



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
¿CUÁL ES EL IMPACTO DEL CLIMA LABORAL EN EL SECTOR SALUD EN LA
CLÍNICAS DE III Y IV NIVEL DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C.?

PRESENTA:

BRENDA YULIETH PÉREZ ZAPATA	CÓDIGO: 100124441
JENNY PAOLA SÁNCHEZ SÁNCHEZ	CÓDIGO: 100082227
JOHNAN SMITH CASTAÑEDA ACOSTA	CÓDIGO: 100226049
MARIO DE JESÚS LÓPEZ ARCILA	CÓDIGO: 100218254
YUDY ANDREA FRANCO PULIDO	CÓDIGO: 100048065

SUPERVISOR:

HEIDI JACQUELINE URREGO

BOGOTÁ D.C., AGOSTO DE 2021

Tabla de Contenidos

Contenido

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.	1
Planteamiento del problema.....	3
Objetivos.....	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos	4
Justificación.....	5
Marco de referencia	5
Marco conceptual.....	5
Marco teórico	7
Marco empírico.....	11
Tabla 1	12
Metodología	12
Tipo de estudio.....	12
Diseño metodológico	13
Estrategia.....	14
Resultados	15
Discusión.....	19
Conclusiones	20
Limitaciones.....	21
Recomendaciones	21
Referencias.....	23
ANEXOS	25
Anexo I.....	25
Anexo II	28
Anexo III.....	29
Anexo IV.....	31
Anexo V	33
Anexo VI.....	34

Se ejecuta una investigación de tipo documental, con el propósito de compilar resultados referentes a cuál es el impacto de un mal clima laboral en el sector salud de la ciudad de Bogotá D.C.

El trabajo tiene como fin realizar una revisión, de una manera adecuada en la cual se pueda identificar un mal clima laboral. Donde se va a identificar de manera cualitativa todos los aspectos que conllevan al desarrollo actual del mismo y a su vez las dificultades que presentan dichas situaciones, de acuerdo a los diferentes instrumentos de recolección de datos que aplicaremos en las diversas entidades de salud.

Palabras clave: Clima laboral, investigación, sector salud, población, calidad.

Capítulo 1.

Introducción.

Con el presente estudio se busca evidenciar cuales son las principales causas de un mal clima laboral, y si esto afecta el rendimiento en sus labores laborales. El estudio se realizará a un grupo de trabajadores del sector de la salud los cuales tienen edades que comprende entre los 28 y 35 años de edad.

Se le conoce como clima laboral según (Turizo, Ruiz (2020) “al conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibido directa o indirectamente por los empleados. Es a su vez una fuerza que influye en la conducta del empleado. Por lo cual, se convierte en un factor fundamental porque se relaciona significativamente con variables con el desempeño y las relaciones interpersonales de una empresa”. (Turizo, Ruiz, 2020, p.5)

Cuando hablamos que existe un mal ambiente laboral en una empresa nos referimos a 2
que el personal está teniendo problemas para interrelacionarse entre sí, y eso se puede presentar por diferentes factores, los empleados suelen ser muy competitivos y quieren alcanzar reconocimientos y nuevos nombramientos en la compañía, puede existir un mal liderazgo o algunos de los empleados pueden estar inconformes con sus condiciones de trabajo. “La definición de clima laboral variara de acuerdo a los factores organizacionales como: Estructura, políticas y reglas, hasta atributos completamente subjetivos tales como opiniones, cordialidad, apoyo, soporte entre otros”. (Contreras, 2015, p1)

Se sabe que un mal clima laboral puede ser algo muy perjudicial para los trabajadores y la compañía entre las consecuencias que se conocen por un mal clima laboral están: Mala experiencia para cliente o persona que recibe un servicio, Daños de la reputación de la compañía, Baja productividad, No se cumple con los objetivos establecidos y las actitudes personales y laborales tienden a ser negativas. (Francisco, 2019).

Por esto muchas empresas bajo su equipo de talento humano buscan mejorar el clima laboral de sus empleados pues se espera que así mejore la producción y eficiencia de la organización ya que está comprobado que si el empleado se siente a gusto trabajando presenta mejores resultados y un mejor rendimiento ya que se siente motivado.

La motivación juega un papel muy importante en el clima laboral de una organización, teniendo en cuenta que la conducta del ser humano responde a una serie de actividades dirigidas a una meta, es por ello que este tema es muy importante y sobretodo complejo ya que es una fuerza psicológica que impulsa a que los trabajadores inicien, mantengan y mejoren sus tareas laborales, también es importante un clima laboral saludable un trabajador satisfecho laborara con

agrado y esto le permitirá el logro de los objetivos, que es lo que le interesa a la organización, 3
por tanto el empleador es el que tiene la responsabilidad de motivar a su personal con el fin
de que exploten esas habilidades y destrezas llevando un buen ambiente de trabajo o un
excelente clima laboral (Denisse,2015).

Una organización competitiva es aquella que está encaminada hacia sus empleados,
creando entornos donde se beneficien las relaciones interpersonales fundamentadas en la
confianza. Por lo tanto, la comunicación y el trabajo en equipo es la base del clima laboral, ya la
mejora de las relaciones entre empleados y empleador generan el éxito de una empresa, así como
la negatividad es contagiosa, el ser positivo también es por ello que la productividad de una
organización se genera en el liderazgo que tenga el administrador, generando un buen bienestar,
motivación y satisfacción en sus trabajadores.

