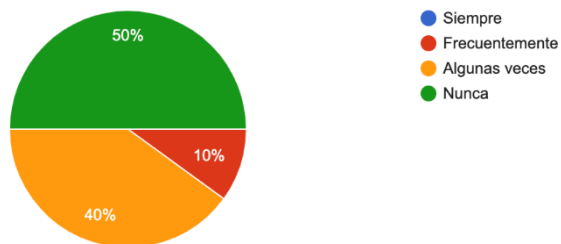


Grafica 16.

El 75% de los trabajadores afirma que debe trabajar horas extras a diferencia de solo un 25%.

17. ¿Tiene que trabajar en turno nocturno?

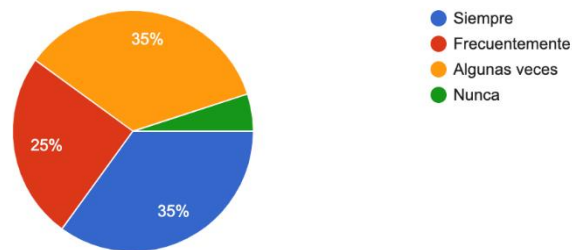
20 respuestas



Grafica 17.

El 10% de los trabajadores expresa que debe trabajar en el turno nocturno excluyendo solo un 90%.

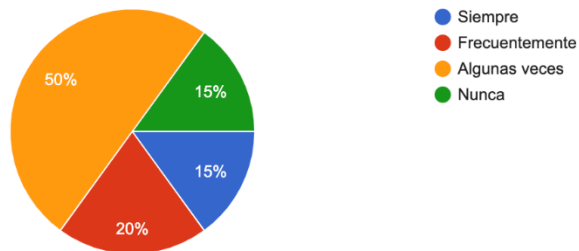
18. ¿Durante la jornada de trabajo hay al menos dos pausas o descansos reglamentarios?
20 respuestas



Grafica 18.

El 60% de los trabajadores confiesa que cumple con al menos dos de las pausas reglamentarias a diferencia de un 40% que no las toma.

19. ¿Durante el turno puede hacer descansos cortos así no estén reglamentados?
20 respuestas

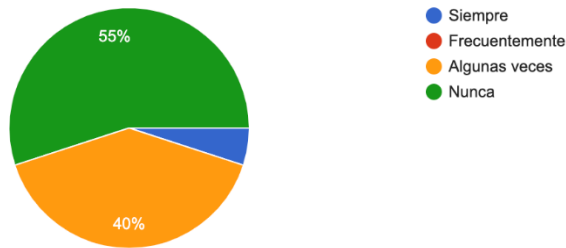


Grafica 19.

El 35% de los trabajadores afirma tener la posibilidad de realizar descansos cortos cuando el 65% niega la capacidad de realizarlos.

20. ¿Tiene que doblar turno?

20 respuestas

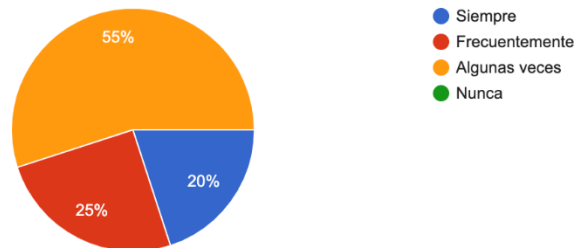


Grafica 20.

El 5% de los trabajadores concuerda que debe doblar sus turnos dejando solo un 95% de estos quienes no deben hacerlo.

21. ¿Se le permite descansar los fines de semana?

20 respuestas

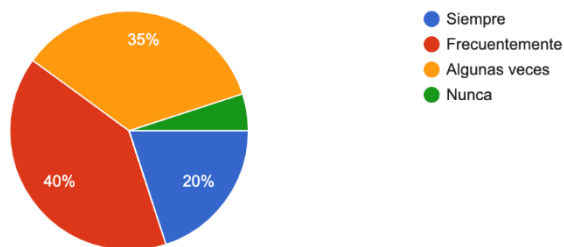


Grafica 21.

El 45% de los trabajadores se le permite descansar los fines de semana mientras un 55% no lo puede hacer.

22. ¿El ritmo de trabajo es muy elevado?

20 respuestas

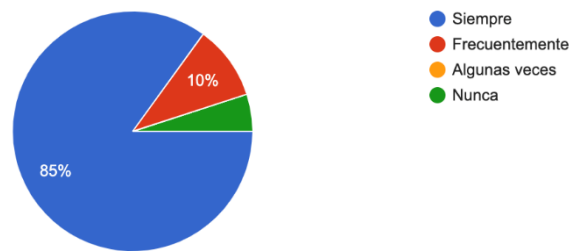


Grafica 22.

El 60% de los trabajadores concuerda que el ritmo de trabajo es muy elevado cuando el 40% restante siente lo contrario.

23. ¿Se hace inducción al personal nuevo?

20 respuestas

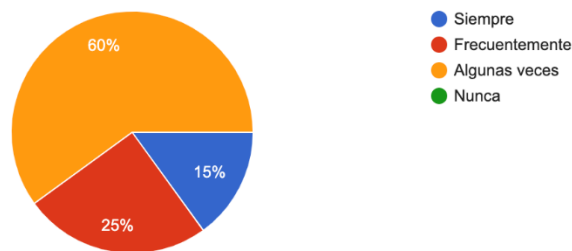


Grafica 23.

El 95% de los trabajadores afirma que se le realiza una inducción al personal nuevo dejando solo un 5% que niega recibir inducción inicial.

24. ¿Se hacen actividades de re-inducción?

20 respuestas

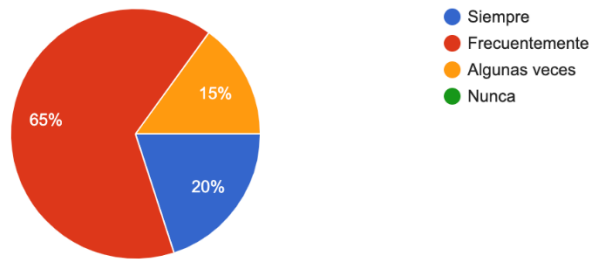


Grafica 24.

El 40% de los trabajadores confirman que se realicen actividades de re-inducción mientras que el 60% afirman que estas actividades no se realizan.

25. ¿Se imparten instrucciones suficientes y adecuadas para realizar el oficio o el cargo?

20 respuestas

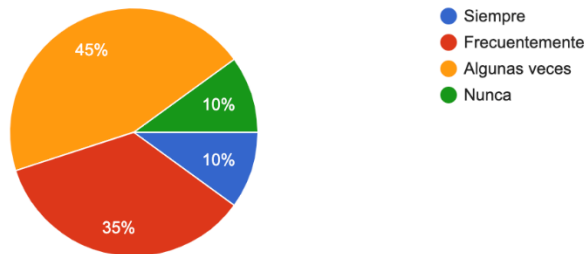


Grafica 25.

El 85% de los trabajadores revelan que le imparten instrucciones suficientes y adecuadas para realizar las tareas correspondientes a su cargo mientras que solo un 15% recibe una guía.

26. ¿Hay oportunidades de capacitación relacionadas con su cargo u oficio?

20 respuestas

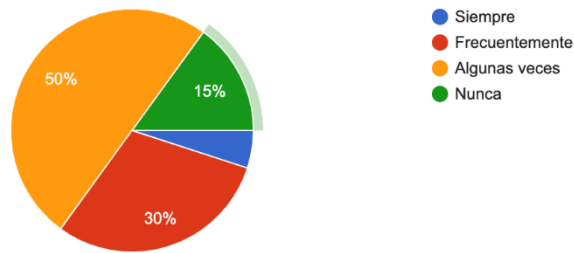


Grafica 26.

El 45% de los trabajadores sienten que hay oportunidades de capacitación relacionadas a su cargo difiriendo de un 55% que siente que estas oportunidades no existen.

27. ¿Hay oportunidades de capacitación en otras áreas o temas de interés personal?

20 respuestas

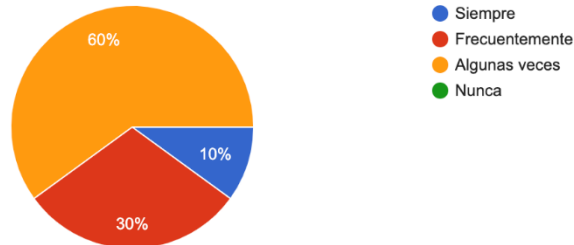


Grafica 27.

