

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADOS SOBRE SU BIENESTAR LABORAL EN EL
RESTAURANTE “MÁS POLLO” DE LA CIUDAD DE PASTO

PRESENTA:

ALEYDA LOZANO GUARNIZO CÓD. 1611020403, ALEXANDER LOPEZ
PALACIO CÓD. 1812410273 (**VOCERO**), JAZMÍN CUPITRA ARIAS CÓD.
1621982572, YENNY YOJANA SÁNCHEZ OSPINO CÓD.1811982463.

SUPERVISOR:

CAROLINA GÓMEZ GONZÁLEZ. MGS.

BOGOTÁ, MARZO-JULIO DE 2021.

Tabla de Contenidos

Resumen.....	3
Capítulo 1. Introducción.	4
Descripción del contexto general del tema.	4
Planteamiento del problema.....	6
Pregunta de investigación.	6
Objetivo general.....	7
Objetivos específicos.	7
Justificación.	7
Capítulo 2. Marco de referencia.....	8
Marco conceptual.....	4
Título nivel 3.....	4
Marco teórico.....	4
Título nivel 3.....	4
Marco Empírico.	5
Título nivel 3.....	5
Capítulo 3. Metodología.	14
Tipo y diseño de investigación.	14
Participantes.....	14
Instrumentos de recolección de datos.	14
Estrategia del análisis de datos.	14
Consideraciones éticas.....	15
Referencias bibliográficas.....	8
Anexos.	28

RESUMEN

El termino bienestar laboral es usado de manera frecuente por las grandes y pequeñas empresas, sin embargo, se desconoce que posee diferentes interpretaciones y diversas maneras de aplicarlo a la vida de los trabajadores, por lo que muy pocas veces se da una correcta aplicación de las mismas, es por eso que a través del presente trabajo se busca como principal **Objetivo**. Evaluar la percepción que tienen las y los trabajadores del restaurante “Más pollo” sobre su bienestar laboral. **Método**. Para esto se realizará una investigación cuantitativa la cual contará con la participación de 15 empleados (hombres y mujeres), del restaurante “más pollo” ubicado en la ciudad de Pasto. **Resultados**. Se encontraron deficiencias en cuanto a bienestar laboral dentro del restaurante, esto se evidencia en la percepción que tienen los trabajadores sobre cómo se dan los tratos en el lugar de trabajo, la relación con sus pares y la desmotivación laboral que estos factores producen. **Conclusión**. Se deben realizar estrategias que mejoren el bienestar en los trabajadores del restaurante, se propone que esto se realice a través de la gestión del talento humano, trabajando todos los aspectos que esta investigación develo, además de trabajar la comunicación asertiva el cual es un concepto que surge a partir de los resultados.

***Palabras clave:** Bienestar laboral, clima organizacional, organización, empleados, empresa.*

ABSTRACT

The term occupational well-being is often used by large and small companies, however, it is unknown that it has different interpretations and different ways of applying it to the lives of workers, Therefore, a correct application of the same is rarely given, that is why through this work is sought as the main **Objective**. Evaluate the perception that the employees of the restaurant "More chicken" have about their work welfare. **Method**. For this purpose, a mixed-court investigation will be carried out with the participation of the employees (men and women), of the restaurant "more chicken" located in the city of Pasto. **Results**. Deficiencies were found in terms of working well-being within the restaurant, this is evident in the perception that employees have about how they deal with the workplace, the relationship with their peers and the job demotivation that these factors produce. **Conclusion**. Strategies must be implemented to improve the well-being of restaurant

workers, it is proposed that this be done through the management of human talent, working all the aspects that this research reveals, in addition to working on assertive communication which is a concept that arises from the results.

Keywords: *Labor welfare, organizational climate, organization, employees, company.*

Capítulo 1.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad y en el contexto por el cual se encuentra atravesando el país y el mundo producto de la pandemia ocasionada por el Covid 19 en donde diversas ramas de la vida de las personas se vieron afectadas, es inevitable que quienes realizan una labor dentro de una empresa también se encuentren afectadas en sus condiciones de vida tanto personales como laborales, esto trae como resultado un cambio en el bienestar de un trabajador en su sitio de trabajo, además de cambiar la satisfacción que consigue al ser empleado en una empresa, es por esto que, con el siguiente proyecto se busca evaluar la apreciación que tienen los empleados de la empresa, sobre su bienestar laboral, además de que se busca implementar estrategias que desarrollen el bienestar laboral de los mismos, así como también, a pensar como este tipo de procesos benefician a la empresa.

Descripción del contexto general del tema

Una investigación realizada por Guataqui (2018), demostró que en Colombia existe una tasa de ocupación de 56,4%, lo que da a entender que la mayoría de los colombianos que se encuentran en el promedio de edad para realizar una actividad laboral están trabajando con el fin de obtener ingresos económicos, sin embargo, se debe tener en

cuenta que el contar con un empleo no es sinónimo de bienestar emocional o que se brinde la mejor calidad de vida laboral, por lo cual es necesario evaluar cómo se dan estas condiciones de trabajo ya que a través de ejemplos como el que brinda el trabajo realizado por Guataqui (2018), se evidencia que en su mayoría las personas no se encuentran satisfechas con las actividades que realizan en su lugar de trabajo o con su trabajo en específico. Por su parte también es de alta relevancia mencionar la afectación que ha tenido la pandemia sobre el nivel de desempleo en el país, la cual según el DANE (2021), indica que entre diciembre de 2020 y febrero de 2021 la tasa de desempleo ascendió hasta un 17,7% lo cual infiere directamente en la calidad de vida laboral puesto que pone en riesgo la salud mental de los trabajadores al tener que asistir a su lugar de trabajo asehados por el temor de sufrir un contagio o el temor a ser despedidos de sus actividades laborales.

Por otra parte, es necesario resaltar que la calidad de vida laboral tiene una influencia directa en la salud mental y física de los empleados que laboran dentro de una empresa, con base en esto, la Organización Mundial de la Salud (2015), menciona que la salud mental es el estado en que un sujeto se encuentra en condiciones óptimas de bienestar, lo cual le permite formar y sostener relaciones con las personas que se encuentran a su alrededor, además de tener las condiciones de participar constructivamente en los cambios que puedan introducirse en el medio ambiente físico y social con el que se relaciona.

Con relación a esto el Ministerio de Trabajo (2019), menciona que inicialmente factores de riesgo en el entorno laboral causantes de malestar mental son: Acoso psicológico, sexual y laboral, sobrecarga laboral, condiciones laborales impropias, falta de claridad en las instrucciones de una tarea a realizar, intimidación, críticas dañinas, entre otros factores. Por lo tanto, se evidencia que, en el año 2019, dos de cada tres empleados, declaran estar exhibidos a factores psicosociales durante la última jornada laboral completa y entre un 20% y un 33% manifestaron sufrir altos niveles de estrés. En cuanto a la cantidad de diagnósticos de enfermedad mental equivalentes al período comprendido entre 2009 y 2017, la Federación de Aseguradores Colombianos (FASECOLDA, 2019), indica que en un primer lugar se encuentra los trastornos relacionados con ansiedad con el 44%, seguido

por el trastorno depresivo recurrente con el 15,1%, en tercer lugar, reacciones al estrés grave y trastornos de adaptación con el 12,7%, en cuarto lugar, trastornos mixtos de la conducta y de las emociones con el 11,1%, en quinto lugar, episodio depresivo con el 9,5%.

Planteamiento del problema

La calidad de vida laboral (CVL) se encuentra basada en la impresión que tienen los trabajadores que realizan sus labores dentro de una organización, dando énfasis a su grado de satisfacción o insatisfacción al respecto del medio ambiente en el que se encuentran al momento de realizar sus labores, lo que termina siendo una evaluación del grado de bienestar, por lo tanto, genera un impacto en el rendimiento de la empresa (Velazco, 2018).

De este modo se debe enfatizar la importancia de conocer la impresión que tienen los empleados que trabajan dentro de una empresa con la intención de identificar la calidad de vida laboral que se maneja dentro de la empresa, para evaluar el bienestar que esta les brinda a sus trabajadores y si estos procesos son adecuados para el avance de la empresa.

Otro tema a tratar es la calidad del entorno de trabajo el cual al ser bueno consigue perfeccionar la calidad de vida del empleado por medio del logro de los intereses y el crecimiento de la organización. En este punto, la organización es observada como un sistema, en donde se realiza un análisis desde el nivel macro, observando de esta manera los diferentes subsistemas que la componen, ingresando la perspectiva de la calidad de vida laboral desde un foco psicológico, mostrando un mayor interés por el trabajador, llevando a cabo análisis de elementos puntuales se observan en las distintas situaciones de trabajo en las que participa directamente el individuo (Torres 2002).

Pregunta de investigación

La finalidad de este proyecto investigativo es resolver la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la percepción que tienen los empleados del restaurante “Más pollo” en la ciudad de Pasto sobre bienestar laboral?

Objetivo general

Evaluar la percepción que tienen los empleados del restaurante “Más pollo” ubicado en la ciudad de Pasto sobre su bienestar laboral.

Objetivos específicos

Examinar el conocimiento que existe dentro el restaurante “Mas pollo” sobre procesos de bienestar laboral.

Conocer las ideas sobre bienestar laboral que tienen los empleados del restaurante “más pollo” de la ciudad de Pasto.

Comprender qué tipo de bienestar laboral brinda la empresa “más pollo” a sus trabajadores.

Justificación.

Las empresas son el espacio en el cual gran parte de los integrantes de una sociedad pasa la mayor parte de su tiempo, en la búsqueda de satisfacer sus necesidades económicas, sociales y personales, lo cual le permita mejorar sus condiciones de vida (Díaz, Ríos, Galeano, Pedroza, González, y Montenegro, 2009). Por medio de la realización del presente proyecto se busca conocer desde la perspectiva de los trabajadores sus pensamientos, ideas y creencias sobre la calidad de vida laboral, además de brindar mejoras con respecto a las condiciones de trabajo, remuneraciones, bienestar, carga laboral, salud, capacitación, desarrollo personal y desarrollo laboral entre otras, desde una perspectiva de responsabilidad social y laboral que serviría como precedente para las empresas del país.

Es evidente que existe la necesidad de adoptar miradas alternativas en donde se hable de priorizar mejores condiciones sobre la calidad de vida, bienestar y calidad organizacional de las empresas, siendo esto parte fundamental del desarrollo óptimo tanto de la empresa como de sus trabajadores, la responsabilidad ante la sociedad y el desarrollo de la región que estas significan hacen aún más necesario el desarrollo de investigaciones

que generen conocimiento teórico sobre temas tan relevantes como los que se investigan en el presente proyecto de investigación.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Marco conceptual

El término bienestar laboral ha atravesado diversos procesos de evolución teórica, lo que ha hecho que se convierta en un fenómeno de interés para su observación y tratamiento dentro de las empresas puesto que el hablar de bienestar laboral hace que se hable de factores que influyen en la salud mental y física de quienes cumplen una labor dentro de una empresa; se debe mencionar que con base en estas investigaciones se ha promovido la creación de programas y áreas de Bienestar laboral para mejorar la calidad de vida de los trabajadores (Caballero-Lozada y Nieto-Gómez, 2015). Se presenta por parte de Moreno (2018) la definición de que las relaciones sociales son fundamentales en la vida de un individuo y que esto influye en el campo laboral, esto hace que mantener una buena relación laboral con los superiores, compañeros y clientes sea fundamental puesto que el no tenerla muchas veces afecta el desarrollo laboral del empleado y puede generar riesgos psicolaborales. Por su parte Peña y Villon (2018), mencionan que dentro de las motivaciones que influyen en el bienestar laboral de un empleado se encuentra la recompensa, mencionando que está no solo se limita a un término financiero sino que también se habla de recompensas al momento de establecer ascensos dentro de un lugar de trabajo, procesos que puedan hacer crecer a los trabajadores profesionalmente, además de que la motivación de un empleado aumenta al ver que sus funciones son reconocidas, generando un aumento en el sentido de pertenencia con las organizaciones. De este modo se presenta la impresión que tienen los empleados del restaurante sobre el bienestar laboral, así se presenta la definición de Vargas (1994), quien menciona que la comprensión de la percepción surge a partir de la condición histórico-social que se esté viviendo, ya que la percepción cuenta con una ubicación espacial y temporal, depende también de circunstancias cambiantes y de las experiencias individuales y colectivas, las cuales

incorporan otros elementos novedosos a las estructuras perceptuales previas, haciendo que se modifiquen y se actualicen según las condiciones del contexto.