Planteamiento del problema.

Para observar la problemática que se evidencia en las empresas a nivel mundial en lo que
tiene que ver con el ambiente laboral y la importancia de su implementación dentro de las
organizaciones, logrando de esta manera mejorar el rendimiento de sus colaboradores, lo cual se
ha convertido en una prioridad a nivel mundial con el fin de tener una alta competitividad en los
mercados, desde años atrás diferentes personas se interesaron en el clima laboral de las empresas
como lo fueron Koffka (1935), Lewin, Lippitt y White 1939.

Sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) plantea un panorama
adverso para los próximos años teniendo en cuenta las afectaciones económicas producidas por la
COVID -19, Latinoamérica no ha sido ajena a las dificultades de la pandemia y se prevé más
desigualdad geográfica y demográfica por la disminución de trabajos dignos, en cuanto a lo que

pretende esta investigación de investigar sobre el clima laboral en el sector salud se puede decir ⁴ que en Colombia los colaboradores de las organizaciones prestadoras de servicio de salud han tenido muchas dificultades por la falta de infraestructura adecuada para la prestación de un servicio de calidad, en cuanto a lo que tiene que ver con la capital de la Republica de Colombia podemos decir que se ha evidenciado una alta demanda de personal idóneo para laborar en los centros asistenciales, lo cual ha llevado a tener extensas jornadas laborales y por lo cual se reclaman mejoras salariales, jornadas más flexibles con el fin de que los colaboradores puedan tener espacios de esparcimiento con sus familias y disfruten de entornos agradables en su área de trabajo y de esta manera lograr un mayor rendimiento laboral para beneficio de sus clientes y de las organizaciones

¿Cuál es el impacto del clima laboral en el sector salud en la Clínicas de III y IV nivel de la ciudad de Bogotá D.C.?

Objetivos

Objetivo general.

Determinar el impacto del clima laboral en el sector salud de la ciudad de Bogotá D.C.

Objetivos específicos

Diagnosticar las diferentes perspectivas del personal de la salud, con respecto a las variables en su rendimiento y bienestar laboral con una muestra del personal entre los 28 y 35 años.

Desarrollar distintas alternativas que nos permitan medir el impacto actual de los empleados del sector salud en la ciudad de Bogotá en pro de determinar los beneficios y aspectos por mejorar del clima laboral.

Recolectar las expectativas de los colaboradores, realizando las retroalimentaciones de los hallazgos recolectados durante el proyecto investigativo con el fin de ayudar a subsanar o corregir los aspectos a mejorar generando así una mayor satisfacción del clima laboral en general. 5

Justificación.

En la siguiente investigación, se pretende abordar a fondo el por qué, el clima laboral en el sector salud no es de buena calidad, no es objetiva, ni parcial, para los colaboradores y por esto, se pretende indagar en el problema del porque se presentan estos casos del clima laboral y como se puede llegar a implementar acciones correctivas, para mejorar el entorno y mitigar los problemas que se pueden desarrollar a raíz de estos casos, evidenciando, problemas psicológicos, autoestima baja, depresión y la constante negatividad para ir a trabajar, por lo anterior es necesario construir herramientas de aprendizaje mejorando la calidad de vida laboral y un entorno saludable, donde más adelante se irá desglosando más sobre las definiciones anteriormente mencionadas.

Marco de referencia

Marco conceptual

El marco conceptual o teórico está compuesto por los documentos más relevantes para llevar a cabo una investigación bien sea en el campo científico o en el campo humanístico; el marco conceptual ayuda a los investigadores para tener unas fuentes más fuertes que le permiten dar credibilidad a su investigación en la búsqueda de los objetivos trazados, así mismo permite establecer una comunicación entre el lector y el investigador con respecto a los conceptos manejados.

Estructura empresarial: es la estrategia que utilizan las empresas para designar su jerarquía entre sus colaboradores y de esta manera también asignar sus roles a desempeñar dentro del organigrama de la empresa, 6

La **estructura organizacional** es el sistema jerárquico escogido para organizar a los trabajadores en un organigrama de una empresa. Se podría decir que la estructura de la organización es el modo de planificar su trabajo y repartir formalmente sus responsabilidades, es el esqueleto que la sostiene.

Clima laboral: debido a la dificultad de encontrar una definición estructurada sobre *clima laboral* recurriremos a entregar algunas aproximaciones a lo que tiene que ver con este concepto.

Es la recopilación de unos comportamientos, debido a los lineamientos que ha establecido la organización a través del tiempo, y estos pueden cambiar según el esfuerzo que se necesite para ejecutar la labor encomendada.

Está compuesta de dos dimensiones, la interna (la propia organización) y, en alguna medida, la externa (entorno con el que interactúa la organización, por ejemplo: clientes, competencia, proveedores etc). (Capitán, 2009).

Está influenciado en su gran mayoría por los comportamientos conductuales, las actitudes, las aptitudes, las expectativas que se visionan en el futuro y la capacidad económica de la organización.

Se encuentra relacionado con lo que el individuo vive en su exterior en el entorno social, del que se puede valer gran parte de su comportamiento al interior de la organización.