El 35% de los trabajadores afirma que hay oportunidades de capacitación en otras áreas o temas de interés personal haciendo que la mayoría de los trabajadores que ocupan el 65% confirme que existan este tipo de capacitaciones.

28. ¿Se realizan capacitaciones relacionadas con Salud Ocupacional?

20 respuestas

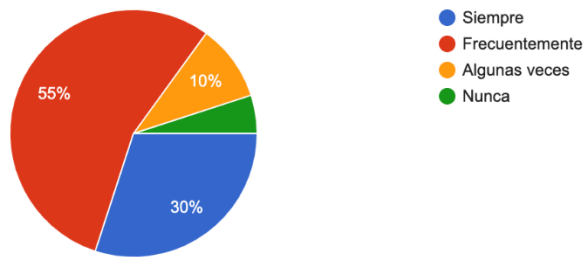


Grafica 28.

El 40% de los trabajadores acepta que se realizan capacitaciones relacionadas son Salud Ocupacional cuando el 60% indican lo contrario.

29. ¿Los manuales de funciones son claros y específicos?

20 respuestas

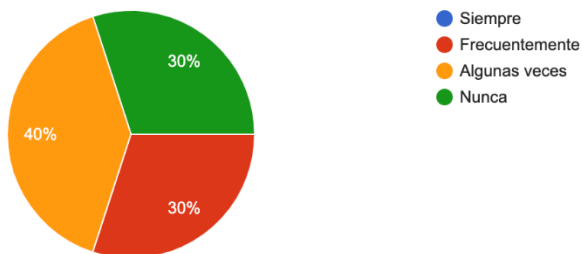


Grafica 29.

El 85% de los trabajadores afirma que los manuales de funciones son claros y específicos mientras que un 15% piensa que no hay claridad en estos manuales.

30. ¿Hay rotación de cargos u oficios?

20 respuestas

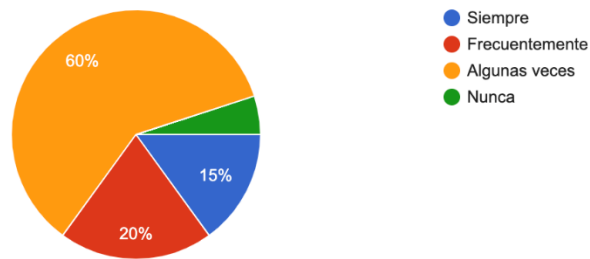


Grafica 30.

El 30% de los trabajadores afirma que existe una rotación de cargos u oficios cuando el 70% concuerda que no la hay.

31. ¿Hay oportunidades de ascenso basado en los méritos personales?

20 respuestas

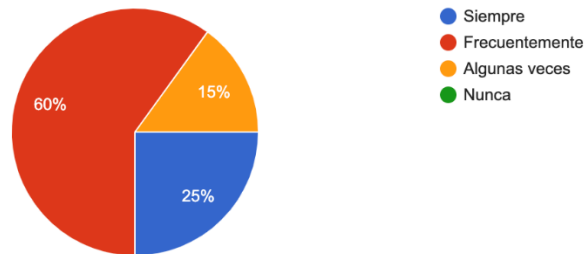


Grafica 31.

El 35% de los trabajadores confiesa que existe una posibilidad de ascenso basado en sus méritos personales mientras una gran mayoría con el 75% indica que estas oportunidades no son reales.

32. ¿El salario le permite satisfacer sus necesidades básicas?

20 respuestas

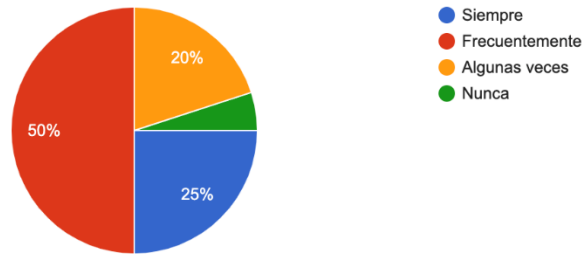


Grafica 32.

El 85% de los trabajadores afirma que su salario le permite satisfacer sus necesidades básicas siendo contradicho por solo un 15%.

33. ¿Su salario esta de acuerdo a las funciones de su cargo?

20 respuestas

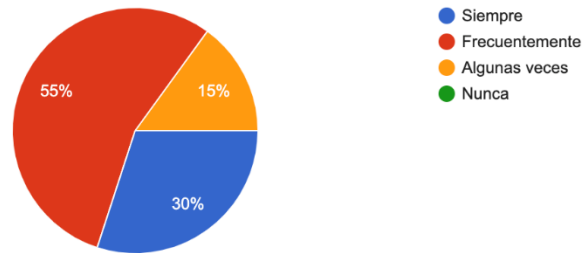


Grafica 33.

El 75% de los trabajadores siente que su salario está de acuerdo a sus funciones de su cargo mientras un 25% no concuerda con esta afirmación.

34. ¿Existe una estabilidad laboral?

20 respuestas

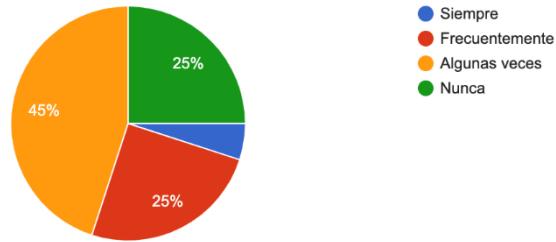


Grafica 34.

El 85% de los trabajadores afirman tener una estabilidad laboral dejando solo un 15% que piensa que no hay una estabilidad.

35. ¿Hay programas de recreación para la familia además de los de las cajas de compensación?

20 respuestas

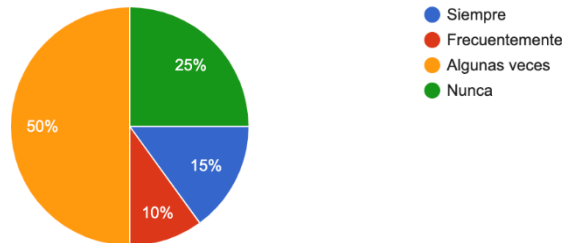


Gráfica 35.

El 30% de los trabajadores concluye que existen programas para la recreación de la familia mientras el 70% afirma no tener este beneficio.

36. ¿Hay créditos para vivienda u otro tipo de subsidio relacionado con finca raíz?

20 respuestas

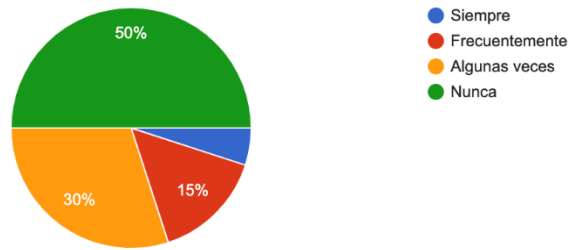


Gráfica 36.

El 25% de los trabajadores dice tener créditos para vivienda y otro tipo de subsidios relacionados con finca raíz mientras una gran mayoría de la cual hacen parte el 75% afirma no tener uno de estos alivios a la mano.

37. ¿Hay auxilios para la educación de la familia u otro tipo de asistencia educativa?

20 respuestas

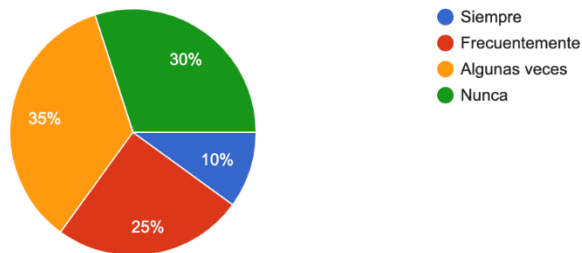


Grafica 37.

El 20% de los trabajadores confirma tener auxilios u otro tipo de asistencia educativa dejando un 80% quienes revelan no tener este tipo de beneficios.

38. ¿Hay servicios de salud para la familia, además de los que ofrece la EPS/IPS?

20 respuestas

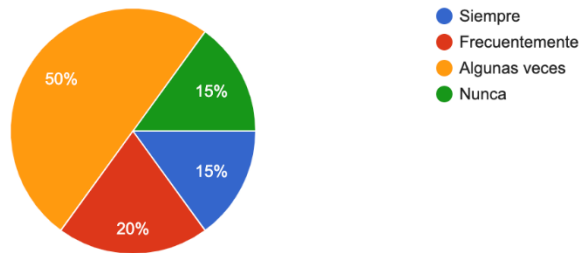


Grafica 38.