Marco teórico

Para este punto se empezará a explicar que factores psicológicos influyen en los procesos de bienestar laboral y de esta manera se buscará comprender la importancia de estos factores dentro del ámbito laboral, para esto se hablará de la teoría de la motivación y cómo esta influye en el trabajo, la teoría de Herzberg Frederick Herzberg la cual explica la relación de una persona y su entorno laboral y también se tendrá en cuenta temas relacionados con la gestión de talento humano.

Para empezar, Criado y Pino-Juste (2014), mencionan que la motivación se compone de una serie de recursos internos que son usados en función de determinar la intensidad o el ánimo con el que un sujeto realiza una conducta dirigida por motivos externos o metas que busca el sujeto.

La motivación que impulsa a los individuos para cualquier actividad, puede ser intrínseca o extrínseca; la primera se da cuando los motivos que conducen a un sujeto, se dan de manera interna, por ejemplo trabajar por gusto, satisfacción personal, sin una motivación externa se habla de motivación intrínseca, ahora por el contrario el motivo que le impulsa a realizar su trabajo es por sueldo, un aumento o una promoción en su trabajo se habla de motivaciones extrínsecas (Méndez-Giménez, Fernández-Río y Cecchini-Estrada, 2015).

Según Agudelo (2019) la gestión del talento humano, es similar a la teoría de decisiones que influyen en la conexión entre los trabajadores la cual afecta la eficacia de estos y el desarrollo de las organizaciones. Dentro de las organizaciones los empleados son considerados como seres dotados de conocimientos, habilidades, destrezas, aspiraciones y percepciones singulares y colectivos, que desarrollan un papel como nuevos socios de las organizaciones, desenvolviéndose como el capital intelectual de la organización, siendo el

elemento fundamental para alcanzar el éxito organizacional (Arévalo, Bayona y Rico, 2017).

La Gestión de Talento Humano se transforma en un punto esencial para influir en el desarrollo del personal y mejorar su desempeño en el trabajo, esto mejora notablemente en los alcances y cumplimiento de metas impuestas dentro de la organización. El desarrollo del talento humano se desarrolla bajo procesos como: la estructura organizacional adoptada por la empresa, las características ambientales, el negocio que tiene la organización, la tecnología utilizada y los procesos internos que se desarrollan dentro de la organización (Castro y Delgado, 2020).

Teoría de los factores de Herzberg Frederick Herzberg, esta teoría plantea que existen dos factores importantes al momento de hablar sobre motivación laboral, los cuales van guiados al ambiente externo y al trabajo del individuo. Por su parte, el primer factor denominado higiénico, se compone de las condiciones físicas y ambientales del sitio de trabajo, factores que envuelven al individuo y abarcan condiciones como el salario, beneficios sociales, políticas empresariales, relaciones laborales, entre otros. El segundo factor, tiene un tinte más de tipo motivacional, puesto que se relaciona con todas las actividades que se relacionan con el trabajo realizado, tales como. la realización de un trabajo importante, el logro, la responsabilidad, un ascenso, entre otros (Chiavenato, 2002).

Marco Empírico.

El bienestar laboral es un tema que se ha venido transformando en uno de los tópicos más importantes en el desarrollo de una empresa es por eso que para este punto se ha decidido realizar un análisis de la teoría que existe sobre este tema y que también sirve para constituir la importancia de hablar sobre estos temas.

Para empezar, Castro, Cerda, Vallejos, Zúñiga, y Cano, (2016), desarrollaron una investigación que tuvo como objetivo presentar un comparativo de calidad de vida de personas con discapacidad intelectual que asisten a centros de formación laboral. En el proceso se le aplicó la “Escala Integral, Evaluación Objetiva y Subjetiva de Calidad de

Vida” a personas con discapacidad intelectual y a sus encargados, recogiendo a manera de resultados diferencias significativas entre ambos grupos y que el ítem bienestar laboral fue uno de los que más bajo fue calificado, además de que la escala aplicada para esta investigación es la óptima para aplicar a personas con capacidades diversas dentro de una empresa; por su parte, Alcover, Rodríguez, Pastor, Fernández, y Chambel, (2017) desarrollaron un trabajo investigativo encaminado a estudiar las consecuencias del deterioro de las condiciones de trabajo como efecto de la crisis o recesión económica sobre la salud, el bienestar, la percepción y las actitudes laborales en trabajadores con discapacidad, la investigación se desarrolló con personas con capacidades diversas trabajadoras de empresas ordinarias, el grupo investigador encontró que la crisis económica desata una serie de afectaciones al bienestar laboral de este grupo de personas y además genera discriminación laboral para las mismas, empeorando la situación en cuanto a su nivel de bienestar.

Un tema frecuente en el diario vivir de las empresas es el síndrome de burnout en los trabajadores, frente a esto Marsollier (2019), realizó una investigación denominada “Análisis del modelo burnout-engagement en empleados públicos”, este proceso investigativo tuvo como objetivo descubrir los indicadores de desgaste profesional y compromiso laboral en trabajadores públicos a partir del modelo burnout-engagement, en los resultados se encontró un alto índice de cansancio, pero también un alto índice de adaptación al trabajo, en cuanto al bienestar laboral se encontró que a mayor índice de cansancio laboral, se relaciona con un bajo nivel de bienestar; a esta investigación se una el trabajo realizado por Prado-Ospina (2019), el objetivo de esta investigación fue precisar la incidencia de factores relacionados a estrés laboral y su repercusión en la motivación y el bienestar de los colaboradores de salud en cuatro hospitales de alta complejidad y otros de menor nivel en Medellín y Bogotá, este proceso encontró que hay una incidencia negativa directa del síndrome de burnout y el estrés laboral en el bienestar laboral y la motivación de los participantes en el proceso investigativo.

En 2010, Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes aplicaron el “Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG)” un colectivo de 1252 docentes y profesionales de

medicina y enfermería que trabajaban en universidades y hospitales de Brasil, Chile, Colombia y España. Esta aplicación tenía el objetivo de presentar la estructura y las propiedades psicométricas del instrumento, cuya función es evaluar el bienestar psicológico en el campo laboral; el cuestionario incluye una serie de ítems cerrados organizados que responden a un modelo teórico que orientó las dos dimensiones principales tomadas para medir el bienestar laboral. La primera dimensión está denominada como bienestar psicosocial, esta comprende a los afectos, competencias y expectativas del trabajador y la segunda denominada como efectos colaterales engloba la somatización, el desgaste y la alienación, al tener estas dimensiones claras y luego de analizar los componentes principales dentro del trabajo se menciona que existen dos factores independientes en el qBLG, el primero arroja tres escalas de bienestar psicosocial y el segundo tres escalas de efectos colaterales. Es importante mencionar que todas las escalas revelaron una estabilidad interna alta con valores α de Cronbach para las variables de alienación y expectativas, así pues, los resultados indican que el cuestionario BLG es acorde a la estructura y replica fielmente descrito en el modelo teórico propuesto.

En el mismo sentido que el estudio anteriormente mencionado Sandoval-. Reyes, Riveros y Duque (2020) en su artículo titulado “Propiedades psicométricas de la escala de intensificación de demandas del trabajo a partir de una muestra colombiana” indagaron la realidad de constructo y confiabilidad de la versión en español de la escala de Intensification of Job Demands Scale (IDS), la cual tiene como función evaluar cinco demandas del trabajo relacionadas a intensificación. El instrumento fue aplicado a una muestra 420 de trabajadores colombianos del sector salud en la ciudad de Bogotá, los resultados arrojan que la estructura original que establece cinco factores de prueba es adecuada y puede aportar al estudio en la región dirigida a estudiar la intensificación en el campo laboral como una demanda ligada al deterioro del sector salud además del bienestar en los empleados.

En el contexto laboral del sector salud Bustamante, Lapo y Grandón (2016), crearon un cuestionario con el objetivo de medir el clima organizacional en hospitales de alta complejidad. Para cumplir con el objetivo reconocieron dimensiones y variables de

diversos autores y examinaron diferentes cuestionarios utilizados en diferentes propuestas a nivel internacional. La investigación tuvo la participación de 561 empleados hospitalarios, a quienes se les aplicó un cuestionario.

Un tema que directamente afecta la falta de bienestar laboral es el compromiso que tienen los trabajadores hacia la empresa, de esta manera se encuentra que Fonseca y Cruz (2020), realizaron una investigación que tenía como objetivo establecer la relación existente entre el bienestar de los trabajadores y su compromiso con la empresa, encontraron que existe una relación positiva entre estos dos factores, puesto que a mayor bienestar en los empleados mayor es su compromiso con la organización; así mismo, en una investigación realizada por Ramírez, Orozco y Garzón (2020), los resultados de esta investigación arrojaron que el bienestar laboral se encuentra relacionado con la felicidad laboral y que esto es un punto importante a momento de hablar de satisfacción laboral y el desarrollo de los empleados dentro de la empresa.

Martínez y Crego (2017), presentaron una investigación titulada: “Evaluación de una intervención para la mejora de las competencias de regulación interpersonal del afecto y el bienestar laboral en una muestra de operadores penitenciarios del Uruguay”, esta investigación tuvo como objetivo evidenciar si el uso de estrategias controladas para la regulación interpersonal incrementa el bienestar de quienes hace uso de ellas, se demostró que efectivamente el uso de estas técnicas aumentan la sensación de bienestar en quienes se les explicaba y por medio de esto las aplicaba, dotando de una perspectiva diferente sobre su labor y generando adherencia a la empresa.

Por su parte, Jiménez, Rivera y Galbao (2019), realizaron una investigación en el sector hotelero de Medellín con el objetivo de conocer la afectación que tiene el bienestar de una persona sobre su productividad laboral, el estudio demostró que la impresión de los empleados hacia un buen trato, buena relación con sus iguales, la motivación laboral y el bienestar laboral mantienen y desarrollan una mayor productividad en los trabajadores participantes de la investigación.

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

La presente investigación es descriptiva, bajo la metodología cuantitativa de la investigación, ya que permite describir situaciones o eventos, es decir, como es y se manifiestan cada fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (Dankhe, 1986).

Participantes.

El proceso investigativo se desarrollará con 15 empleados hombres y mujeres, con edades entre los 18 y 60 años, pertenecientes a la zona urbana de la ciudad, de estratos socioeconómicos de nivel 1 a 3 y todos con contratos vigentes del restaurante más pollo de la ciudad de Pasto, la población ha sido elegida a conveniencia de los objetivos puestos en el proceso de investigación.

Instrumentos de recolección de datos.

Para el proceso investigativo se llevará a cabo la técnica de encuesta, puesto que de acuerdo con García Ferrando (1993), una encuesta es una investigación realizada sobre una muestra representativa de un grupo más amplio, haciendo uso de procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población. Para esto el equipo investigador ha creado una encuesta que se enviara de manera electrónica a los participantes a través de la plataforma *Google Forms*, la cual consta de 10 en escala tipo Liker preguntas acordes a responder la pregunta problema de la presente investigación.