El clima laboral tiene que ver con la manera como los colaboradores perciben su trabajo dentro 7 de la organización, una opinión que no siempre es compartida por todo el talento humano de la organización; es decir el aire que se respira en el día a día al interior del equipo de trabajo.

Clima organizacional: este concepto se ha convertido en un tema relevante para casi todas las organizaciones, las cuales se han interesado por mejorar y desarrollar este concepto en pro de lograr una mayor productividad entre sus colaboradores sin perder de vista su talento humano y su bienestar.

Es primordial establecer un buen ambiente donde se desempeña el trabajo diariamente, el trato brindado por el jefe a sus colaboradores y la relación con todo el personal de la empresa, incluso la camaradería con los proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que llamamos Clima Organizacional, con estos factores podemos determinar la disponibilidad o un obstáculo en el desempeño de los colaboradores de toda la empresa.

A través de la historia este tema se ha venido investigando con el propósito de mejorar el rendimiento en las empresas y este lo han llamado de diferentes maneras, ambiente, atmósfera, clima organizacional, sin embargo en los últimos tiempos se ha posicionado con fuerza el concepto de Clima Organizacional, sin embargo es importante destacar que el de mayor relevancia es el que ve como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral (Alexis Goncalves) quien ha dedicado su vida profesional a investigar este tema. (Peralta, 2018).

Marco teórico

El estudio del clima Organizacional ha buscado durante su desarrollo, plantear las mejores estrategias para aumentar el rendimiento de los colaboradores al interior de una organización, brindándoles condiciones laborales que permitan enriquecer su calidad de vida en el entorno social y familiar, brindándole herramientas que permitan lograr ese objetivo a través de salario emocional, motivación y liderazgo ejercido por sus jefes naturales.

En este apartado se mencionan algunas de las teorías que han permitido hacer realidad el clima organizacional en las empresas a nivel mundial y por el cual se despertado gran interés hasta la fecha y se ha ido implementando de manera exitosa demostrando su gran interés por su talento humano; estableciendo la percepción que se tiene sobre el entorno laboral y el cumplimiento de expectativas laborales.

Teoría de la motivación: Abraham Maslow psicólogo humanista desarrolla un trabajo pionero en la motivación y propone en el año de 1943 su teoría de la “Motivación Humana” esta ha sido utilizada en el campo de la psicología clínica y posteriormente en el área empresarial y en el desarrollo del comportamiento organizacional; esta teoría propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas, en esta teoría se identifican cinco categorías de necesidades las cuales están ordenadas en un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación, a medida que se van satisfaciendo estas necesidades surgen otras que cambian o modifican su comportamiento. (Maslow, 1943).

Teoría del liderazgo situacional: en esta teoría los líderes deben acoplarse a las situaciones que viven en su equipo de trabajo, la efectividad de liderazgo depende en gran medida de las capacidades del líder para detectar las condiciones en que los colaboradores

desarrollar su labor y salen a relucir algunas conductas que se presentan en la empresa; los líderes deben de utilizar incentivos dentro de la organización que permitan lograr los objetivos planteados así como los métodos de exigencia entre sus colaboradores y la manera de cómo se toman las decisiones.

Este modelo teórico destaca la relevancia de las variables situacionales que operan en el proceso del liderazgo; la efectividad del liderazgo se da entre la acertada comunicación que se tiene entre el líder y sus subordinados, esta teoría plantea cuatro posibles estilos de de dirección que deben ser tenidos en cuenta por el control directivo y sus colaboradores, estos son, ordenar, persuadir, participar y delegar. (Blanchard, 1982).

Teoría de los sistemas esta teoría fue planteada por Rensis Likert, la cual está compuesta por cuatro sistemas diferentes que pueden ser utilizados por el gerente de la organización y de esta manera se genera un clima laboral diferente.

Sistema 1 (Explotador-Autoritario). Los líderes no confían plenamente en sus colaboradores por lo cual no son pieza importante a la hora de tomar decisiones, por lo que la mayoría de decisiones son tomadas por los directivos de la organización, estas son transmitidas de manera jerárquica creando estrategias o amenazas para cumplir los objetivos, se tiene una atmósfera de desconfianza entre los directivos y colaboradores.

Este clima laboral se logra a través de espacios agradables y estables con buenas estrategias de comunicación entre los directivos y colaboradores no existe más que órdenes e instrucciones específicas.

Sistema 2 (Benevolente-Autoritario). En este sistema los directivos brindan

10

instrucciones, pero los colaboradores tienen la posibilidad de realizar comentarios sobre estas, los empleados que logran cumplir a cabalidad con las metas planteadas pueden obtener beneficios adicionales y reconocimientos por su buen desempeño; en general los directivos de la organización tienen una actitud condescendiente con sus empleados y estos tratan con respecto a sus superiores.

Bajo este clima laboral, la gerencia utiliza las necesidades sociales de sus colaboradores, pero también, da una percepción de laborar en un ambiente agradable y bien organizado.

Sistema 3 (Consultivo). En este sistema se evidencia cómo los directivos fijan las metas e imparte órdenes luego de haberlas expuesto ante sus colaboradores, a los cuales le permiten opinar de manera activa en cómo se va desempeñar su rol dentro de la empresa, en este sistema se utilizan estrategias que incentiven a los colaboradores para de esta forma aumentar la motivación de los trabajadores lo que permite tener una mayor confianza para discutir temas laborales con sus jefes.

Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar

Sistema 4 (Participativo). En este sistema los directivos tienen amplia confianza en sus colaboradores, la toma de decisiones está descentralizada y en la organización se tiene una comunicación fluida entre todos los integrantes de la empresa, los empleados tienen ambientes amigables donde la confianza juega un papel importante, cuanto más se implementa este sistema en las organizaciones mejores son las relaciones entre la dirección y el personal de la empresa ya que produce un mejor clima organizacional y ligado a esto mejores resultados en las metas

planteadas, excelente comunicación hacia arriba, hacia abajo y en dirección lateral, 11
disminuyendo costos asociados a la rotación y ausencia de los colaboradores. (Likert, 1986)

Es por esto que para la presente investigación relacionada con el clima laboral en el sector salud de la ciudad de Bogotá, se implementara el sistema 3 (Consultivo) y el sistema 4 (participativo) de la Teoría de los Sistemas planteada por RENSIS LIKERT, esto con el fin de promover la motivación y la productividad de los colaboradores brindándole ambientes amenos para desarrollar sus funciones y de esta manera lograr su mayor efectividad sin descuidar el talento humano.

Marco empírico

Según el artículo *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico*(2015)., nos indica que, de igual forma, diversos autores señalan que estudiar el ambiente de trabajo representa áreas de oportunidad para el crecimiento y desarrollo de las instituciones médicas, ya que al analizar esta variable se obtiene información útil para la mejora continua en las condiciones laborales y los estándares de calidad en salud (Jiménez, 2004, Acevedo et al., 2012, Urquiza, 2012, Segredo, 2013).

De acuerdo a *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico*, (I. Bernal; N. Pedraza, M. Sánchez) como complemento al modelo Litwin y Stringer (1968), Pritchard y Karasick (1973) proponen la medición de 11 dimensiones para evaluar el clima organizacional en las instituciones: autonomía, conflicto y cooperación, relaciones sociales, estructura, remuneración, rendimiento, motivación, status, centralización en la toma de decisiones y flexibilidad de innovación. De acuerdo con este modelo, el clima organizacional es una cualidad permanente que resulta del comportamiento de

las personas, las políticas de los altos mandos y la satisfacción laboral de cada individuo (Arredondo, 2008; Salas, 2009)

Es importante destacar que para tener un buen aporte del Clima Laboral en el sector salud, hay que realizar varios análisis, y objetar un grupo para poder dar el enfoque correcto a el estudio en mención, validando y tomando en cuenta todas las variables posibles a través de los años, para poder comparar y sacar resultados estratégicos.

Tabla 1

Aplicación de la escala Litwin y Stringer en instituciones del sector salud

Autor	Objetivo del estudio	Resultados
Hidalgo, Cabezas y Collados (1997)	Evaluar el clima organizacional en un centro de salud de primer nivel de atención	Se detectan percepciones positivas en las dimensiones de motivación y el interés por realizar una labor de servicios a los pacientes. Sin embargo, se requiere atención en los niveles de satisfacción de los empleados
Noboa (2007)	Determinar las especificidades del clima organizacional en un centro de asistencia médica de la República de Uruguay	En cuanto a la escala de medición, se obtuvo una valoración positiva (validez y confiabilidad). En la valoración del clima organizacional se muestran debilidades en la mayoría de sus dimensiones
Arredondo (2008)	Establecer la correlación entre inteligencia emocional y el clima organizacional en un Hospital de Lima-Perú	Se demuestra que el clima organizacional en el Hospital Félix Mayorca Soto es bueno pero no motiva el desarrollo de la institución, ni presenta correlación con la inteligencia emocional
Pangrazi y Parra (2010)	Analizar el clima organizacional de un Hospital Base de Linares, Chile	Se construye un cuestionario con 14 dimensiones. Los resultados manifiestan percepciones negativas en 6 factores, siendo la dimensión de equipo y distribución de personas y material el factor más débil

tomada de: <https://www.redalyc.org/pdf/212/21233043002.pdf>

Metodología

Tipo de estudio

Para la presente investigación se desarrollará con un tipo de diseño exploratorio-descriptivo, ya que se realizarán encuestas estructuradas, a los trabajadores del sector salud de las

clínicas de nivel III y IV, de la ciudad de Bogotá D.C., y descriptivo ya que se busca describir 13 la investigación llevada a cabo proporcionar información mediante la recopilación, análisis y presentación de datos.

Participantes: La población a la que se le va a aplicar el instrumento para la presente investigación se encuentra formada por el sector salud en la ciudad de Bogotá de nivel III y IV.

La muestra se conforma en un grupo de 15 personas, en un promedio de edad de 28 a 35 años; este es un muestreo no tan probable, puesto que es imposible abarcar todo el área del sector salud de la ciudad de Bogotá a los cuales se evidencia por comportamientos y demás síntomas físicos y comportamentales, están teniendo problemas de clima laboral en su entorno de trabajo, los participantes elegidos, se seleccionaron a juicio de los investigadores del presente proyecto validando ciertas características como fue el género, edad, y conocimiento de que han sido víctimas de posible maltrato psicológico en su entorno.