El 35% de los trabajadores afirma tener un servicio completo de salud para la familia mientras que el 65% restante solo tiene a su alcance el beneficio de EPS/IPS.

39. ¿Su desempeño en el trabajo o sus aportes,son reconocidos y/o valorados?

20 respuestas

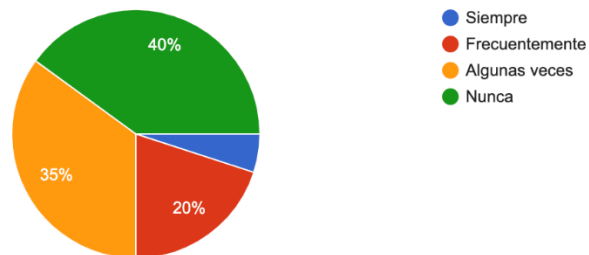


Gráfica 39.

El 35% de los trabajadores siente que su desempeño y/o sus aportes son reconocidos y valorados cuando el 65% siente lo contrario.

40. ¿Se permite la afiliación a alguna organización sindical?

20 respuestas

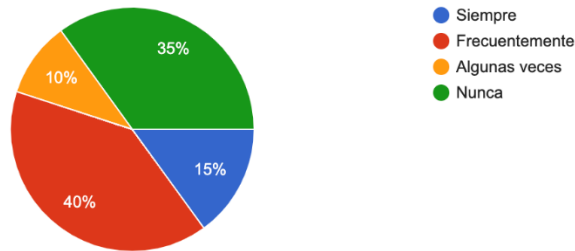


Gráfica 40.

El 25% de los trabajadores afirma tener la facilidad de afiliarse a una organización sindical dejando un 75% que niega tener esta facilidad.

41. ¿Existe algún fondo o cooperativa en la empresa, a la cual usted se pueda afiliar?

20 respuestas

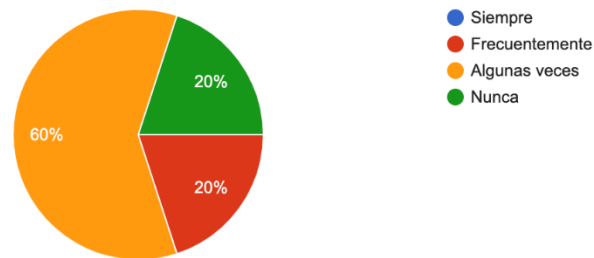


Grafica 41.

El 55% de los trabajadores confirma que tiene la capacidad de afiliarse a un fondo o cooperativa de la empresa cuando un 45% afirma lo contrario.

42. ¿Existen dificultades para obtener un permiso?

20 respuestas

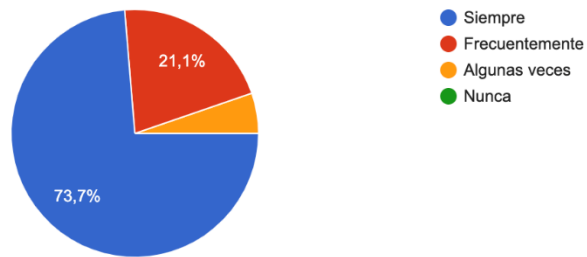


Grafica 42.

El 80% de los trabajadores afirma tener dificultades para obtener un permiso a diferencia de un mínimo 20% que concluye tener una facilidad para obtener este beneficio.

43. ¿Es estricto el cumplimiento del horario?

19 respuestas

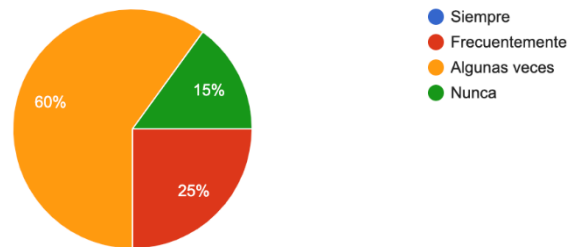


Grafica 43.

El 94.8% de los trabajadores afirma que el cumplimiento del horario es estricto dejando solo a una persona con el 5.3% que cree lo contrario.

44. ¿La supervisión tiene un carácter más vigilante que de apoyo y cooperación?

20 respuestas

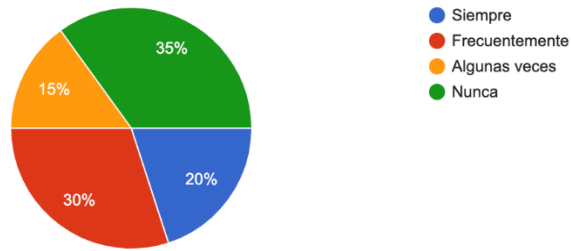


Grafica 44.

El 75% de los trabajadores consideran que la supervisión tiene un sentido de apoyo y cooperación mientras que el 25% siente que esta misma tiene un carácter vigilante.

45. ¿Se inducen faltas para aplicar sanciones?

20 respuestas

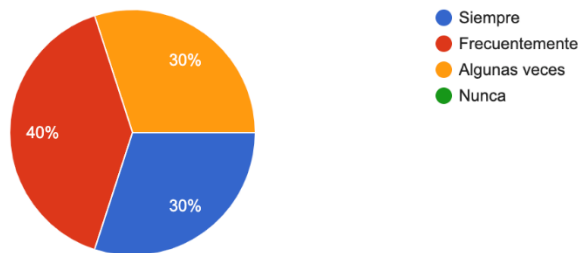


Grafica 45.

El 50% de los trabajadores piensa que se inducen faltas para aplicar sanciones dejando un 50% que siente lo contrario.

46. ¿Se ejecuta un Programa de Salud Ocupacional?

20 respuestas



Grafica 46.

El 70% de los trabajadores afirma que en la empresa se ejecuta un programa de Salud Ocupacional mientras solo un 30% afirma lo contrario.

Imágenes de consentimientos informados

POLI PSICOLOGÍA UNIVERSITARIA
ANÁLISIS DE FACTORES PSICOSOCIALES
CONSENTIMIENTO INFORMADO

FECHA: 24.06.2.020
NOMBRE DEL PROFESIONAL: Kelly Johanna Sánchez Guzmán

Yo, Alejandro Ruiz Londoño identificado (a) con el documento N° 1.020.784.366, actuando en mi propio nombre, confirmé de manera voluntaria que me encuentro en pleno uso de mis facultades para tomar decisiones y entender lo que aquí se me expone. Conforme a la ley 1581 de 2012 por la cual se dictan disposiciones de protección de datos personales y su decreto reglamentario 1377 de 2013. Manifiesto que he recibido toda la información necesaria por parte de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Grancolombiana que se encuentran cursando Practica II investigación organizacional, de manera clara, veraz y comprensible sobre la naturaleza y propósito de las actividades que se seguirán a lo largo del proceso que se desarrolla de la investigación de los factores psicosociales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de las EPS/IPS, aplicándose la obligación de confidencialidad y transparencia de los datos suministrados y las disposiciones que rigen dentro de las Normas de deontología y bioética para el ejercicio de la profesión de Psicología estipuladas en la ley 1090 del 2006.

PROCEDIMIENTO
Aplicaremos el cuestionario de riesgo psicosocial de Guillermo Bocanument, el cual consta de 46 ítems, donde se valoran las alteraciones psíquicas y biológicas derivadas de la carga mental, relaciones interpersonales, organización del trabajo, administración del personal, contenido específico de la tarea, estrés o tensión asociada al trabajo.

Estoy en pleno conocimiento de que tengo total libertad de interrumpir o terminar el proceso no importando el punto en que se encuentre y sin que la actitud de psicólogo o su intención se vean afectadas.

Al firmar este formulario reconozco que 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.

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Grancolombiana, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contiene información confidencial y privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la institución Universitaria Politécnica Grancolombiana.


Imagen 1. Consentimiento Informado Alejandro Ruiz


POLI PSICOLOGÍA UNIVERSITARIA
ANÁLISIS DE FACTORES PSICOSOCIALES
CONSENTIMIENTO INFORMADO

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.

Doy mi consentimiento a los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Grancolombiana.

Lugar y fecha del consentimiento informado: Bogotá, 24 De Junio del 2.020.


FIRMA DEL EMPLEADO
Nombre: Alejandro Ruiz Londoño
Cédula: 1.020.784.366


FIRMA DEL PROFESIONAL
Nombre: Kelly Johanna Sánchez Guzmán
Cédula: 1.030.631.260

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Grancolombiana, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contiene información confidencial y privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la institución Universitaria Politécnica Grancolombiana.