Estrategia de análisis de datos.

Los resultados serán analizados a través de programas de análisis de datos como Stat Graphics y Excel.

Consideraciones éticas.

En relación con el propósito de la investigación, se tuvieron en cuenta algunas importancias éticas para el trabajo adecuado con la población, en primer lugar, se realizará la firma del consentimiento informando, donde los participantes serán informados sobre el tema de la investigación y su objetivo principal, además de recibir información de contacto con los investigadores y las implicaciones legales de su participación.

En lo que compete al ejercicio de la psicología para los procesos de investigación, se tuvieron en cuenta disposiciones contempladas en la (Ley 1090 de 2006) Código Deontológico y de Bioética del Psicólogo y la resolución No. 8430 de 1993, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.

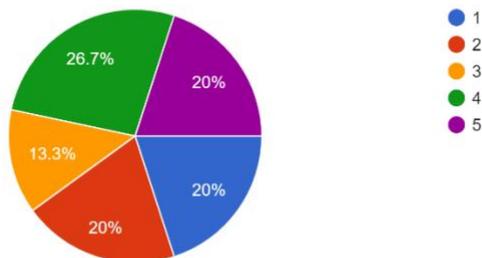
Capítulo 4.**Resultados.**

Teniendo en cuenta que el objetivo del presente trabajo es *“Evaluar la percepción que tienen los empleados del restaurante “Más pollo” sobre su bienestar laboral en la ciudad de Pasto”*, se realizó una encuesta breve por parte del equipo investigador con el fin de cumplir con el objetivo general y los objetivos específicos que incluyen el conocer y comprender las ideas de los empleados del restaurante sobre bienestar laboral, el evidenciar si la empresa brinda bienestar a sus empleados y examinar si existe un conocimiento en la empresa sobre bienestar laboral.

Bajo la lógica del método cuantitativo de la investigación, se encontraron los siguientes resultados:

La encuesta fue respondida por 15 de los 20 empleados que se encuentran trabajando en la empresa, en esta población se encuentran empleados y administrativos de la misma, se encontró que hubo participación de 9 mujeres y 6 hombres, con edades entre los 20 y 45 años, las graficas se realizaron con el programa Excel.

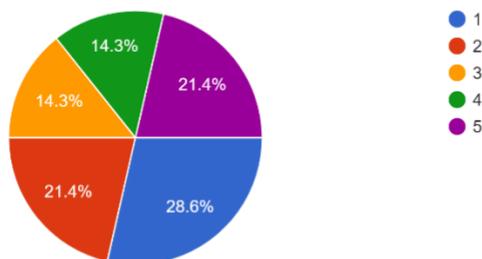
1. Recibo gritos y malos tratos dentro de mi sitio de trabajo
15 respuestas



Grafica 1. Malos tratos en el trabajo

La primera pregunta, la cual hace referencia a si los empleados han recibido malos tratos en su sitio de trabajo, se encuentra que un 20% afirma nunca haber recibido malos tratos en su trabajo, seguido de un 20% de personas que afirman alguna vez haber recibido malos tratos, por otro lado se presenta un 20% de personas que afirman no haber recibido un trato malo dentro de la empresa durante el último mes.

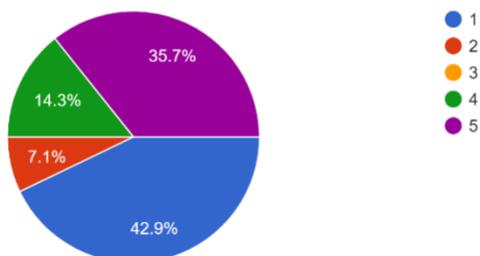
2. He pensado en renunciar a mi empleo por los tratos que recibo
14 respuestas



Grafica 2. Pensamientos sobre renunciar al trabajo

Se encuentra en la segunda pregunta relacionada con la posibilidad de renunciar al trabajo por los malos tratos que se ha recibido, se encuentra que el 28.6% afirma no haber pensado en dejar su trabajo, mientras que el 21.4% afirma que en ciertas ocasiones pensó en renunciar y el mismo porcentaje afirma haber pensado en renunciar a su trabajo por haber recibido maltrato laboral.

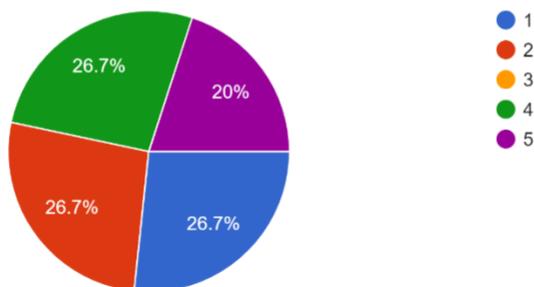
3. Mis jefes se preocupan por el aspecto que tiene mi lugar de trabajo
14 respuestas



Grafica 3. Aspecto del lugar de trabajo

Por su parte en la pregunta numero 3 la cual cuestiona sobre el aspecto y el ambiente del lugar de trabajo, se encuentra que hay un 42.9% de trabajadores que afirman que a sus jefes no le interesa el aspecto de su sitio de trabajo, mientras que un 35.7% de trabajadores afirman que se es de interés de sus jefes el aspecto de su negocio; un 14.3% afirma que sus jefes si se preocupan de manera frecuente por el aspecto del restaurante.

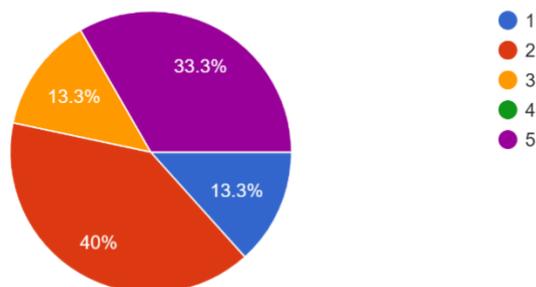
4. He recibo el mismo trato que mis compañeros de trabajo por parte de mis jefes cuando me piden que realice alguna tarea
15 respuestas



Grafica 4. Trato equitativo por parte de los jefes.

En este punto el 26.7% es el porcentaje que se recogió en las respuestas de nunca, casi nunca y casi siempre recibieron un trato equitativo por parte de sus jefes y solo el 20% afirmo que siempre recibió un trato equitativo.

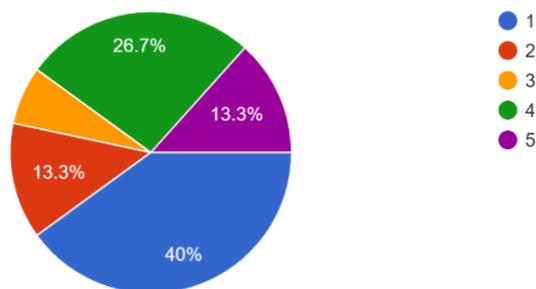
5. Mis jefes me han llamado la atención de forma fuerte al frente de mis compañeros
15 respuestas



Gráfica 5. Llamados de atención.

En esta gráfica se presentan las respuestas recogidas en la pregunta sobre cómo son los llamados de atención que se hacen en la empresa, en este aspecto se encontró que, un 33.3% de los empleados ha sentido que la forma en que le han llamado la atención sus jefes frente a sus compañeros de trabajo ha sido inadecuada, mientras que un 40% siente que esta situación ha pasado muy pocas veces.

6. La relación con mis compañeros es buena y se maneja bajo el respeto por el otro
15 respuestas

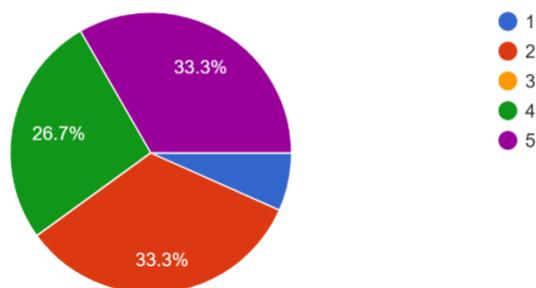


Gráfica 6. Relación con compañeros de trabajo

Este punto refleja la percepción que tienen los participantes de la investigación sobre cómo es la relación con sus compañeros de trabajo, de esta manera, se encuentra que el 40% de los participantes ha tenido problemas o inconvenientes con sus compañeros de trabajo durante el último mes, mientras que el 13.3% menciona no haber

tenido algunos problemas con sus compañeros, igual es el porcentaje de personas que menciona no haber tenido problemas con sus compañeros en el último mes.

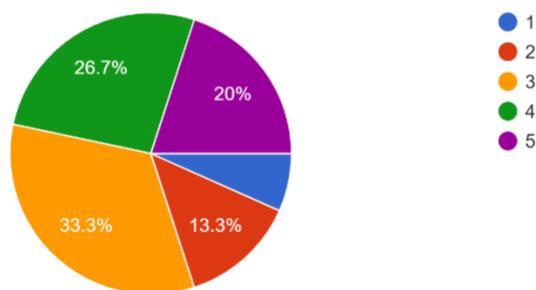
7. Mis jefes respetan mis horarios de descanso, entrada y salida del trabajo
15 respuestas



Gráfica 7. Horarios laborales

Frente a los horarios laborales hay un porcentaje de 33.3% de personas que afirman que sus horarios laborales y de descanso no han sido respetados, acompañados de un 26.7% que afirma que pocas veces esa situación ha sucedido y un 33.3% que afirma que sus horarios laborales y de descanso han sido respetados.

8. En mi sitio de trabajo hay momentos de distracción e interacción con mis compañeros y jefes
15 respuestas

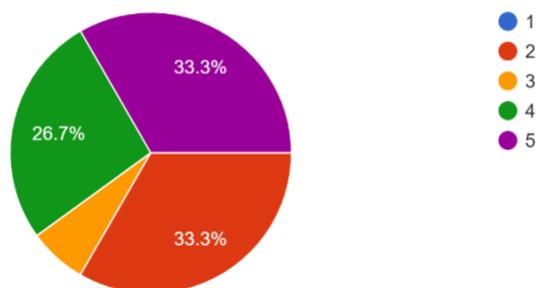


Gráfica 8. Momentos de dispersión en el trabajo

En esta gráfica, las respuestas obtenidas se direccionan hacia la opción de respuesta que indica el desconocimiento o el no deseo de responder la pregunta, esto se evidencia en que el 33.3% respondió la encuesta de esta manera, por su parte el 26.7%

menciona que casi siempre se brindan espacios de dispersión en el trabajo y el 20% expresa que estas actividades se dan siempre.

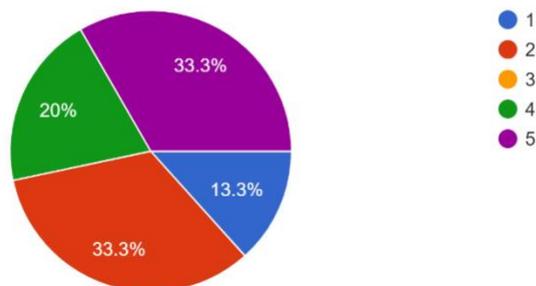
9. Mis jefes promueven el compañerismo y la motivación laboral dentro del restaurante
15 respuestas



Grafica 9. Motivación laboral.

Para este punto, los puntajes en porcentaje se repiten, puesto que el 33.3% de los empleados respondieron que siempre sus jefes los hacen sentir motivados en su trabajo, de igual manera el 33.3% mencionan que sus jefes casi nunca realizan estas actividades, mientras que el 26.7% respondieron que casi siempre sus jefes los hacen sentir motivados en su trabajo.