Diseño metodológico

Elección del instrumento

Este estudio se basará en un diseño metodológico de tipo cuantitativo, al ser de tipo cuantitativo permitirá obtener datos numéricos, por medio de un instrumento tipo encuesta estructurada compuesta por diez (10) preguntas para poder identificar situaciones presentadas en los lugares de trabajo, víctimas de un sobrecargo o un mal clima laboral. La encuesta basada en la escala Likert y lista de chequeo, teniendo en cuenta que según (Alvira Francisco, 2011) “La encuesta presenta dos características básicas que la distinguen del resto de los métodos de captura de información.

Con estas preguntas se tratará de realizar hallazgos y afectaciones por el ambiente laboral, maltrato psicológico, salud mental, agresiones verbales, etc. (anexo II) 14

Estrategia

Teniendo en cuenta que el clima laboral tiene una importante influencia sobre aquellas conductas o actitudes en las empresas o en el desempeño laboral específicamente, se hace necesario reflexionar en esta parte, buscando una forma para intervenir y proponer un cambio de mejora en el clima laboral, con el fin de poseer buenos resultados en la organización.

Es por ello que seleccionamos una estrategia global de cambio y mejora organizacional, prolongada y planificada llamada estrategia del piloteo. Se basa en adecuar las creencias, valores y estructuras de la empresa a los desafíos empresariales ajustados a un entorno competitivo cada vez más complejo. Así mismo se busca motivar al personal, con acciones que causen en los empleados satisfacción en su parte laboral, asumiendo que el factor humano es la organización, por lo tanto, involucra aceptar la importancia de las necesidades los deseos y opiniones de los empleadores generando que el trabajo puede desarrollarse con satisfacción y eficacia. Luego de investigar los dos enfoques el cualitativo y cuantitativo, se hace elección de una investigación cuantitativa en un nivel exploratorio –descriptivo que busca identificar, las actitudes, características y los perfiles de las personas, procesos y objetos o cualquier otra particularidad, por lo tanto, se realiza una encuesta a los empleados del sector salud, con el fin de conocer las oportunidades y fortalezas del mismo expresando cada uno su opinión se realiza un análisis estadístico en la herramienta SPSS para tener los resultados.

Los resultados expuestos en base a la encuesta evidenciaron que el 90% de las personas que laboran en el sector salud, indican que es muy importante mantener un muy buen clima laboral para poder desempeñar de mejor manera sus funciones dentro de la compañía que laboran.

La primera pregunta realizada fue “. Cree usted que es importante tener un buen clima laboral”, y de acuerdo a los encuestados 8 de 10 personas indicaron que si, en tener un muy buen clima laboral con lleva a una mejor productividad en sus labores.



Figura I

La segunda pregunta “. Considera usted que el clima laboral en el sector de la salud es bueno”, en esta ocasión evidenciamos que está muy dividida la opinión respecto al clima que se evidencia en el sector de la salud.

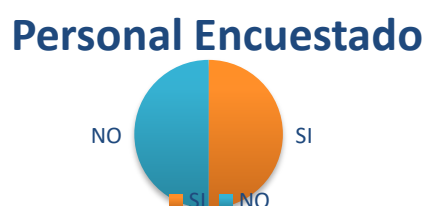


Figura II.

La tercera pregunta “Para usted es importante tener una Buena estructura organizacional para que se tenga un buen clima laboral”, en este caso evidenciamos que la

mayoría de personas piensan que si es importante tener una muy buena estructura organizacional para así que fluya el clima laboral.

Personal Encuestado



Figura III.

La cuarta pregunta ¿Un mal clima laboral puede afectar en su rendimiento laboral?, se evidencia una equidad en las respuestas, dando por un porcentaje más alto el sí, ya que consideran que tener un muy buen clima laboral, puede ser un plus en el rendimiento laboral.

Personal Encuestado

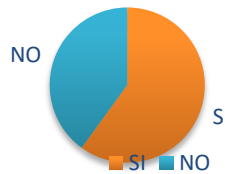


Figura VI.

Según la quinta pregunta “En la empresa donde labora tiene un buen clima laboral”, se puede deducir que la mayoría del personal encuestado, indica que en sus actuales empresas no se maneja un muy buen clima laboral por diferentes aspectos a corregir.

Personal Encuestado

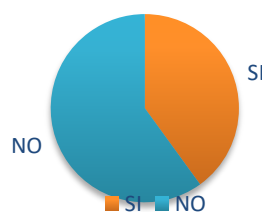


Figura V.

A la sexta pregunta “En donde labora realizan actividades que fortalezcan las relaciones interpersonales”, se denota que en las compañías no le prestan mucha atención al tema del clima laboral, ya que no realizan muchas actividades que fortalezcan las relaciones interpersonales.

Personal Encuestado

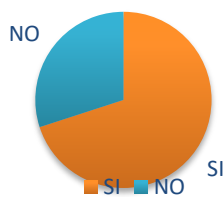


Figura VI.

Según la pregunta 7 “El ambiente de trabajo es el ideal para desarrollar sus funciones”, consideran que es un tema importante mas no indispensable para realizar de la mejor manera sus funciones asignadas.

Personal Encuestado



Figura VII.

A nuestra pregunta número ocho “Le agrada trabajar con sus compañeros de trabajo”, la opinión es muy dividida, ya que por lo mismo que no se está generando un muy buen clima laboral, las relaciones interpersonales no son tan fuertes para trabajar en equipo y armonía.