POLI PSICOLOGÍA UNIVERSITARIA
ANÁLISIS DE FACTORES PSICOSOCIALES
CONSENTIMIENTO INFORMADO

FECHA: 24.06.2.020
NOMBRE DEL PROFESIONAL: Kelly Johanna Sánchez Guzmán

Yo, Frank Alejandro Usuga Celis, identificado (a) con el documento N° 1.214.721.193, actuando en mi propio nombre, confirmé de manera voluntaria que me encuentro en pleno uso de mis facultades para tomar decisiones y entender lo que aquí se me expone. Conforme a la ley 1581 de 2012 por la cual se dictan disposiciones de protección de datos personales y su decreto reglamentario 1377 de 2013. Manifiesto que he recibido toda la información necesaria por parte de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Grancolombiana que se encuentran cursando Practica II investigación organizacional, de manera clara, veraz y comprensible sobre la naturaleza y propósito de las actividades que se seguirán a lo largo del proceso que se desarrolla de la investigación de los factores psicosociales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de las EPS/IPS, aplicándose la obligación de confidencialidad y transparencia de los datos suministrados y las disposiciones que rigen dentro de las Normas de deontología y bioética para el ejercicio de la profesión de Psicología estipuladas en la ley 1090 del 2006.

PROCEDIMIENTO
Aplicaremos el cuestionario de riesgo psicosocial de Guillermo Bocanument, el cual consta de 46 ítems, donde se valoran las alteraciones psíquicas y biológicas derivadas de la carga mental, relaciones interpersonales, organización del trabajo, administración del personal, contenido específico de la tarea, estrés o tensión asociada al trabajo.

Estoy en pleno conocimiento de que tengo total libertad de interrumpir o terminar el proceso no importando el punto en que se encuentre y sin que la actitud de psicólogo o su intención se vean afectadas.

Al firmar este formulario reconozco que 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.


La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Grancolombiana, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contiene información confidencial y privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la institución Universitaria Politécnica Grancolombiana.


POLI PSICOLOGÍA UNIVERSITARIA
ANÁLISIS DE FACTORES PSICOSOCIALES
CONSENTIMIENTO INFORMADO

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.

Doy mi consentimiento a los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Grancolombiana.

Lugar y fecha del consentimiento informado: Bogotá, 24 De Junio del 2.020.


FIRMA DEL EMPLEADO
Nombre: Frank Alejandro Usuga Celis
Cédula: 1.214.721.193


FIRMA DEL PROFESIONAL
Nombre: Kelly Johanna Sánchez Guzmán
Cédula: 1.030.631.260

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Grancolombiana, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contiene información confidencial y privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la institución Universitaria Politécnica Grancolombiana.

Imagen 2. Consentimiento Informado Alejandro Usuga

FECHA: 24-06-2020NOMBRE DEL PROFESIONAL: Kelly Johanna Sánchez Guzmán

Yo, Alexis Hoyos Uribe, identificado (a) con el documento N° 1.020.416.185, actuando en mi propio nombre, confirmé de manera voluntaria que me encuentro en pleno uso de mis facultades para tomar decisiones y entender lo que aquí se me expone. Conforme a la ley 1581 de 2012 por la cual se dictan disposiciones de protección de datos personales y su decreto reglamentario 1377 de 2013.

Manifiesto que he recibido toda la información necesaria por parte de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Grancolombiana que se encuentran cursando Práctica II investigación organizacional, de manera clara, veraz y comprensible sobre la naturaleza y propósito de las actividades que se seguirán a lo largo del proceso que se desarrolla de la investigación de los factores psicosociales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de las EPS/IPS, aplicándose la obligación de confidencialidad y transparencia de los datos suministrados y las disposiciones que rigen dentro de las Normas de deontología y bioética para el ejercicio de la profesión de Psicología estipuladas en la ley 1090 del 2006.

PROCEDIMIENTO

Aplicaremos el cuestionario de riesgo psicosocial de Guillermo Bocanument, el cual consta de 46 ítems, donde se valoran las alteraciones psíquicas y biológicas derivadas de la carga mental, relaciones interpersonales, organización del trabajo, administración del personal, contenido específico de la tarea, estrés o tensión asociada al trabajo.

Estoy en pleno conocimiento de que tengo total libertad de interrumpir o terminar el proceso no importando el punto en que se encuentre y sin que la actitud de psicólogo o su intención se vean afectadas.

Al firmar este formulario reconozco que 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.

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Grancolombiana, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contenga información confidencial o privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnica Grancolombiana.

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.

Doy mi consentimiento a los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Grancolombiana.

Lugar y fecha del consentimiento informado: Bogotá, 24 De Junio del 2020.



FIRMA DEL EMPLEADO

Nombre: Alexis Hoyos UribeCédula: 1.020.416.185

FIRMA DEL PROFESIONAL

Nombre: Kelly Johanna Sánchez GuzmánCédula: 1.030.631.760

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Grancolombiana, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contenga información confidencial o privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnica Grancolombiana.

Imagen 3. Consentimiento Informado Alexis Hoyos

FECHA: 24-06-2020NOMBRE DEL PROFESIONAL: Kelly Johanna Sánchez Guzmán

Yo, Victor Andrés Casallas Nova, identificado (a) con el documento N° 1.013.619.968, actuando en mi propio nombre, confirmé de manera voluntaria que me encuentro en pleno uso de mis facultades para tomar decisiones y entender lo que aquí se me expone. Conforme a la ley 1581 de 2012 por la cual se dictan disposiciones de protección de datos personales y su decreto reglamentario 1377 de 2013.

Manifiesto que he recibido toda la información necesaria por parte de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Grancolombiana que se encuentran cursando Práctica II investigación organizacional, de manera clara, veraz y comprensible sobre la naturaleza y propósito de las actividades que se seguirán a lo largo del proceso que se desarrolla de la investigación de los factores psicosociales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de las EPS/IPS, aplicándose la obligación de confidencialidad y transparencia de los datos suministrados y las disposiciones que rigen dentro de las Normas de deontología y bioética para el ejercicio de la profesión de Psicología estipuladas en la ley 1090 del 2006.

PROCEDIMIENTO

Aplicaremos el cuestionario de riesgo psicosocial de Guillermo Bocanument, el cual consta de 46 ítems, donde se valoran las alteraciones psíquicas y biológicas derivadas de la carga mental, relaciones interpersonales, organización del trabajo, administración del personal, contenido específico de la tarea, estrés o tensión asociada al trabajo.

Estoy en pleno conocimiento de que tengo total libertad de interrumpir o terminar el proceso no importando el punto en que se encuentre y sin que la actitud de psicólogo o su intención se vean afectadas.

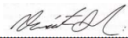
Al firmar este formulario reconozco que he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria.

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Grancolombiana, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contenga información confidencial o privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnica Grancolombiana.

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.

Doy mi consentimiento a los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Grancolombiana.

Lugar y fecha del consentimiento informado: Bogotá, 24 De Junio del 2020.



FIRMA DEL EMPLEADO

Nombre: Victor Andrés Casallas NovaCédula: 1.013.619.968

FIRMA DEL PROFESIONAL

Nombre: Kelly Johanna Sánchez GuzmánCédula: 1.030.631.760

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Grancolombiana, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contenga información confidencial o privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnica Grancolombiana.

Imagen 4. Consentimiento Informado Andrés Casallas

FECHA: 24-06-2020NOMBRE DEL PROFESIONAL: Kelly Johanna Sánchez Guzmán

Yo, Carlos Armando López Daza, identificado (a) con el documento N° 11.366.049, actuando en mi propio nombre, confirmé de manera voluntaria que me encuentro en pleno uso de mis facultades para tomar decisiones y entender lo que aquí se me expone. Conforme a la ley 1581 de 2012 por la cual se dictan disposiciones de protección de datos personales y su decreto reglamentario 1377 de 2013.

Manifiesto que he recibido toda la información necesaria por parte de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnico Gracolombiano que se encuentran cursando Práctica II investigación organizacional, de manera clara, veraz y comprensible sobre la naturaleza y propósito de las actividades que se seguirán a lo largo del proceso que se desarrolla de la investigación de los factores psicosociales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de las EPS/IPS, aplicándose la obligación de confidencialidad y transparencia de los datos suministrados y las disposiciones que rigen dentro de las Normas de deontología y bioética para el ejercicio de la profesión de Psicología estipuladas en la ley 1090 del 2006.