10. Me siento conforme con mi empleo
15 respuestas



Grafica 10. Conformidad con el empleo

En este punto se evidencia dos puntos diferentes que alrededor de la mayoría de resultados se ha evidenciado, una parte de los trabajadores del restaurante se sienten conformes con su trabajo, esto se ve expresado en el 33.3% que menciona que siempre se

ha sentido conforme con su empleo, mientras que el mismo porcentaje 33.3% siente que casi nunca está conforme con su empleo, un 20% menciona que casi siempre está conforme con su empleo y el 13.3% menciona que no está conforme con su trabajo.

Discusión.

Es importante analizar lo que se ha encontrado en los resultados de la encuesta aplicada al personal del restaurante, puesto que se encuentran factores que aumentan la percepción que tiene los empleados sobre su bienestar laboral, mientras que hay otro grupo de empleados que reconoce como nulo la aplicación o la sensación de tener bienestar laboral en la empresa.

En este punto se debe evaluar la motivación laboral que tienen los empleados del restaurante la cual tuvo un alto porcentaje de respuestas en que los empleados se sienten regularmente poco motivados al momento de ir a trabajar, frente a esto Méndez-Giménez, Fernández-Río y Cecchini-Estrada (2015), mencionan que la motivación es lo que impulsa a los individuos para cualquier actividad y que esta puede ser intrínseca o extrínseca; al poner en contraste este punto se encuentra que la forma o el trato que reciben los empleados, incluso las ventajas que ven al ser empleados de la empresa son muy pocos, generando una desmotivación al momento de estar en el trabajo o desarrollar alguna actividad dentro del mismo, afectando de manera directa su bienestar.

En este punto se debe realizar una observación bastante importante para el trabajo investigativo, puesto que los resultados encontrados al momento de hablar de las relaciones interpersonales fue bastante bajo, esto afecta a la empresa puesto que según lo menciona Moreno (2018), las relaciones sociales son fundamentales en la vida de un individuo y que esto influye en el campo laboral, por lo que mantiene una buena relación laboral con los superiores, compañeros y clientes sea fundamental puesto que el no tenerla muchas veces afecta el desarrollo laboral del empleado y puede generar riesgos psicolaborales, esto devela una problemática al interior de la empresa, ya que como se menciona anteriormente una buena relación con los jefes y compañeros de trabajo genera un mejor bienestar,

motivación laboral, apropiación sobre la empresa, entre otros factores, al faltar este factor el trabajo dentro de la empresa se verá severamente afectado.

Se evidencia la necesidad de generar procesos que desarrollen la capacitación y la transmisión de conocimientos de los jefes hacia los empleados, aquí toma relevancia la teoría de los factores de Herzberg, en donde se centra en la necesidad de motivar a los empleados y descubrir los factores que llevan a tener satisfacción o insatisfacción en un ambiente laboral desarrollando de esta manera relaciones más amenas entre empleados, aumentando así el bienestar laboral dentro del restaurante.

Estas situaciones hacen evidente la aplicación de procesos que impulsen el talento humano dentro de la empresa, además de tomar medidas que impulsen el bienestar de los empleados, mejorando las relaciones interpersonales, que se desarrolle la comunicación asertiva entre todos los integrantes de la empresa y se empiecen a solventar las problemáticas que han surgido en este ejercicio investigativo, tal y como se menciona la teoría sobre la Gestión de Talento Humano se convierte en un punto clave para incidir en el desarrollo del personal y mejorar su desempeño en el trabajo, esto mejora notablemente en los alcances y cumplimiento de metas impuestas dentro de la organización. El desarrollo del talento humano se desarrolla bajo procesos como: la estructura organizacional adoptada por la empresa, las características ambientales, el negocio que tiene la organización, la tecnología utilizada y los procesos internos que se desarrollan dentro de la organización (Castro y Delgado, 2020). De esta manera se encuentra que tanto la empresa como los trabajadores desconocen o no aplican procesos que mejoren el bienestar de los mismos y que lo que se conoce solo se aplica en cierto número de empleados, produciendo una inequidad en el trato que tienen los jefes con estos, el respeto por sus horarios laborales, la poca comunicación asertiva que en ocasiones existe, entre otros factores que hacen que el bienestar dentro de la empresa sea deficiente, por lo tanto es necesario que se apliquen procesos de gestión de talento humano que ayuden a mejorar el bienestar de cada trabajador beneficiando a la empresa y sus empleados.

Conclusiones.

De acuerdo con los resultados obtenidos y concorde a los objetivos puestos al inicio de este proyecto de investigación se realizó un proceso de recolección de información enfocada en la construcción de una base teórica, esto con el fin de recoger insumos para poder evaluar la percepción que tienen los empleados del restaurante “Más pollo”, sobre su bienestar laboral, mediante el estudio de los resultados, se encontró que esta percepción es bastante limitada y que eso lleva a que no se apliquen, generando malestar y malas relaciones en los empleados, además de desmotivarlos en su proceso laboral e incluso llevarlos a pensar en renunciar a su empleo.

Surge por medio de la investigación un nuevo factor que puede servir al momento de implementar cambios en el restaurante el cual es trabajar procesos de comunicación asertiva, esto con el fin de mejorar los procesos de comunicación entre los jefes y sus empleados y entre los trabajadores con los demás trabajadores, solventando así la problemática que surge como resultado de la aplicación de la encuesta, ya que este proceso no había sido tomado en cuenta previamente.

En cuanto al objetivo de conocer el tipo o nivel de bienestar que la empresa brinda a sus empleados se encontró a través de los resultados que esto es bastante ambiguo ya que al parecer algunos empleados sienten que su empresa les brinda un alto nivel de bienestar, con buena comunicación con sus jefes, respeto por sus horarios laborales y de descanso y se sienten motivados para continuar siendo empleados del restaurante, sin embargo hay otro grupo de trabajadores que sienten un malestar laboral al sentirse maltratados por sus jefes al recibir regaños en frente de sus compañeros, que se han visto limitados al momento de intentar construir relaciones interpersonales con los demás trabajadores, entre otros factores que ponen al ojo de los investigadores como una empresa dividida en dos, una que brinda óptimas condiciones laborales y otra que cuenta con muchas deficiencias; es por eso que surge la necesidad de aplicar un programa de gestión del talento humano que se enfoque en aumentar el bienestar para todos los trabajadores del restaurante, se cree que

este proceso ayudaría a levantar el trabajo del restaurante, mantendría un buen bienestar para sus empleados y se mejorarían las relaciones interpersonales dentro de la empresa.

Limitaciones.

En cuanto a limitaciones se debe tener en cuenta la pandemia, lo cual evito un contacto más directo con los participantes, también las condiciones bajo las que se realizó la encuesta no permitió ahondar en las respuestas brindadas, esto hubiese sido útil para fortalecer argumentos para establecer la necesidad de generar una serie de políticas dentro de la empresa que permitan el desarrollo del bienestar laboral en sus integrantes, esta limitación también se podría solventar realizando una investigación mixta que permita el desarrollo de entrevistas, matrices, entre otras estrategias de ambos paradigmas de la investigación.

Recomendaciones.

En este punto se va a iniciar realizando recomendaciones a la universidad, la cual debe continuar fortaleciendo los procesos de investigación e interacción social, los cuales brindan resultados muy útiles para la sociedad, además de que se considera a la misma como un espacio de aprendizaje y un espacio para el desarrollo de profesionales dispuestos a mejorar la sociedad, cumpliendo con las funciones establecidas por su profesión.

Para el programa de psicología la recomendación es mantener y fortalecer este tipo de procesos investigativos, puesto que es evidente la utilidad que estos tienen en el ejercicio de la psicología y su aporte a la ciencia, además de que les brinda a los estudiantes la posibilidad de mejorar sus capacidades investigativas, de manejo ante una comunidad y profundizan sus conocimientos sobre la profesión y el deber de la psicología.

En cuanto a la materia de Practicas II es importante afianzar y profundizar los conocimientos adquiridos durante el transcurso de la carrera y aplicarlos en este campo, abrir más espacios interactivos para acoger un mayor número de participantes orientados a cómo empezar, dirigir, y concluir una investigación aplicada a la población en estudio,

abarcando temas del diario vivir para contextualizar al estudiante en su nuevo rol de psicólogo en este campo específico.

En cuanto al restaurante en primer lugar se extiende un agradecimiento por parte del equipo investigador por abrir sus puertas y permitir que este proceso se desarrolle de la mejor manera, también se recomienda que se les preste atención a los insumos recogidos en el presente trabajo puesto que se considera que podrían ser un gran aporte a los procesos de bienestar laboral que pueden ser aplicados en su actividad.

REFERENCIAS

- Agudelo-Orrego, B. (2019) Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*. 15, 1, 116-137
- Alcover, C. M. y Rodríguez, F., Pastor, Y. y Fernández, J. J. y Chambel, M. J. (2017). Crisis económica, salud y bienestar en trabajadores con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33 (2), 147-155
- Arévalo, J., Bayona, R. y Rico, D. (2017). Las prácticas innovadoras de la gestión humana: una necesidad estratégica de las microempresas. 25, 37, 15-24
- Blanch, J.M., Sahagún, M., Cantera, L. y Cervantes, G (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26 (2), 157-170
- Bustamante-Ubilla, M., Lapo-Maza, M. & Grandón-Avenidaño, M. (2016). Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad, Chile. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 15, 30, 126-141
- Caballero-Lozada, M. & Nieto-Gómez, L. (2015) Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario. *Entramado*. 11, 1, 124-134
- Castro Durán, L., Cerda Etchepare, G., Vallejos Garcías, V., Zúñiga Vásquez, D. y Cano González, R. (2016). Calidad de vida de personas con discapacidad intelectual en centros de formación laboral. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 34 (1), 175-186
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703

- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. México: McGraw Hill
- Criado del Rey Morante, J. & Pino-Juste, M. (2014). ESTUDIO SOBRE LA MOTIVACIÓN DEL PROFESORADO EN UN CONTEXTO URBANO. *Revista Internacional de Psicología del Desarrollo y la Educación*, 3, 1, 31-41
- Dankhe, G. (1986), *La comunicación humana ciencia social.*, México: Mc.Graw-Hill
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2021). *Boletín Técnico, Gran Encuesta Integrada de Hogares*. Bogotá. D.C
- Díaz, L., Ríos, C., Galeano, A., Pedroza, C., González, P. & Montenegro, K. (2009). *Bienestar Social Y Laboral*. Bogotá: Universidad Agustiniana
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M. & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2, 7, 162-167
- Federación de Aseguradores Colombianos. (2019). Comunicado de Prensa (Mayo 2019).
 Recuperado de: <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/09/seminario-riesgos-laborales.pdf>
- Fonseca Herrera, J. M. G. y Cruz Torres, C. E. (2019). Relación del Bienestar Subjetivo de los trabajadores con su Compromiso hacia la organización. *CES Psicología*, 12 (2), 126-140
- García Ferrando, M. (1993). *La Encuesta. El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Madrid, España: Alianza Universidad.
- Guataquí, J. C. (2018). Nivel de satisfacción de trabajadores colombianos con su empleo.
 Recuperado de: <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/nivel-de-satisfaccion-de-trabajadorescolombianos-son-su-empleo-211956>
- Jiménez-González, G. M., Rivera-Ladino, A. M. y Gaibao-Pérez, M. C. (2019). Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector Hotelero: Estudio de caso en Medellín, Colombia. *PROSPECTIVA. Revista de Trabajo Social e intervención social*, (28), 203-226
- Ley 1090 de 2006. Código Deontológico y de Bioético del Psicólogo. Bogotá. 6 de septiembre de 2006