Figura VIII

A nuestra pregunta número nueve “Conoce usted las políticas de la empresa en donde labora”, el cual se evidencia un desconocimiento en las políticas donde labora, lo cual desde el momento del ingreso se debe fortalecer ese aspecto, para que así se ingrese personal idóneo que se ajusten a las políticas mismas de la compañía.



Figura IX

A la décima pregunta “Considera usted que es importante ser respetuoso con sus compañeros de trabajo”, se evidencia que en su totalidad consideran que si es importante promulgar el respeto entre sus compañeros de trabajo.

Teniendo en cuenta la revisión bibliográfica con el análisis desarrollado en nuestra investigación se da a conocer que el no tener un buen clima laboral puede afectar el desarrollo y éxito de una organización, debido a que el clima laboral juega un papel muy importante en una organización ya que al general un ambiente sano crea en los empleados satisfacción por el trabajo, generando buena productividad para la empresa, es de resaltar que la satisfacción laboral está ligada con los aspectos de desarrollo, como la actualización o capacitación para un buen desempeño, es por ello que la influencia del entorno de trabajo tiene relación con el bienestar del equipo de trabajo, por lo tanto, se puede decir que las tareas realizadas o el desempeño está ligada con la satisfacción del usuario, lo cual va relacionado con un buen trato del personal y una excelente calidad de servicio.

Así mismo se puede hallar como resultado que dentro del contexto organizacional o ambiente laboral, las causas de no tener un buen clima laboral en esta empresa de salud, se genera por la mala calidad de liderazgo, las exigencias psicológicas y en la selección del personal al momento de ingresar personal idóneo en la organización, aparte de eso se puede observar que no se está motivando el personal. Es de anotar que la motivación también juega un papel importante en una organización, sobre todo en el clima laboral de una empresa, ya que la motivación es un factor emocional básico para cualquier empleado, la persona que está motivada realiza las tareas cotidianas sin necesidad de un sobre esfuerzo adicional.

Por otra parte, se puede observar en los resultados que las relaciones interpersonales es uno de los factores de mayor incidencia y que más afecta el clima laboral en una organización, además del liderazgo tiende a ser la relación interpersonal teniendo en cuenta que el ser humano

es un ser social de naturaleza, por lo tanto, el desarrollo de relaciones agradables en el ambiente laboral favorece la realización de las funciones de forma integrada. es por ello que esta organización se debe enfocar en la construcción de relaciones de trabajo más humanas, con el fin de que se genere una mayor satisfacción y buena productividad, ya que fácilmente se puede evidenciar en los resultados que esta organización no le presta mucha atención a esto temas, teniendo en cuenta que no se realizan actividades que puedan fortalecer esas relaciones interpersonales.

Conclusiones

Con la encuesta realizada se pudo concluir que cada uno de los participantes desde cada punto de vista se ha visto involucrado indirecta o directamente con esta problemática que se presenta en los trabajadores del sector salud.

Por medio de la encuesta también se pudo concluir y confirmar que la problemática del clima laboral es básicamente el desconocimiento de algunos aspectos los cuales serían importantes para fortalecer las relaciones interpersonales y a su vez fortalecer el clima laboral como tal.

Se puede implementar estrategias de impacto lo cual se puedan establecer normas a las cuales, al momento de realizar, podamos asegurar que el personal que trabaje en las entidades de salud sea idóneo y se ajuste a las políticas de la empresa, ya que con esto se puede generar un muy buen clima laboral en el sector salud.

Según la evaluación del Clima Laboral de una organización, El clima organizacional o laboral es clave para el éxito de una empresa porque condiciona las actitudes y el

comportamiento de sus trabajadores. Por ello, las empresas e instituciones requieren contar 21 con mecanismos de medición periódica de su clima organizacional.

Limitaciones

Mencionando las limitaciones de nuestra investigación encontramos que las fuentes investigativas, al realizar una revisión literaria de nuestro tema de trabajo buscamos la mayor cantidad de información posible que sea veraz, fidedigna y que pueda ser aplicada al trabajo y por eso nos encontramos con esta dificultad debido a que no existe gran cantidad de información.

El tiempo de la investigación es un condicionante que no permite hacer las pruebas a toda la población que tenemos proyectada y en 16 semanas es poco tiempo para hacer todo nuestro trabajo documental y aplicar los instrumentos que se han plantado por lo cual nuestro trabajo está acotado.

Otra de las limitaciones son los recursos económicos para adquirir el dinero para visitar todos los hospitales, poder realizar las actividades lúdicas y todo lo que conlleva a implementar estas estrategias que han sido formuladas por el equipo de trabajo.

Recomendaciones

Se debe velar porque en las entidades de salud, se prevea un excelente clima laboral, ya que si observamos estas entidades son muy importantes para nuestra sociedad, porque es un recurso humano vital y por lo tanto las empresas deben comprender y cosechar el buen trato, por lo cual realizamos algunas recomendaciones, para lograr eso son las siguientes:

Desde el proceso de selección, garantizar que el personal que ingrese cumpla con los 22 parámetros que se establecen en la organización y a su vez se ajusten de una manera íntegra con sus compañeros, dando siempre a conocer que la integridad del personal y la compañía es dar un bienestar al trabajador, de la mano con el trabajador.