PROCEDIMIENTO

Aplicaremos el cuestionario de riesgo psicosocial de Guillermo Bocaniment, el cual consta de 46 ítems, donde se valoran las alteraciones psíquicas y biológicas derivadas de la carga mental, relaciones interpersonales, organización del trabajo, administración del personal, contenido específico de la tarea, estrés o tensión asociada al trabajo.

Estoy en pleno conocimiento de que tengo total libertad de interrumpir o terminar el proceso no importando el punto en que se encuentre y sin que la actitud de psicólogo o su intención se vean afectadas.

Al firmar este formulario reconozco que 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.

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnico Gracolombiano, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contiene información confidencial y privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnico Gracolombiano.

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.

Doy mi consentimiento a los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gracolombiano.

Lugar y fecha del consentimiento informado: Bogotá, 24 De Junio del 2020.



FIRMA DEL EMPLEADO
Nombre: Carlos Armando López Daza
Cédula: 11.366.049



FIRMA DEL PROFESIONAL
Nombre: Kelly Johanna Sánchez Guzmán
Cédula: 1.030.631.260

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnico Gracolombiano, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contiene información confidencial y privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnico Gracolombiano.

Imagen 5. Consentimiento Informado Carlos López

FECHA: 24-06-2020NOMBRE DEL PROFESIONAL: Kelly Johanna Sánchez Guzmán

Yo, Edwin Cardona Suarez, identificado (a) con el documento N° 79.439.857, actuando en mi propio nombre, confirmé de manera voluntaria que me encuentro en pleno uso de mis facultades para tomar decisiones y entender lo que aquí se me expone. Conforme a la ley 1581 de 2012 por la cual se dictan disposiciones de protección de datos personales y su decreto reglamentario 1377 de 2013.

Manifiesto que he recibido toda la información necesaria por parte de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnico Gracolombiano que se encuentran cursando Práctica II investigación organizacional, de manera clara, veraz y comprensible sobre la naturaleza y propósito de las actividades que se seguirán a lo largo del proceso que se desarrolla de la investigación de los factores psicosociales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de las EPS/IPS, aplicándose la obligación de confidencialidad y transparencia de los datos suministrados y las disposiciones que rigen dentro de las Normas de deontología y bioética para el ejercicio de la profesión de Psicología estipuladas en la ley 1090 del 2006.

PROCEDIMIENTO

Aplicaremos el cuestionario de riesgo psicosocial de Guillermo Bocaniment, el cual consta de 46 ítems, donde se valoran las alteraciones psíquicas y biológicas derivadas de la carga mental, relaciones interpersonales, organización del trabajo, administración del personal, contenido específico de la tarea, estrés o tensión asociada al trabajo.

Estoy en pleno conocimiento de que tengo total libertad de interrumpir o terminar el proceso no importando el punto en que se encuentre y sin que la actitud de psicólogo o su intención se vean afectadas.

Al firmar este formulario reconozco que 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.

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnico Gracolombiano, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contiene información confidencial y privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnico Gracolombiano.

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.

Doy mi consentimiento a los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gracolombiano.

Lugar y fecha del consentimiento informado: Bogotá, 24 De Junio del 2020.



FIRMA DEL EMPLEADO
Nombre: Edwin Cardona Suarez
Cédula: 79.439.857



FIRMA DEL PROFESIONAL
Nombre: Kelly Johanna Sánchez Guzmán
Cédula: 1.030.631.260

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnico Gracolombiano, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contiene información confidencial y privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnico Gracolombiano.

Imagen 6. Consentimiento Informado Edwin Cardona

FECHA: 24-06-2020
NOMBRE DEL PROFESIONAL: Kelly Johanna Sánchez Guzmán

Yo, Oscar Fernando Casallas Nova, identificado (a) con el documento N° 1.013.671.100, actuando en mi propio nombre, confirmé de manera voluntaria que me encuentro en pleno uso de mis facultades para tomar decisiones y entender lo que aquí se me expone. Conforme a la ley 1581 de 2012 por la cual se dictan disposiciones de protección de datos personales y su decreto reglamentario 1377 de 2013. Manifiesto que he recibido toda la información necesaria por parte de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Gran Colombiano que se encuentran cursando Practica II investigación organizacional, de manera clara, veraz y comprensible sobre la naturaleza y propósito de las actividades que se seguirán a lo largo del proceso que se desarrolla de la investigación de los factores psicosociales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de las EPS/IPS, aplicándose la obligación de confidencialidad y transparencia de los datos suministrados y las disposiciones que rigen dentro de las Normas de deontología y bioética para el ejercicio de la profesión de Psicología estipuladas en la ley 1090 del 2006.


PROCEDIMIENTO
Aplicaremos el cuestionario de riesgo psicosocial de Guillermo Bocarumet, el cual consta de 46 ítems, donde se valoran las alteraciones psíquicas y biológicas derivadas de la carga mental, relaciones interpersonales, organización del trabajo, administración del personal, contenido específico de la tarea, estrés o tensión asociada al trabajo.
Estoy en pleno conocimiento de que tengo total libertad de interrumpir o terminar el proceso no importando el punto en que se encuentre y sin que la actitud de psicólogo o su intención se vean afectadas.
Al firmar este formulario reconozco que 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.

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Gran Colombiano, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contiene información confidencial o privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiano.

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.

Doy mi consentimiento a los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiano.

Lugar y fecha del consentimiento informado: Bogotá, 24 De Junio del 2020.


FIRMA DEL EMPLEADO
Nombre: Oscar Fernando Casallas Nova
Cédula: 1.013.671.100


FIRMA DEL PROFESIONAL
Nombre: Kelly Johanna Sánchez Guzmán
Cédula: 1.030.631.760

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Gran Colombiano, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contiene información confidencial o privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiano.

Imagen 7. Consentimiento Informado Fernando Casallas

FECHA: 24-06-2020
NOMBRE DEL PROFESIONAL: Kelly Johanna Sánchez Guzmán

Yo, Fernando Martínez Briceño, identificado (a) con el documento N° 1.077.072.240, actuando en mi propio nombre, confirmé de manera voluntaria que me encuentro en pleno uso de mis facultades para tomar decisiones y entender lo que aquí se me expone. Conforme a la ley 1581 de 2012 por la cual se dictan disposiciones de protección de datos personales y su decreto reglamentario 1377 de 2013. Manifiesto que he recibido toda la información necesaria por parte de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Gran Colombiano que se encuentran cursando Practica II investigación organizacional, de manera clara, veraz y comprensible sobre la naturaleza y propósito de las actividades que se seguirán a lo largo del proceso que se desarrolla de la investigación de los factores psicosociales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de las EPS/IPS, aplicándose la obligación de confidencialidad y transparencia de los datos suministrados y las disposiciones que rigen dentro de las Normas de deontología y bioética para el ejercicio de la profesión de Psicología estipuladas en la ley 1090 del 2006.


PROCEDIMIENTO
Aplicaremos el cuestionario de riesgo psicosocial de Guillermo Bocarumet, el cual consta de 46 ítems, donde se valoran las alteraciones psíquicas y biológicas derivadas de la carga mental, relaciones interpersonales, organización del trabajo, administración del personal, contenido específico de la tarea, estrés o tensión asociada al trabajo.
Estoy en pleno conocimiento de que tengo total libertad de interrumpir o terminar el proceso no importando el punto en que se encuentre y sin que la actitud de psicólogo o su intención se vean afectadas.
Al firmar este formulario reconozco que 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.


La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Gran Colombiano, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contiene información confidencial o privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiano.

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.

Doy mi consentimiento a los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiano.

Lugar y fecha del consentimiento informado: Bogotá, 24 De Junio del 2020.


FIRMA DEL EMPLEADO
Nombre: Fernando Martínez Briceño
Cédula: 1.077.072.240


FIRMA DEL PROFESIONAL
Nombre: Kelly Johanna Sánchez Guzmán
Cédula: 1.030.631.760

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Gran Colombiano, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contiene información confidencial o privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiano.

Imagen 8. Consentimiento Informado Fernando Martínez



CONSENTIMIENTO INFORMADO

FECHA: 24-06-2020

NOMBRE DEL PROFESIONAL: Kelly Johanna Sánchez Guzmán

Yo, Jefferson Morales Guzmán, identificado (a) con el documento N° 1.000.686.123, actuando en mi propio nombre, confirmé de manera voluntaria que me encuentro en pleno uso de mis facultades para tomar decisiones y entender lo que aquí se me expone.