- Martínez-Íñigo, D. y Crego, A. (2017). Evaluación de una intervención para la mejora de las competencias de regulación interpersonal del afecto y el bienestar laboral en una muestra de operadores penitenciarios del Uruguay. *Universitas Psychologica*, 16 (3)
- Marsollier, R. G. (2019). Análisis del modelo burnout-engagement en empleados públicos. *Psicogente*, 22 (41)
- Méndez-Giménez, A. y Fernández-Río, J. & Cecchini-Estrada, J. (2015). Perfiles motivacionales de aproximación evitación en contextos de educación física. *Universitas Psychologica*, 14, 2, 549-561
- Ministerio de Trabajo. (24 de Julio de 2019). *Mintrabajo*. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>
- Moreno, S. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, (9), 1, 13-33
- Organización Mundial de la Salud. (2015). Día Mundial de la Salud Mental: Dignidad y Salud Mental. *Recuperado de:* <https://www.who.int/es/news/item/16-10-2015-world-mental-health-day-10-october-dignity-in-mental-health>
- Prada-Ospina, R. (2019). Factores socio-psicológicos y su relación con el estrés laboral como efecto generador del burnout. *Interdisciplinaria*, 36 (2), 39-53
- Peña Rivas, H. & Villón Perero, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científic*, 3(7), 177-192.
- Ramírez-Gañan, A., Orozco-Quintero, D. & Garzón-Castrillón, M. (2020) Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial*, 18, 2
- Sandoval-Reyes, J., Riveros Munévar, F., Duque Oliva, E.J., (2020). Psychometric Properties of the Intensification of Job Demands Scale based on a sample of Colombian workers. *Acta Colombiana de Psicología*, 23, 2, 40-51
- Torres, A. Y. (2002). Calidad de vida laboral, hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Dialnet Plus*, 82, 8
- Vargas, L. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 4, 8, 47-53

Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Scientific Electronic*, 60

Anexos

1. Consentimientos informados firmados por los participantes de la investigación

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 2

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.

Título del estudio: BIENESTAR LABORAL EN EL RESTAURANTE "MÁS POLLO" DE LA CIUDAD DE PASTO

Investigadores: ALEYDA LOZANO GUARNIZO CÓD. 1611020403, ALEXANDER LÓPEZ PALACIO CÓD. 1812410273 (VOCERO), JAZMÍN CUPITRA ARIAS CÓD. 1621982572, YENNY YOLIANA SÁNCHEZ OSPINO CÓD. 1811982463.

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Restaurante "MAS POLLO" de la ciudad de Pasto. El objetivo general de el Plan de Mejora es: Evaluar la percepción que tienen los empleados del restaurante "Más pollo" sobre su bienestar laboral en la ciudad de Pasto.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 22 de mayo de 2021

Yo Cesar Rodriguez identificado con C.E. 17135315 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Grancolombiana, denominada "BIENESTAR LABORAL EN EL RESTAURANTE "MÁS POLLO" DE LA CIUDAD DE PASTO", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad, se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Cesar Rodriguez

NOMBRE: Cesar Rodriguez

C.C.: 17135315

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 de 2

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: BIENESTAR LABORAL EN EL RESTAURANTE "MÁS POLLO" DE LA CIUDAD DE PASTO

Investigadores: ALEYDA LOZANO GUARNIZO C.O.D. 1611020403, ALEXANDER LOPEZ PALACIO C.O.D. 1812410273 (VOCERO), JAZMÍN CUPITRA ARIAS C.O.D. 1621982572, YENNY YOJANA SÁNCHEZ OSPINO C.O.D. 1811982463.

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Restaurante "MAS POLLO" de la ciudad de Pasto. El objetivo general de el Plan de Mejora es. Evaluar la percepción que tienen los empleados del restaurante "Más pollo" sobre su bienestar laboral en la ciudad de Pasto.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 de 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 22 de mayo de 2021

Yo Javier Bastidas Asfajas identificado con C.C. 28699088 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada "BIENESTAR LABORAL EN EL RESTAURANTE "MÁS POLLO" DE LA CIUDAD DE PASTO", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad, se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: [Firma]

NOMBRE: Javier Bastidas Asfajas

C.C.: 28699088

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 de 2

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: BIENESTAR LABORAL EN EL RESTAURANTE "MÁS POLLO" DE LA CIUDAD DE PASTO

Investigadores: ALEYDA LOZANO GUARNIZO C.O.D. 1611020403, ALEXANDER LOPEZ PALACIO C.O.D. 1812410273 (VOCERO), JAZMÍN CUPITRA ARIAS C.O.D. 1621982572, YENNY YOJANA SÁNCHEZ OSPINO C.O.D. 1811982463.

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Restaurante "MAS POLLO" de la ciudad de Pasto. El objetivo general de el Plan de Mejora es. Evaluar la percepción que tienen los empleados del restaurante "Más pollo" sobre su bienestar laboral en la ciudad de Pasto.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 de 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 22 de mayo de 2021

Yo Javier Pared Vega identificado con C.C. 28357472 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada "BIENESTAR LABORAL EN EL RESTAURANTE "MÁS POLLO" DE LA CIUDAD DE PASTO", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: [Firma]

NOMBRE: Javier Pared Vega

C.C.: 28357472

		CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 2

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: BIENESTAR LABORAL EN EL RESTAURANTE "MÁS POLLO" DE LA CIUDAD DE PASTO

Investigadores: ALEYDA LOZANO GUARNIZO CÓD. 1611020403, ALEXANDER LOPEZ PALACIO CÓD. 1812410273 (VOCERO), JAZMÍN CUPITRA ARIAS CÓD. 1621982572, YENNY YOLIANA SÁNCHEZ OSPINO CÓD. 1811982463.

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Restaurante "MAS POLLO" de la ciudad de Pasto. El objetivo general de el Plan de Mejora es: Evaluar la percepción que tienen los empleados del restaurante "Más pollo" sobre su bienestar laboral en la ciudad de Pasto.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

		CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 22 de mayo de 2021

Yo Shirly Ospino identificado con C.C. 25785286 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada "BIENESTAR LABORAL EN EL RESTAURANTE "MÁS POLLO" DE LA CIUDAD DE PASTO", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Shirly Ospino

NOMBRE: Shirly Ospino

C.C.: 25785286

		CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 2

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: BIENESTAR LABORAL EN EL RESTAURANTE "MÁS POLLO" DE LA CIUDAD DE PASTO

Investigadores: ALEYDA LOZANO GUARNIZO CÓD. 1611020403, ALEXANDER LOPEZ PALACIO CÓD. 1812410273 (VOCERO), JAZMÍN CUPITRA ARIAS CÓD. 1621982572, YENNY YOLIANA SÁNCHEZ OSPINO CÓD. 1811982463.

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Restaurante "MAS POLLO" de la ciudad de Pasto. El objetivo general de el Plan de Mejora es: Evaluar la percepción que tienen los empleados del restaurante "Más pollo" sobre su bienestar laboral en la ciudad de Pasto.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

		CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 22 de mayo de 2021

Yo Yenny Yoliana Sánchez Ospino identificado con C.C. 1811982463 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada "BIENESTAR LABORAL EN EL RESTAURANTE "MÁS POLLO" DE LA CIUDAD DE PASTO", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Yenny Yoliana Sánchez Ospino

NOMBRE: Yenny Yoliana Sánchez Ospino

C.C.: 1811982463

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: BIENESTAR LABORAL EN EL RESTAURANTE “MÁS POLLO”
DE LA CIUDAD DE PASTO

Investigadores: ALEYDA LOZANO GUARNIZO CÓD. 1611020403, ALEXANDER LOPEZ PALACIO CÓD. 1812410273 (**VOCERO**), JAZMÍN CUPITRA ARIAS CÓD. 1621982572, YENNY YOJANA SÁNCHEZ OSPINO CÓD.1811982463.

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Restaurante “MAS POLLO” de la ciudad de Pasto. El objetivo general de el Plan de Mejora es: Evaluar la percepción que tienen los empleados del restaurante “Más pollo” sobre su bienestar laboral en la ciudad de Pasto.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 22 de mayo de 2021

Yo Brayan Estiben Gutiérrez Morales identificado con C.C. 1024501890 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada “BIENESTAR LABORAL EN EL RESTAURANTE “MÁS POLLO” DE LA CIUDAD DE PASTO”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA:



NOMBRE: Brayan Estiben Gutiérrez Morales

C.C.: 1024501890

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 22 de mayo de 2021

Yo Andres Guiovanny Martinez Daza identificado con C.C. 1024517432 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano,

denominada “BIENESTAR LABORAL EN EL RESTAURANTE “MÁS POLLO” DE LA CIUDAD DE PASTO”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.



FIRMA:

NOMBRE: Andrés Guioivanny Martínez Daza

C.C.: 1024517432

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 22 de mayo de 2021

Yo Camilo Contreras Vaca identificado con C.C. 1024500978 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada “BIENESTAR LABORAL EN EL RESTAURANTE “MÁS POLLO” DE LA CIUDAD DE PASTO”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he

formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

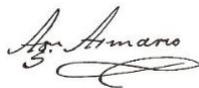
NOMBRE: Camilo Contreras Vaca

C.C.: 1024500978

Fecha: 22 de mayo de 2021

Yo Janeth Beltrán Ramírez identificado con C.C. 1024401805 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada “BIENESTAR LABORAL EN EL RESTAURANTE “MÁS POLLO” DE LA CIUDAD DE PASTO”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma

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



FIRMA:

NOMBRE: Janeth Beltrán Ramírez

C.C.: 1024401805

		CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	1 DE 2

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: BIENESTAR LABORAL EN EL RESTAURANTE "MÁS POLLO" DE LA CIUDAD DE PASTO

Investigadores: ALEYDA LOZANO GUARNIZO CÓD. 1611020403, ALEXANDER LOPEZ PALACIO CÓD. 1812410273 (VOCERO), JAZMÍN CUPITRA ARIAS CÓD. 1621982572, YENNY YOJANA SÁNCHEZ OSPINO CÓD.1811982463.

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Restaurante "MAS POLLO" de la ciudad de Pasto. El objetivo general de el Plan de Mejora es: Evaluar la percepción que tienen los empleados del restaurante "Más pollo" sobre su bienestar laboral en la ciudad de Pasto.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

		CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 22 de mayo de 2021

Yo Hernan Alonso Parra identificado con C.C. 16073284 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Granacolombiano, denominada "BIENESTAR LABORAL EN EL RESTAURANTE "MÁS POLLO" DE LA CIUDAD DE PASTO", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Hernan Alonso Parra
C.C.: 16073284 de pasto

 	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 2

**INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.**

Título del estudio: BIENESTAR LABORAL EN EL RESTAURANTE "MÁS POLLO" DE LA CIUDAD DE PASTO

Investigadores: ALEYDA LOZANO GUARNIZO CÓD. 1611020403, ALEXANDER LOPEZ PALACIO CÓD. 1812410273 (VOCERO), JAZMÍN CUPITRA ARIAS CÓD. 1621982572, YENNY YOJANA SÁNCHEZ OSPINO CÓD.1811982463.

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Restaurante "MAS POLLO" de la ciudad de Pasto. El objetivo general de el Plan de Mejora es: **Evaluar la percepción que tienen los empleados del restaurante "Más pollo" sobre su bienestar laboral en la ciudad de Pasto.**

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

 	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 22 de mayo de 2021

Yo, María Nubia Fajardo identificado con C.C.

54. 54323.642 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gracolonbiano, denominada "BIENESTAR LABORAL EN EL RESTAURANTE "MÁS POLLO" DE LA CIUDAD DE PASTO", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA:



NOMBRE:

María Nubia Fajardo

C.C.:

54323.642 Ámerica Q.

		CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 22 de mayo de 2021

Yo Analis Fabian Pineda W. identificado con C.C.