Organizar y fomentar actividades las cuales puedan fortalecer sus relaciones interpersonales entre sus compañeros de trabajo, como capacitaciones de desarrollo personal, la activación y agradecimiento por su labor, puede ser salarial o motivacional, fortaleciendo el bienestar y la integridad.

Periódicamente realizar evaluaciones, lo cual garantizara que se va estar muy pendiente del rendimiento y seguimiento de los empleados del sector salud, también se puede aplicar la batería de riesgo psicosocial, para conocer a las causales de estos problemas y realizar un plan de acción, según Proteger IPS (junio 2018), es un instrumento diseñado por la Universidad Javeriana junto al Ministerio de Protección Social tiene como objetivo identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extra laboral en población laboralmente activa.

**FICHA REPORTE PRODUCTO MULTIMEDIA PRÁCTICAS
SUSTENTACIÓN**

Autores	<p align="center">Nombres y apellidos estudiantes:</p> <p>Brenda Yulieth Pérez Zapata</p> <p>Jenny Paola Sánchez Sánchez</p> <p>Johnan Smith Castañeda Acosta</p> <p>Mario De Jesús López Arcila</p> <p>Yudy Andrea Franco Pulido</p> <hr/> <p align="center">Asesor: Heidi Jacqueline Urrego</p>
Objetivo del proyecto	Determinar el impacto del clima laboral en el sector salud de la ciudad de Bogotá D.C.
Título del material	¿Cuál es el impacto del clima laboral en el Sector Salud en la Clínicas de III y IV nivel de la ciudad de Bogotá D.C.?
Objetivo del material	Sustentar el proyecto, con base en la investigación realizada en este semestre, sobre el clima organizacional en el Sector Salud, para ello se utilizó un instrumento, para conseguir resultados y poder dar conclusiones para mitigar el impacto en estas organizaciones en el futuro.
Tipo de producto (podcast, video)	Video
Enlace producto multimedia	https://www.youtube.com/watch?v=V1OBO4Mbkrq

Referencias

Alvira, F (2011) La encuesta: una perspectiva general metodológica, recuperado de:

24

<https://books.google.com.co/books?id=GbZ5JO-IoDEC&printsec=frontcover&dq=encuesta&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiT2tuHm-XdAhVHoFMKHTL8AH8Q6AEIKDAA#v=onepage&q&f=false>

Blanchard, P. H. (1982). *Google academico*. Obtenido de

<https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/7614/7478>

Capitán, Á. J. (2009). *Google academico*. Obtenido de

<https://raco.cat/index.php/Papers/article/view/133027/182941>

Contreras, (2015) clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería,

Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000100007

Denisse Pacheco, (2015) motivación y su relación con el clima organizacional en los trabajadores administrativos de la universidad nacional José maría Arguedas, 2015, Recuperado de:

https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/257/Denisse_Ccorimanya_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20es%20un%20elemento,que%20interesan%20a%20la%20organizaci%C3%B3n.

Estudios Gerenciales, vol. 31, núm. 134, (2015), pp. 8-19. *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico.*

Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/212/21233043002.pdf>

Francisco, (2019) 5 consecuencias de trabajar en un mal clima laboral, Recuperado de:

<https://okdiario.com/salud/5-consecuencias-trabajar-mal-clima-laboral-4966299>

https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7ICxCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=estrategias+para+un+buel+clima+laboral+en+el+sector+salud&ots=o_DAxVCwe-&sig=LScwd3m

Likert, R. (1986). *Google academico*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/311/31103505.pdf>

M. Bordas (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*, Recuperado de:

Maslow, A. (1943). *Google academico*. Obtenido de http://files.franklin-yagua.webnode.com.ve/200000092-e266ae35e3/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf

Peralta, R. (2018). *Google Academico*. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52082475/El_Clima_Organizacional-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1636249651&Signature=TcZpk7Zjvmg5TmIdeiHwWXUAkp~clBfCNO2I0ub5Fab8MQCWwBJpvnJl4k-TYKtbaFyr2R-BzFuPXTpbPLRP3doyqsVLFxX1V0qSBtmlTsF3lNyAAMUnY8T4uFRshVOuB7k

Turizo, Ruiz, (2020) *Análisis del clima organizacional en la prestación de servicios de salud y cómo influye en la calidad de atención*, Recuperado de: <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/5068/AN%C3%81LISIS%20DEL%20CLIMA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>


Proteger IPS PROFESIONALES EN SALUD OCUPACIONAL Y CALIDAD SAS (2018), *Batería Riesgo Psicosocial*, Recuperado de: <https://www.protegerips.com/bateria-riesgo-psicosocial-menu>

Universidad ICESI(2015), *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico*. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624>

ANEXOS

Anexo I.

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO CODIGO	MISIONAL TE RE FORMATO
--	-------------------------------------	---------------------------	-----------------------------------

 MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	VERSION	01
	PAGINA	26 DE 38

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: impacto del clima laboral en el sector salud en la Ciudad de Bogotá. _

Investigadores: Mario de Jesús López Arcila
 Brenda Yulieth Pérez Zapata
 Jenny Paola Sánchez Sanchez
 Johnan Smith Castaneda Acosta

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado del sector salud de la ciudad de Bogotá, El objetivo general de el Plan de Mejora es determinar el impacto del clima laboral en el sector salud. Lo invitamos a que lea con atención este documento, realice las preguntas que considere necesarias para despejar cualquier duda o inquietud y así asegúrese que entendió los procedimientos que se van a realizar en el presente estudio.