Conforme a la ley 1581 de 2012 por la cual se dictan disposiciones de protección de datos personales y su decreto reglamentario 1377 de 2013. Manifiesto que he recibido toda la información necesaria por parte de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Gracolumbiana que se encuentran cursando Practica II investigación organizacional, de manera clara, veraz y comprensible sobre la naturaleza y propósito de las actividades que se seguirán a lo largo del proceso que se desarrolla de la investigación de los factores psicosociales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de las EPS/IPS, aplicándose la obligación de confidencialidad y transparencia de los datos suministrados y las disposiciones que rigen dentro de las Normas de deontología y bioética para el ejercicio de la profesión de Psicología estipuladas en la ley 1090 del 2006.

PROCEDIMIENTO

Aplicaremos el cuestionario de riesgo psicosocial de Guillermo Bocanument el cual consta de 46 ítems, donde se valoran las alteraciones psíquicas y biológicas derivadas de la carga mental, relaciones interpersonales, organización del trabajo, administración del personal, contenido específico de la tarea, estrés o tensión asociada al trabajo.

Estoy en pleno conocimiento de que tengo total libertad de interrumpir o terminar el proceso no importando el punto en que se encuentre y sin que la actitud de psicólogo o su intención se vean afectadas.

Al firmar este formulario reconozco que 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.

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Gracolumbiana, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contenga información confidencial o privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnica Gracolumbiana.



CONSENTIMIENTO INFORMADO

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.

Doy mi consentimiento a los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Gracolumbiana.

Lugar y fecha del consentimiento informado: Bogotá, 24 De Junio del 2020.

[Signature]

FIRMA DEL EMPLEADO
Nombre: Jefferson Morales Guzmán
Cédula: 1.000.686.123

[Signature]

FIRMA DEL PROFESIONAL
Nombre: Kelly Johanna Sánchez Guzmán
Cédula: 1.030.631.260

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Gracolumbiana, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contenga información confidencial o privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnica Gracolumbiana.

Imagen 9. Consentimiento Informado Jefferson Morales



CONSENTIMIENTO INFORMADO

FECHA: 24-06-2020

NOMBRE DEL PROFESIONAL: Kelly Johanna Sánchez Guzmán

Yo, Jeison Guillermo Nova Blanco, identificado (a) con el documento N° 1.013.656.907, actuando en mi propio nombre, confirmé de manera voluntaria que me encuentro en pleno uso de mis facultades para tomar decisiones y entender lo que aquí se me expone.

Conforme a la ley 1581 de 2012 por la cual se dictan disposiciones de protección de datos personales y su decreto reglamentario 1377 de 2013. Manifiesto que he recibido toda la información necesaria por parte de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Gracolumbiana que se encuentran cursando Practica II investigación organizacional, de manera clara, veraz y comprensible sobre la naturaleza y propósito de las actividades que se seguirán a lo largo del proceso que se desarrolla de la investigación de los factores psicosociales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de las EPS/IPS, aplicándose la obligación de confidencialidad y transparencia de los datos suministrados y las disposiciones que rigen dentro de las Normas de deontología y bioética para el ejercicio de la profesión de Psicología estipuladas en la ley 1090 del 2006.

PROCEDIMIENTO

Aplicaremos el cuestionario de riesgo psicosocial de Guillermo Bocanument el cual consta de 46 ítems, donde se valoran las alteraciones psíquicas y biológicas derivadas de la carga mental, relaciones interpersonales, organización del trabajo, administración del personal, contenido específico de la tarea, estrés o tensión asociada al trabajo.

Estoy en pleno conocimiento de que tengo total libertad de interrumpir o terminar el proceso no importando el punto en que se encuentre y sin que la actitud de psicólogo o su intención se vean afectadas.

Al firmar este formulario reconozco que 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.

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Gracolumbiana, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contenga información confidencial o privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnica Gracolumbiana.



CONSENTIMIENTO INFORMADO

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.

Doy mi consentimiento a los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Gracolumbiana.

Lugar y fecha del consentimiento informado: Bogotá, 24 De Junio del 2020.

[Signature]

FIRMA DEL EMPLEADO
Nombre: Jeison Guillermo Nova Blanco
Cédula: 1.013.656.907

[Signature]

FIRMA DEL PROFESIONAL
Nombre: Kelly Johanna Sánchez Guzmán
Cédula: 1.030.631.260

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Gracolumbiana, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contenga información confidencial o privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnica Gracolumbiana.

Imagen 10.. Consentimiento Informado Jeison Nova

CONSENTIMIENTO INFORMADO

FECHA: 24.06.2.020NOMBRE DEL PROFESIONAL: Kelly Johanna Sánchez Guzmán

Yo, Jonathan León, identificado (a) con el documento N° 1.022.370.214, actuando en mi propio nombre, confirmé de manera voluntaria que me encuentro en pleno uso de mis facultades para tomar decisiones y entender lo que aquí se me expone. Conforme a la ley 1581 de 2012 por la cual se dictan disposiciones de protección de datos personales y su decreto reglamentario 1377 de 2013.

Manifiesto que he recibido toda la información necesaria por parte de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano que se encuentran cursando Práctica II investigación organizacional, de manera clara, veraz y comprensible sobre la naturaleza y propósito de las actividades que se seguirán a lo largo del proceso que se desarrolla de la investigación de los factores psicosociales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de las EPS/IPS, aplicándose la obligación de confidencialidad y transparencia de los datos suministrados y las disposiciones que rigen dentro de las Normas de deontología y bioética para el ejercicio de la profesión de Psicología estipuladas en la ley 1090 del 2006.

PROCEDIMIENTO

Aplicaremos el cuestionario de riesgo psicosocial de Guillermo Boccanum, el cual consta de 46 ítems, donde se valoran las alteraciones psíquicas y biológicas derivadas de la carga mental, relaciones interpersonales, organización del trabajo, administración del personal, contenido específico de la tarea, estrés o tensión asociada al trabajo.

Estoy en pleno conocimiento de que tengo total libertad de interrumpir o terminar el proceso no importando el punto en que se encuentre y sin que la actitud de psicólogo o su intención se vean afectadas.

Al firmar este formulario reconozco que 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.

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contiene información confidencial o privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

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.

Doy mi consentimiento a los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano.

Lugar y fecha del consentimiento informado: Bogotá, 24 De Junio del 2.020.



FIRMA DEL EMPLEADO

Nombre: Jonathan LeónCédula: 1.022.370.214

FIRMA DEL PROFESIONAL

Nombre: Kelly Johanna Sánchez GuzmánCedula: 1.030.631.260

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contiene información confidencial o privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano.

Imagen 11. Consentimiento Informado Jonathan León

CONSENTIMIENTO INFORMADO

FECHA: 24.06.2.020NOMBRE DEL PROFESIONAL: Kelly Johanna Sánchez Guzmán

Yo, Jorge Efraín Forero Moreno, identificado (a) con el documento N° 1.022.409.675, actuando en mi propio nombre, confirmé de manera voluntaria que me encuentro en pleno uso de mis facultades para tomar decisiones y entender lo que aquí se me expone. Conforme a la ley 1581 de 2012 por la cual se dictan disposiciones de protección de datos personales y su decreto reglamentario 1377 de 2013.

Manifiesto que he recibido toda la información necesaria por parte de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano que se encuentran cursando Práctica II investigación organizacional, de manera clara, veraz y comprensible sobre la naturaleza y propósito de las actividades que se seguirán a lo largo del proceso que se desarrolla de la investigación de los factores psicosociales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de las EPS/IPS, aplicándose la obligación de confidencialidad y transparencia de los datos suministrados y las disposiciones que rigen dentro de las Normas de deontología y bioética para el ejercicio de la profesión de Psicología estipuladas en la ley 1090 del 2006.

PROCEDIMIENTO

Aplicaremos el cuestionario de riesgo psicosocial de Guillermo Boccanum, el cual consta de 46 ítems, donde se valoran las alteraciones psíquicas y biológicas derivadas de la carga mental, relaciones interpersonales, organización del trabajo, administración del personal, contenido específico de la tarea, estrés o tensión asociada al trabajo.

Estoy en pleno conocimiento de que tengo total libertad de interrumpir o terminar el proceso no importando el punto en que se encuentre y sin que la actitud de psicólogo o su intención se vean afectadas.

Al firmar este formulario reconozco que 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.

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contiene información confidencial o privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

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.