1007725929, manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Graccolombiano, denominada "BIENESTAR LABORAL EN EL RESTAURANTE "MÁS POLLO" DE LA CIUDAD DE PASTO", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Analisis Pineda

C.C.: 1007725929

		CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	1 DE 2

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.

Título del estudio: BIENESTAR LABORAL EN EL RESTAURANTE "MÁS POLLO" DE LA CIUDAD DE PASTO

Investigadores: ALEYDA LOZANO GUARNIZO CÓD. 1611020403, ALEXANDER LOPEZ PALACIO CÓD. 1812410273 (VOCCERO), JAZMÍN CUPITRA ARIAS CÓD. 1621982572, YENNY YOJANA SÁNCHEZ OSPINO CÓD.1811982463.

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Restaurante "MAS POLLO" de la ciudad de Pasto. El objetivo general de el Plan de Mejora es: Evaluar la percepción que tienen los empleados del restaurante "Más pollo" sobre su bienestar laboral en la ciudad de Pasto.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

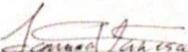
		CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 22 de mayo de 2021

Yo Jairo Vanasco Cloiez identificado con C.C.

1053132193 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Graccolombiano, denominada "BIENESTAR LABORAL EN EL RESTAURANTE "MÁS POLLO" DE LA CIUDAD DE PASTO", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Jairo Vanasco Cloiez

C.C.: 1053132193

		CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 22 de mayo de 2021

Yo Saul Lozano Guzman identificado con C.C.

97261872 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Graccolombiano, denominada "BIENESTAR LABORAL EN EL RESTAURANTE "MÁS POLLO" DE LA CIUDAD DE PASTO", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Saul Lozano

C.C.: 97261872

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 de 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 22 de mayo de 2021

Yo Jonh Seiva molano G. identificado con C.C.

80150210, manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de muestra que está realizando los investigadores de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica (Gran Colombia), denominada "BIBNESTAR LABORAL EN EL RESTAURANTE "MÁS POLLO" DE LA CIUDAD DE PASTO", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria.

Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frías por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

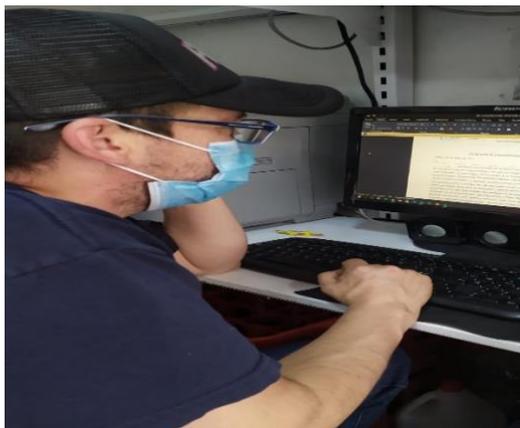
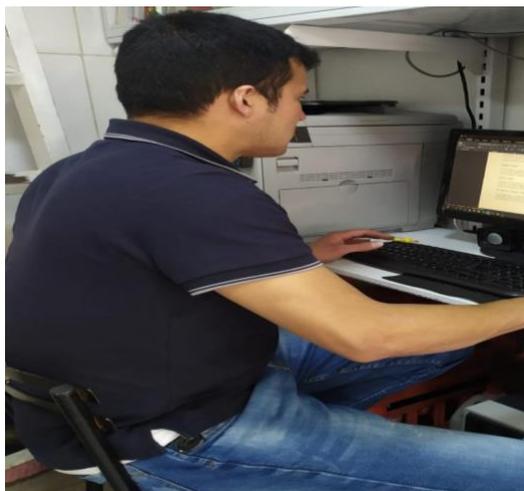
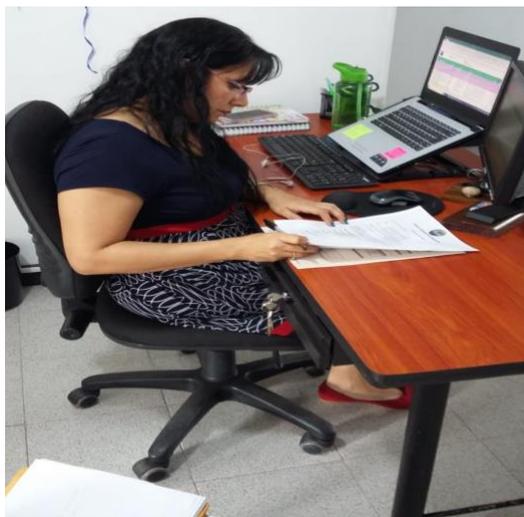
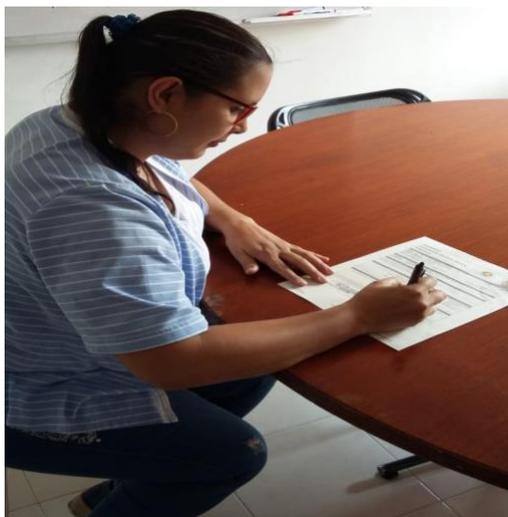
FIRMA: 

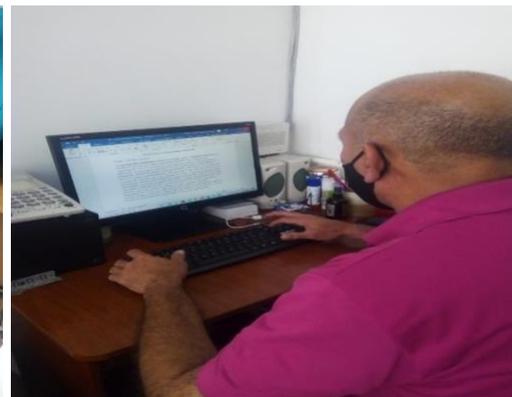
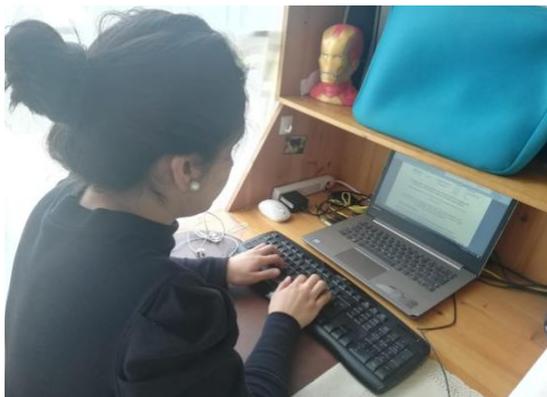
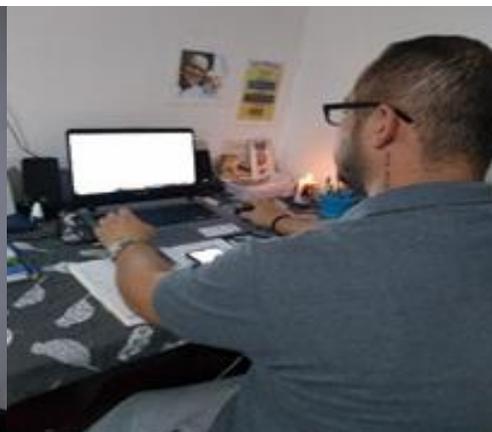
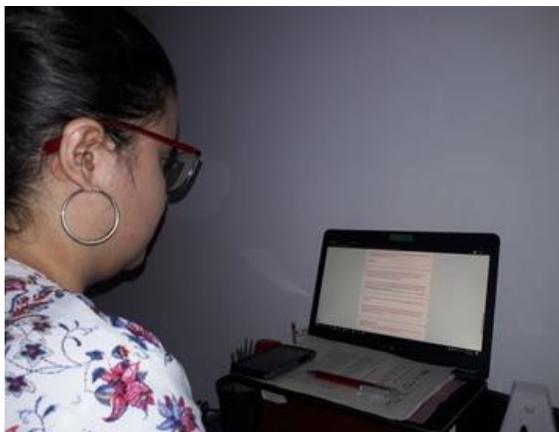
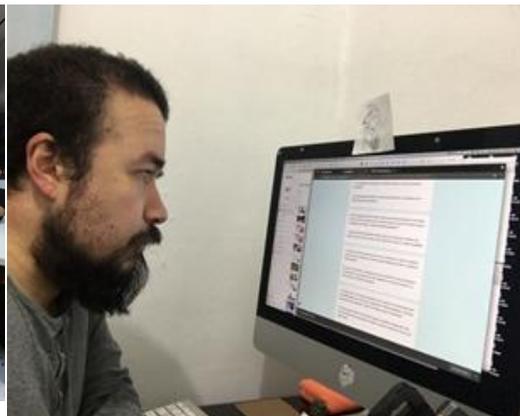
NOMBRE: Jonh Seiva Molano G.

C.C.: 80150210

2. Foto enviada por los participantes al momento de recibir el consentimiento informado







3. Instrumento a aplicar a los participantes

Encuesta para medir el nivel de bienestar Laboral

A continuación se le presenta una encuesta con el fin de medir el nivel de bienestar laboral que usted encuentra en su lugar de trabajo, para esto se le presenta una serie de situaciones a las que usted debe responder con base a lo acontecido en el último mes, la encuesta es de tipo likert donde 1 es siempre 2 casi siempre 3 no sabe/no responde 4 casi nunca y 5 nunca, por favor responder todas las preguntas, recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas y que puede retirarse en cualquier momento de la investigación.

*Obligatorio

Sexo *

M

F

Edad

Tu respuesta _____

¿Cuál es su función dentro de la empresa?

Tu respuesta _____

1. Recibo gritos y malos tratos dentro de mi sitio de trabajo

1

2

3

4

5

2. He pensado en renunciar a mi empleo por los tratos que recibo

1

2

3

4

5

3. Mis jefes se preocupan por el aspecto que tiene mi lugar de trabajo

1

2

3

4

5

4. He recibido el mismo trato que mis compañeros de trabajo por parte de mis jefes cuando me piden que realice alguna tarea

1

2

3

4

5

5. Mis jefes me han llamado la atención de forma fuerte al frente de mis compañeros

1

2

3

4

5

<p>6. La relación con mis compañeros es buena y se maneja bajo el respeto por el otro</p> <p><input type="radio"/> 1</p> <p><input type="radio"/> 2</p> <p><input type="radio"/> 3</p> <p><input type="radio"/> 4</p> <p><input type="radio"/> 5</p>	<p>8. En mi sitio de trabajo hay momentos de distracción e interacción con mis compañeros y jefes</p> <p><input type="radio"/> 1</p> <p><input type="radio"/> 2</p> <p><input type="radio"/> 3</p> <p><input type="radio"/> 4</p> <p><input type="radio"/> 5</p>
<p>7. Mis jefes respetan mis horarios de descanso, entrada y salida del trabajo</p> <p><input type="radio"/> 1</p> <p><input type="radio"/> 2</p> <p><input type="radio"/> 3</p> <p><input type="radio"/> 4</p> <p><input type="radio"/> 5</p>	<p>9. Mis jefes promueven el compañerismo y la motivación laboral dentro del restaurante</p> <p><input type="radio"/> 1</p> <p><input type="radio"/> 2</p> <p><input type="radio"/> 3</p> <p><input type="radio"/> 4</p> <p><input type="radio"/> 5</p>
<p>10. Me siento conforme con mi empleo</p> <p><input type="radio"/> 1</p> <p><input type="radio"/> 2</p> <p><input type="radio"/> 3</p> <p><input type="radio"/> 4</p> <p><input type="radio"/> 5</p>	

4. *Imágenes de los instrumentos desarrollados*

0:19     37% 

  docs.google.com/forms  

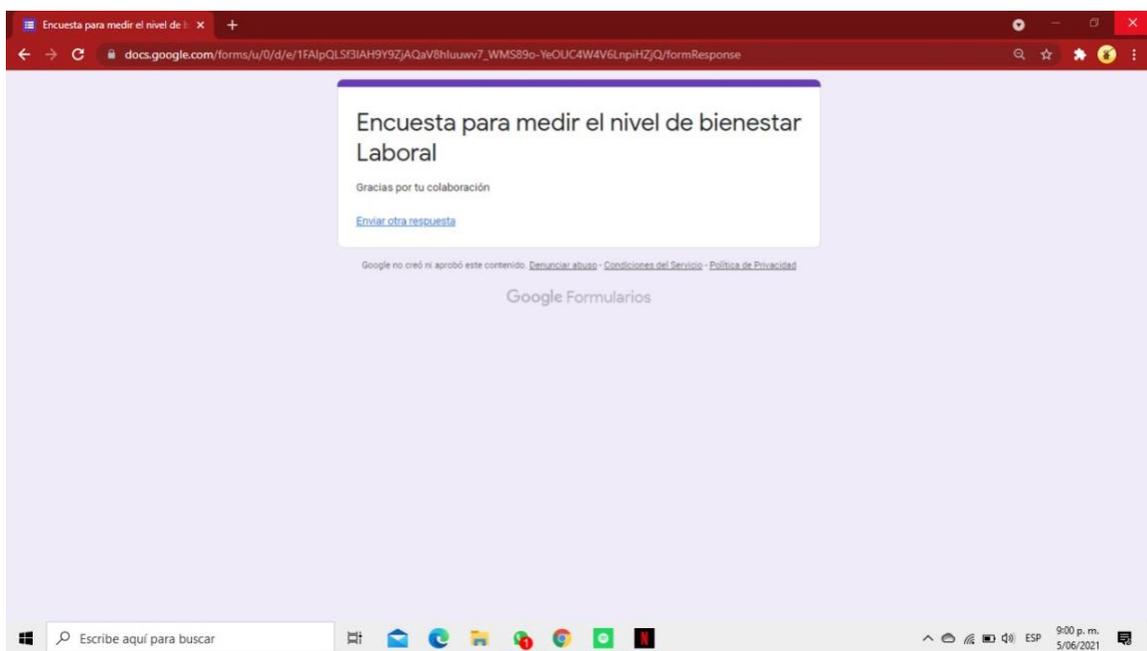
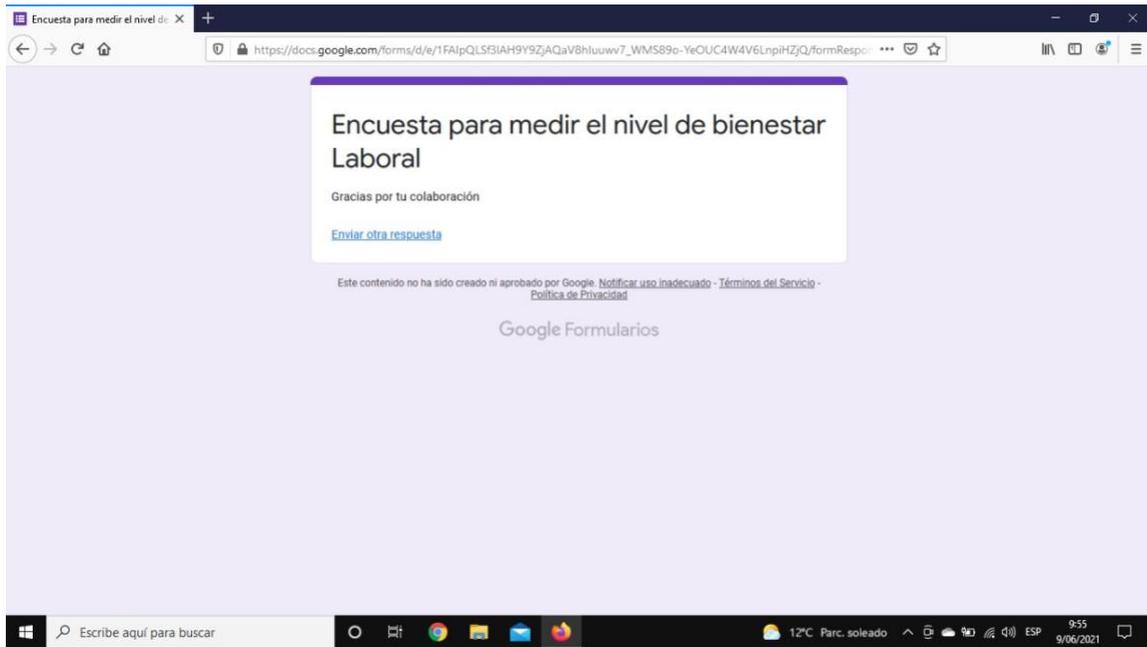
Encuesta para medir el nivel de bienestar Laboral

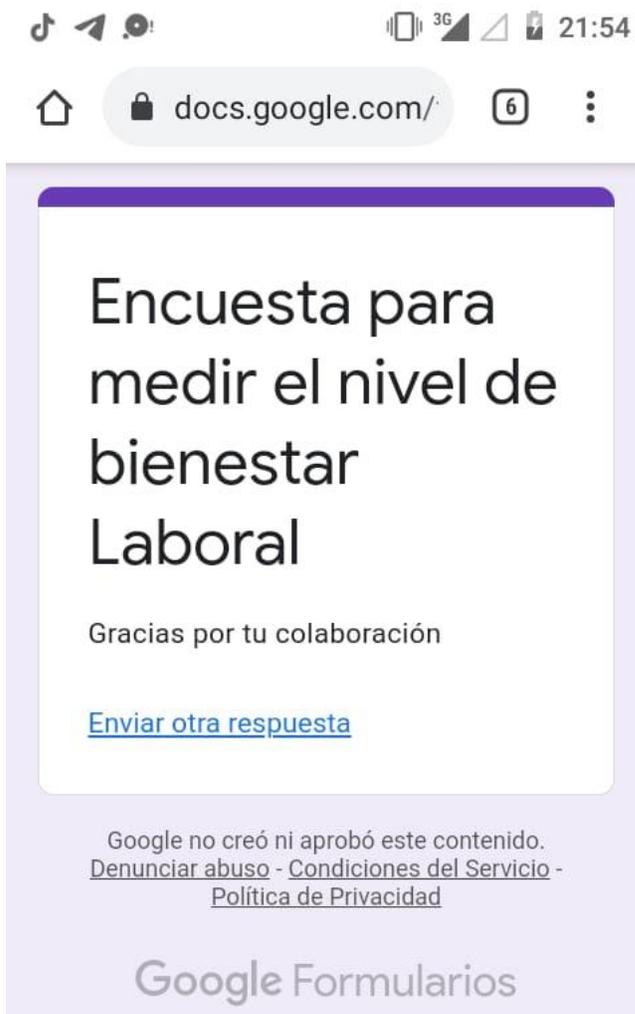
Gracias por tu colaboración

[Enviar otra respuesta](#)

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios





The image shows a mobile browser interface. At the top, there are status icons for signal strength, 3G network, and battery level, along with the time 21:54. Below the status bar is a navigation bar with a home icon, a lock icon, the URL 'docs.google.com/', a tab icon with the number '6', and a menu icon. The main content area is a white box with a purple border. It contains the following text:

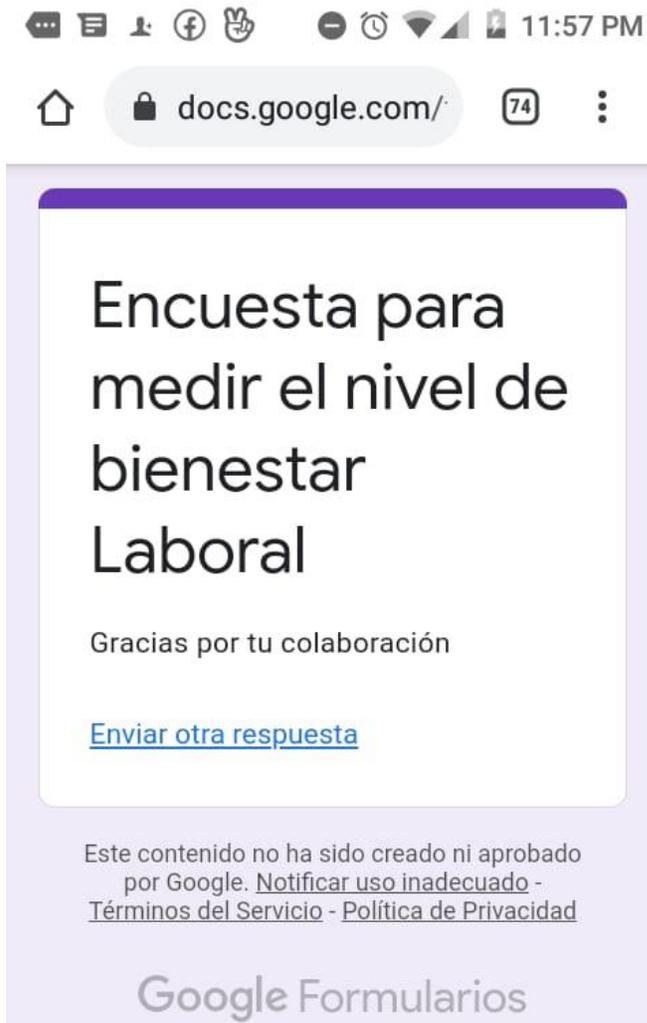
Encuesta para medir el nivel de bienestar Laboral

Gracias por tu colaboración

[Enviar otra respuesta](#)

Google no creó ni aprobó este contenido.
[Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios



The image is a screenshot of a mobile browser displaying a Google Forms survey completion page. At the top, the browser's status bar shows various icons and the time 11:57 PM. Below that, the address bar contains the URL 'docs.google.com/'. The main content area features a purple header bar. The survey title, 'Encuesta para medir el nivel de bienestar Laboral', is displayed in large black text. Below the title, a message reads 'Gracias por tu colaboración'. A blue link labeled 'Enviar otra respuesta' is positioned below the message. At the bottom of the page, a disclaimer states: 'Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)'. The Google Formulario logo is located at the very bottom.