Doy mi consentimiento a los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano.

Lugar y fecha del consentimiento informado: Bogotá, 24 De Junio del 2.020.



FIRMA DEL EMPLEADO

Nombre: Jorge Efraín Forero MorenoCédula: 1.022.409.675

FIRMA DEL PROFESIONAL

Nombre: Kelly Johanna Sánchez GuzmánCedula: 1.030.631.260

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contiene información confidencial o privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano.

Imagen 12. Consentimiento Informado Jorge Forero

CONSENTIMIENTO INFORMADO

FECHA: 24-06-2-020NOMBRE DEL PROFESIONAL: Kelly Johanna Sánchez Guzmán

Yo, Juan Pablo Gutiérrez Gamba, identificado (a) con el documento N° 1.001.057.663, actuando en mi propio nombre, confirmé de manera voluntaria que me encuentro en pleno uso de mis facultades para tomar decisiones y entender lo que aquí se me expone.

Conforme a la ley 1581 de 2012 por la cual se dictan disposiciones de protección de datos personales y su decreto reglamentario 1377 de 2013.

Manifiesto que he recibido toda la información necesaria por parte de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana que se encuentran cursando Práctica II investigación organizacional, de manera clara, veraz y comprensible sobre la naturaleza y propósito de las actividades que se seguirán a lo largo del proceso que se desarrolla de la investigación de los factores psicosociales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de las EPS/IPS, aplicándose la obligación de confidencialidad y transparencia de los datos suministrados y las disposiciones que rigen dentro de las Normas de deontología y bioética para el ejercicio de la profesión de Psicología estipuladas en la ley 1090 del 2006.

PROCEDIMIENTO

Aplicaremos el cuestionario de riesgo psicosocial de Guillermo Bocuamunt, el cual consta de 46 ítems, donde se valoran las alteraciones psíquicas y biológicas derivadas de la carga mental, relaciones interpersonales, organización del trabajo, administración del personal, contenido específico de la tarea, estrés o tensión asociada al trabajo.

Estoy en pleno conocimiento de que tengo total libertad de interrumpir o terminar el proceso no importando el punto en que se encuentre y sin que la actitud de psicólogo o su intención se vean afectadas.

Al firmar este formulario reconozco que 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.

La información contenida en este documento será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contiene información confidencial y privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

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.

Doy mi consentimiento a los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana.

Lugar y fecha del consentimiento informado: Bogotá, 24 De Junio del 2.020



FIRMA DEL EMPLEADO
Nombre: Juan Pablo Gutiérrez Gamba
Cédula: 1.001.057.663



FIRMA DEL PROFESIONAL
Nombre: Kelly Johanna Sánchez Guzmán
Cédula: 1.030.631.260

La información contenida en este documento será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contiene información confidencial y privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana.

Imagen 13. Consentimiento Informado Juan Pablo Gutiérrez

CONSENTIMIENTO INFORMADO

FECHA: 24-06-2-020NOMBRE DEL PROFESIONAL: Kelly Johanna Sánchez Guzmán

Yo, Karen Sánchez Guzmán, identificado (a) con el documento N° 1.030.651.328, actuando en mi propio nombre, confirmé de manera voluntaria que me encuentro en pleno uso de mis facultades para tomar decisiones y entender lo que aquí se me expone.

Conforme a la ley 1581 de 2012 por la cual se dictan disposiciones de protección de datos personales y su decreto reglamentario 1377 de 2013.

Manifiesto que he recibido toda la información necesaria por parte de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana que se encuentran cursando Práctica II investigación organizacional, de manera clara, veraz y comprensible sobre la naturaleza y propósito de las actividades que se seguirán a lo largo del proceso que se desarrolla de la investigación de los factores psicosociales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de las EPS/IPS, aplicándose la obligación de confidencialidad y transparencia de los datos suministrados y las disposiciones que rigen dentro de las Normas de deontología y bioética para el ejercicio de la profesión de Psicología estipuladas en la ley 1090 del 2006.

PROCEDIMIENTO

Aplicaremos el cuestionario de riesgo psicosocial de Guillermo Bocuamunt, el cual consta de 46 ítems, donde se valoran las alteraciones psíquicas y biológicas derivadas de la carga mental, relaciones interpersonales, organización del trabajo, administración del personal, contenido específico de la tarea, estrés o tensión asociada al trabajo.

Estoy en pleno conocimiento de que tengo total libertad de interrumpir o terminar el proceso no importando el punto en que se encuentre y sin que la actitud de psicólogo o su intención se vean afectadas.

Al firmar este formulario reconozco que 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.

La información contenida en este documento será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contiene información confidencial y privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

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.

Doy mi consentimiento a los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana.

Lugar y fecha del consentimiento informado: Bogotá, 24 De Junio del 2.020



FIRMA DEL EMPLEADO
Nombre: Karen Sánchez Guzmán
Cédula: 1.030.651.328



FIRMA DEL PROFESIONAL
Nombre: Kelly Johanna Sánchez Guzmán
Cédula: 1.030.631.260

La información contenida en este documento será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contiene información confidencial y privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana.

Imagen 14. Consentimiento Informado Karen Sánchez

FECHA: 24-06-2020

NOMBRE DEL PROFESIONAL: Kelly Johanna Sánchez Guzmán

Yo, María Camila Ruiz Londoño identificado (a) con el documento N° 1.018.489.033, actuando en mi propio nombre, confirmé de manera voluntaria que me encuentro en pleno uso de mis facultades para tomar decisiones y entender lo que aquí se me expone. Conforme a la ley 1581 de 2012 por la cual se dictan disposiciones de protección de datos personales y su decreto reglamentario 1377 de 2013. Manifiesto que he recibido toda la información necesaria por parte de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana que se encuentran cursando Practica II investigación organizacional, de manera clara, veraz y comprensible sobre la naturaleza y propósito de las actividades que se seguirán a lo largo del proceso que se desarrolla de la investigación de los factores psicosociales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de las EPS/PS, aplicándose la obligación de confidencialidad y transparencia de los datos suministrados y las disposiciones que rigen dentro de las Normas de deontología y bioética para el ejercicio de la profesión de Psicología estipuladas en la ley 1090 del 2006.

PROCEDIMIENTO

Aplicaremos el cuestionario de riesgo psicosocial de Guillermo Bocarunent, el cual consta de 46 ítems, donde se valoran las alteraciones psíquicas y biológicas derivadas de la carga mental, relaciones interpersonales, organización del trabajo, administración del personal, contenido específico de la tarea, estrés o tensión asociada al trabajo.

Estoy en pleno conocimiento de que tengo total libertad de interrumpir o terminar el proceso no importando el punto en que se encuentre y sin que la actitud de psicólogo o su intención se vean afectadas.

Al firmar este formulario reconozco que 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.

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contenga información confidencial o privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana.

Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos de los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

Doy mi consentimiento a los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana.

Lugar y fecha del consentimiento informado: Bogotá, 24 De Junio del 2020

María Camila Ruiz Londoño

FIRMA DEL EMPLEADO

Nombre: María Camila Ruiz Londoño
Cédula: 1.018.489.033

Kelly Johanna Sánchez Guzmán

FIRMA DEL PROFESIONAL

Nombre: Kelly Johanna Sánchez Guzmán
Cedula: 1.030.631.260

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contenga información confidencial o privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana.

Imagen 15. Consentimiento Informado María Camila Ruiz

FECHA: 24-06-2020

NOMBRE DEL PROFESIONAL: Kelly Johanna Sánchez Guzmán

Yo, María José Alfonso Sánchez identificado (a) con el documento N° 1.141.330.365, actuando en mi propio nombre, confirmé de manera voluntaria que me encuentro en pleno uso de mis facultades para tomar decisiones y entender lo que aquí se me expone. Conforme a la ley 1581 de 2012 por la cual se dictan disposiciones de protección de datos personales y su decreto reglamentario 1377 de 2013. Manifiesto que he recibido toda la información necesaria por parte de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana que se encuentran cursando Practica II investigación organizacional, de manera clara, veraz y comprensible sobre la naturaleza y propósito de las actividades que se seguirán a lo largo del proceso que se desarrolla de la investigación de los factores psicosociales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de las EPS/PS, aplicándose la obligación de confidencialidad y transparencia de los datos suministrados y las disposiciones que rigen dentro de las Normas de deontología y bioética para el ejercicio de la profesión de Psicología estipuladas en la ley 1090 del 2006.