11:57 PM

docs.google.com/ 74

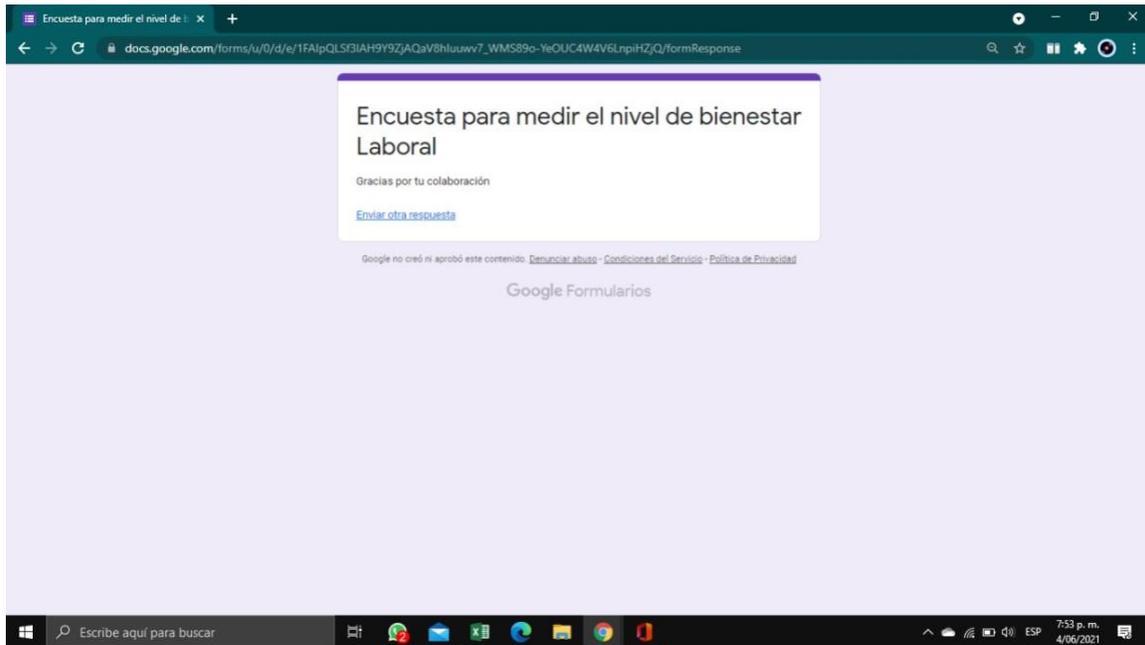
Encuesta para medir el nivel de bienestar Laboral

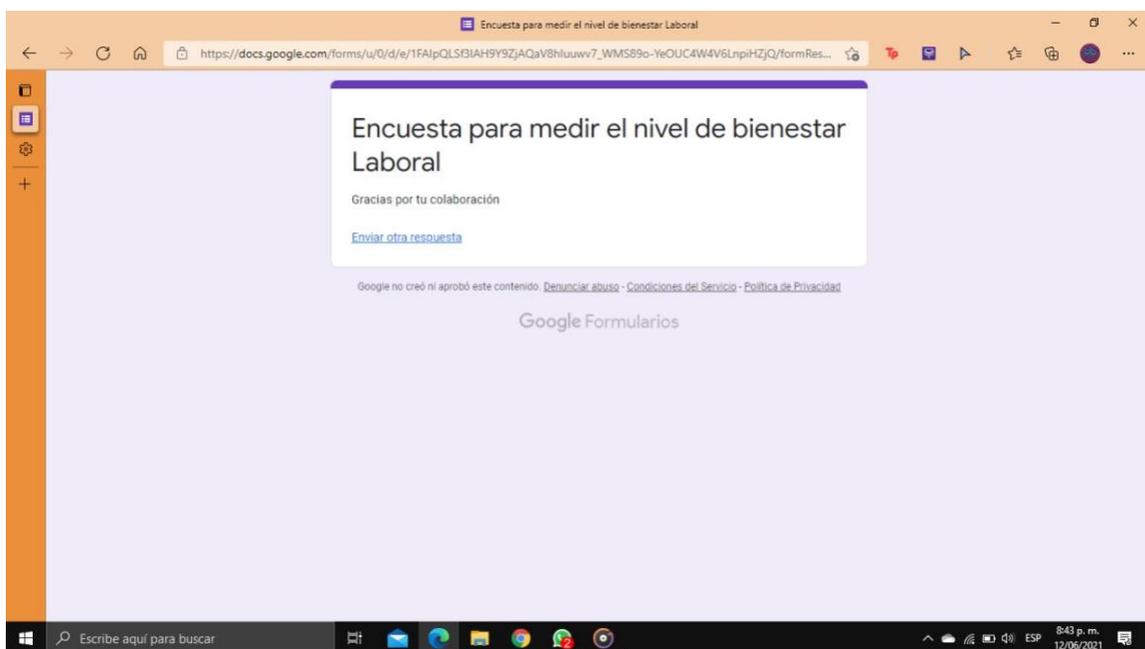
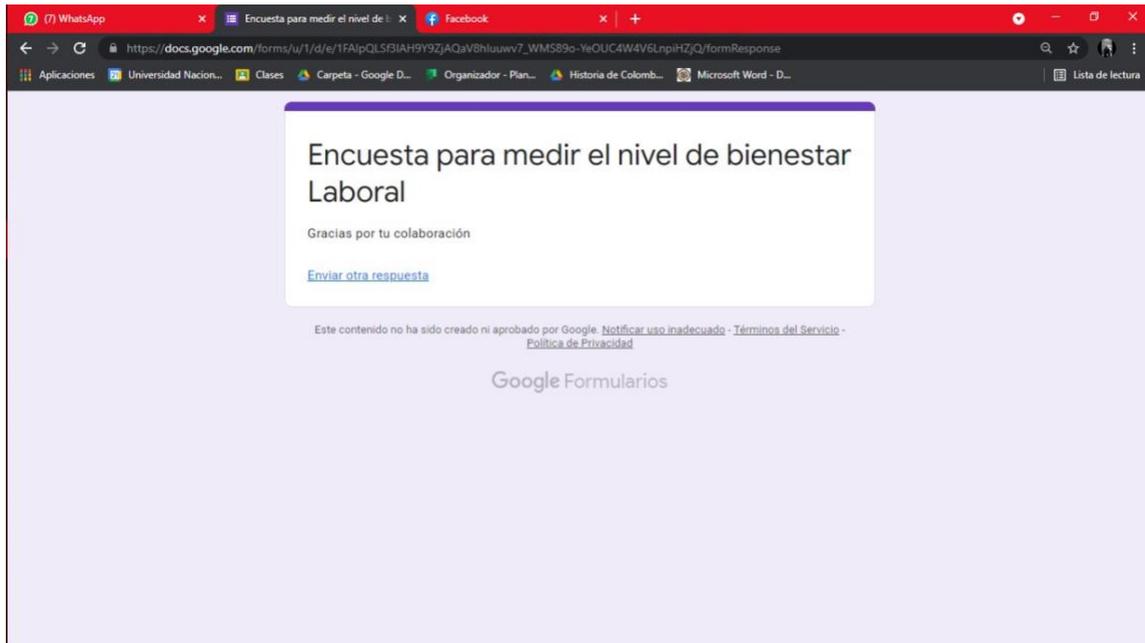
Gracias por tu colaboración

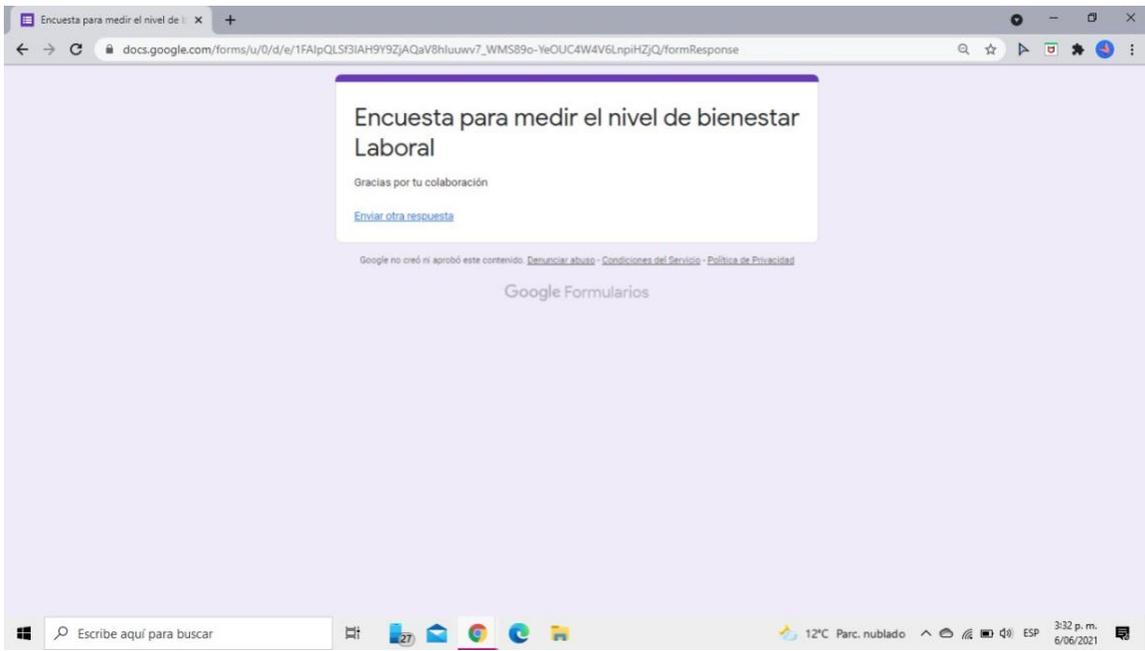
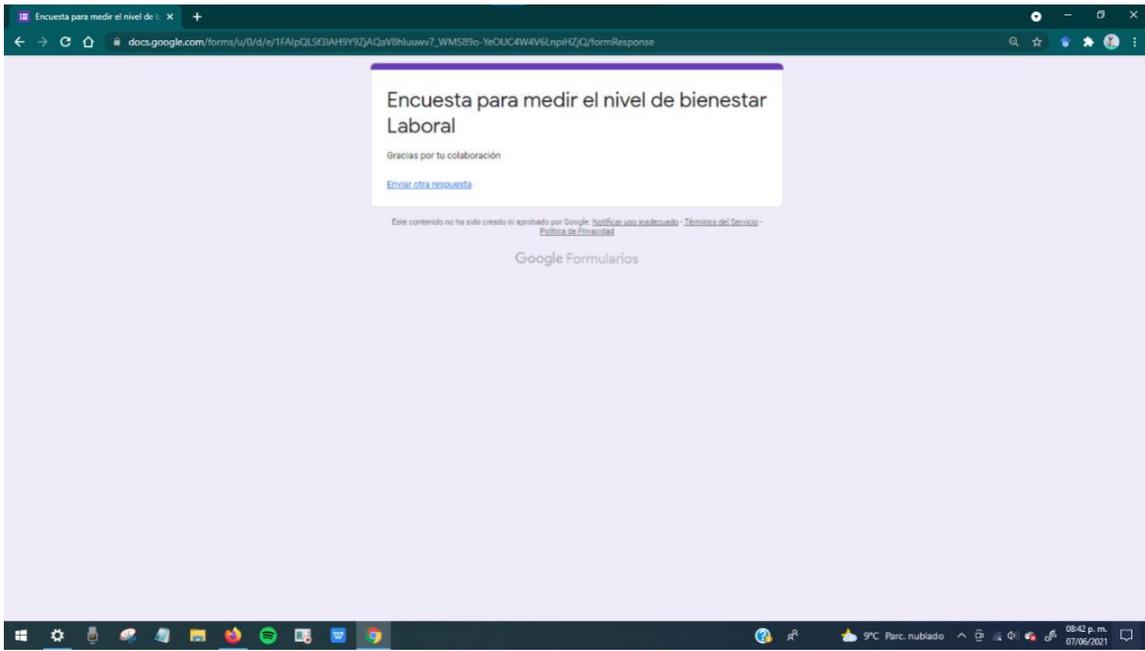
[Enviar otra respuesta](#)

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios







10:43 PM | 22,7KB/s

docs.google.com/forms/u/0

Encuesta para medir el nivel de bienestar Laboral

Gracias por tu colaboración

[Enviar otra respuesta](#)

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

docs.google.com/forms/u/0/dj/e/1FAIpQLSf3IAH9Y9ZjAQaV8hluuw7_WMSS9o-YeOUC4W4V6LnpHjZjQ/formResponse

Encuesta para medir el nivel de bienestar Laboral

Gracias por tu colaboración

[Enviar otra respuesta](#)

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

ESP 10:40 p. m.
LAA 21/06/2021