PROCEDIMIENTO

Aplicaremos el cuestionario de riesgo psicosocial de Guillermo Bocarunent, el cual consta de 46 ítems, donde se valoran las alteraciones psíquicas y biológicas derivadas de la carga mental, relaciones interpersonales, organización del trabajo, administración del personal, contenido específico de la tarea, estrés o tensión asociada al trabajo.

Estoy en pleno conocimiento de que tengo total libertad de interrumpir o terminar el proceso no importando el punto en que se encuentre y sin que la actitud de psicólogo o su intención se vean afectadas.

Al firmar este formulario reconozco que 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.

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contenga información confidencial o privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana.

Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos de los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

Doy mi consentimiento a los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana.

Lugar y fecha del consentimiento informado: Bogotá, 24 De Junio del 2020

María José Alfonso Sánchez

FIRMA DEL EMPLEADO

Nombre: María José Alfonso Sánchez
Cédula: 1.141.330.365

Kelly Johanna Sánchez Guzmán

FIRMA DEL PROFESIONAL

Nombre: Kelly Johanna Sánchez Guzmán
Cedula: 1.030.631.260

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contenga información confidencial o privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana.

Imagen 16. Consentimiento Informado María José Alfonso

CONSENTIMIENTO INFORMADO

FECHA: 24.06.2.020.NOMBRE DEL PROFESIONAL: Kelly Johanna Sánchez Guzmán

Yo, Marlon Hernán Sánchez, identificado (a) con el documento N° 1.022.436.975, actuando en mi propio nombre, confirmé de manera voluntaria que me encuentro en pleno uso de mis facultades para tomar decisiones y entender lo que aquí se me expone. Conforme a la ley 1581 de 2012 por la cual se dictan disposiciones de protección de datos personales y su decreto reglamentario 1377 de 2013.

Manifiesto que he recibido toda la información necesaria por parte de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnico Granacolombiano que se encuentran cursando Práctica II investigación organizacional, de manera clara, veraz y comprensible sobre la naturaleza y propósito de las actividades que se seguirán a lo largo del proceso que se desarrolla de la investigación de los factores psicosociales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de las EPS/IPS, aplicándose la obligación de confidencialidad y transparencia de los datos suministrados y las disposiciones que rigen dentro de las Normas de deontología y bioética para el ejercicio de la profesión de Psicología estipuladas en la ley 1090 del 2006.

PROCEDIMIENTO

Aplicaremos el cuestionario de riesgo psicosocial de Guillermo Becamunt, el cual consta de 46 ítems, donde se valoran las alteraciones psíquicas y biológicas derivadas de la carga mental, relaciones interpersonales, organización del trabajo, administración del personal, contenido específico de la tarea, estrés o tensión asociada al trabajo.

Estoy en pleno conocimiento de que tengo total libertad de interrumpir o terminar el proceso no importando el punto en que se encuentre y sin que la actitud de psicólogo o su intención se vean afectadas.

Al firmar este formulario reconozco que 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.

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnico Granacolombiano, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contiene información confidencial y privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnico Granacolombiano.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

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.

Doy mi consentimiento a los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Granacolombiano.

Lugar y fecha del consentimiento informado: Bogotá, 24 De Junio del 2.020.



FIRMA DEL EMPLEADO

Nombre: Marlon Hernán SánchezCédula: 1.022.436.975

FIRMA DEL PROFESIONAL

Nombre: Kelly Johanna Sánchez GuzmánCédula: 1.030.631.260

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnico Granacolombiano, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contiene información confidencial y privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnico Granacolombiano.

Imagen 17.. Consentimiento Informado Marlon Sánchez

CONSENTIMIENTO INFORMADO

FECHA: 24.06.2.020.NOMBRE DEL PROFESIONAL: Kelly Johanna Sánchez Guzmán

Yo, Rosa Eryl Guzmán Murillo, identificado (a) con el documento N° 52.145.682, actuando en mi propio nombre, confirmé de manera voluntaria que me encuentro en pleno uso de mis facultades para tomar decisiones y entender lo que aquí se me expone. Conforme a la ley 1581 de 2012 por la cual se dictan disposiciones de protección de datos personales y su decreto reglamentario 1377 de 2013.

Manifiesto que he recibido toda la información necesaria por parte de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnico Granacolombiano que se encuentran cursando Práctica II investigación organizacional, de manera clara, veraz y comprensible sobre la naturaleza y propósito de las actividades que se seguirán a lo largo del proceso que se desarrolla de la investigación de los factores psicosociales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de las EPS/IPS, aplicándose la obligación de confidencialidad y transparencia de los datos suministrados y las disposiciones que rigen dentro de las Normas de deontología y bioética para el ejercicio de la profesión de Psicología estipuladas en la ley 1090 del 2006.

PROCEDIMIENTO

Aplicaremos el cuestionario de riesgo psicosocial de Guillermo Becamunt, el cual consta de 46 ítems, donde se valoran las alteraciones psíquicas y biológicas derivadas de la carga mental, relaciones interpersonales, organización del trabajo, administración del personal, contenido específico de la tarea, estrés o tensión asociada al trabajo.

Estoy en pleno conocimiento de que tengo total libertad de interrumpir o terminar el proceso no importando el punto en que se encuentre y sin que la actitud de psicólogo o su intención se vean afectadas.

Al firmar este formulario reconozco que 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.

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnico Granacolombiano, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contiene información confidencial y privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnico Granacolombiano.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

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.

Doy mi consentimiento a los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Granacolombiano.

Lugar y fecha del consentimiento informado: Bogotá, 24 De Junio del 2.020.



FIRMA DEL EMPLEADO

Nombre: Rosa Eryl Guzmán MurilloCédula: 52.145.682

FIRMA DEL PROFESIONAL

Nombre: Kelly Johanna Sánchez GuzmánCédula: 1.030.631.260

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnico Granacolombiano, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contiene información confidencial y privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnico Granacolombiano.

Imagen 18. Consentimiento Informado Rosa Guzmán

FECHA: 24-06-2020NOMBRE DEL PROFESIONAL: Kelly Johanna Sánchez Guzmán

Yo, Santiago Ruiz Dobry, identificado (a) con el documento N° 1.016.912.526, actuando en mi propio nombre, confirmé de manera voluntaria que me encuentro en pleno uso de mis facultades para tomar decisiones y entender lo que aquí se me expone.

Conforme a la ley 1581 de 2012 por la cual se dictan disposiciones de protección de datos personales y su decreto reglamentario 1377 de 2013.

Manifiesto que he recibido toda la información necesaria por parte de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Gracolumbiana que se encuentran cursando Práctica II investigación organizacional, de manera clara, veraz y comprensible sobre la naturaleza y propósito de las actividades que se seguirán a lo largo del proceso que se desarrolla de la investigación de los factores psicosociales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de las EPS/IPS, aplicándose la obligación de confidencialidad y transparencia de los datos suministrados y las disposiciones que rigen dentro de las Normas de deontología y bioética para el ejercicio de la profesión de Psicología estipuladas en la ley 1090 del 2006.

PROCEDIMIENTO

Aplicaremos el cuestionario de riesgo psicosocial de Guillermo Bocanument, el cual consta de 46 ítems, donde se valoran las alteraciones psíquicas y biológicas derivadas de la carga mental, relaciones interpersonales, organización del trabajo, administración del personal, contenido específico de la tarea, estrés o tensión asociado al trabajo.

Estoy en pleno conocimiento de que tengo total libertad de interrumpir o terminar el proceso no importando el punto en que se encuentre y sin que la actitud de psicólogo o su intención se vean afectadas.

Al firmar este formulario reconozco que 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.

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Gracolumbiana, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contiene información confidencial y privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnica Gracolumbiana.

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.

Doy mi consentimiento a los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Gracolumbiana.

Lugar y fecha del consentimiento informado: Bogotá, 24 De Junio del 2020



FIRMA DEL EMPLEADO

Nombre: Santiago Ruiz DobryCédula: 1.016.912.526

FIRMA DEL PROFESIONAL

Nombre: Kelly Johanna Sánchez GuzmánCédula: 1.030.631.260

La información contenida en este documento, será para uso exclusivo de los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Gracolumbiana, quienes serán responsables por su custodia y conservación en tanto que contiene información confidencial y privilegiada. Esta información no podrá ser reproducida total o parcialmente, salvo autorización expresa de la Institución Universitaria Politécnica Gracolumbiana.

Imagen 19. Consentimiento Informado Santiago Ruiz