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 seguir²⁷ 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: _____

Yo _____ identificado con C.C. _____ 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 “ _____ ”, 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: _____

C.C.: _____



**DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DEL CLIMA LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DEL SECTOR DE LA SALUD**

Anexo II

El objeto fundamental de esta encuesta laboral es verificar el clima laboral que los trabajadores del sector de la salud en la ciudad de Bogotá D.C tienen en el momento. A su vez con los resultados arrojados crear las pertinentes mejoras para así garantizar un plan de mejora en donde se evidencie esta problemática. Por favor marque con una X el cuestionario individualmente la respuesta que usted considere que corresponde.

No	OBSERVACIONES	TOTAL DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTAL DESACUERDO
1	¿ Cree usted que es importante tener un buen clima laboral?					
2	¿Considera usted que el clima laboral en el sector de la salud es bueno?					
3	¿Para usted es importante tener una Buena estructura organizacional para que se tenga un buen clima laboral?					
4	¿ Un mal clima laboral puede afectar en su					

	rendimiento laboral?					29
5	¿ En la empresa donde labora tiene un buen clima laboral?					
6	¿ En donde labora realizan actividades que fortalezcan las relaciones interpersonales?					
7	El ambiente de trabajo es el ideal para desarrollar sus funciones					
8	Le agrada trabajar con sus compañeros de trabajo					
9	Conoce usted las políticas de la empresa en donde labora					
10	Considera usted que es importante ser respetuoso con sus compañeros de trabajo					

Anexo III

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	29 DE 38

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: impacto del clima laboral en el sector salud en la Ciudad de Bogotá. _

Investigadores: Mario de Jesús López Arcila
 Brenda Yulieth Pérez Zapata
 Jenny Paola Sánchez Sanchez
 Johnan Smith Castaneda Acosta

Objetivo del Plan de Mejora:

30

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado del sector salud de la ciudad de Bogotá, El objetivo general de el Plan de Mejora es determinar el impacto del clima laboral en el sector salud. Lo invitamos a que lea con atención este documento, realice las preguntas que considere necesarias para despejar cualquier duda o inquietud y así asegúrese que entendió los procedimientos que se van a realizar en el presente estudio.

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: 09- diciembre de 2021

Yo, Nicolás Ríos Rodríguez identificado con cedula de ciudadanía numero 79.534.634 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 **“Impacto del Clima Laboral en el Sector de la Salud en la Ciudad de Bogotá D.C.”**, 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: Nicolás Ríos

NOMBRE: Nicolás Ríos Rodríguez

C.C: 79.534.634

Anexo IV

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	31 DE 38

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: Impacto del clima laboral en el sector salud en la Ciudad de Bogotá. _

Investigadores: Mario de Jesús López Arcila
Brenda Yulieth Pérez Zapata
Jenny Paola Sánchez Sanchez
Johnan Smith Castaneda Acosta
Yudi Andre Franco

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado del sector salud de la ciudad de Bogotá, El objetivo general de el Plan de Mejora es determinar el impacto del clima laboral en el sector salud. Lo invitamos a que lea con atención este documento, realice las preguntas que considere necesarias para despejar cualquier duda o inquietud y así asegúrese que entendió los procedimientos que se van a realizar en el presente estudio.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de³² 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: 08-12-2021

Yo Sandra Patricia Acosta identificado con C.C. 52118508 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 “: **Impacto del clima laboral en el sector salud en la Ciudad de Bogotá.** ”, 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.

X

Sandra Acosta

Anexo V

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	33 DE 38

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

Título del estudio: impacto del clima laboral en el sector salud en la Ciudad de Bogotá. _

Investigadores: Mario de Jesús López Arcila
 Brenda Yulieth Pérez Zapata
 Jenny Paola Sánchez Sanchez
 Johnan Smith Castaneda Acosta

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado del sector salud de la ciudad de Bogotá, El objetivo general de el Plan de Mejora es determinar el impacto del clima laboral en el sector salud. Lo invitamos a que lea con atención este documento, realice las preguntas que considere necesarias para despejar cualquier duda o inquietud y así asegúrese que entendió los procedimientos que se van a realizar en el presente estudio.

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 en³⁴ 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: 09- diciembre de 2021

Yo, Luis Alejandro Muño Toledo identificado con cedula de ciudadanía numero 1.117.491.898 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 **“Impacto del Clima Laboral en el Sector de la Salud en la Ciudad de Bogotá D.C.”**, 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: Luis Alejandro Muño Toledo

C.C: 1.117.491.898

Anexo VI

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO CODIGO	MISIONAL TE RE FORMATO

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	VERSION	01
		PAGINA	35 DE 38

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: impacto del clima laboral en el sector salud en la Ciudad de Bogotá. _

Investigadores: Mario de Jesús López Arcila
 Brenda Yulieth Pérez Zapata
 Jenny Paola Sánchez Sanchez
 Johnan Smith Castaneda Acosta

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado del sector salud de la ciudad de Bogotá, El objetivo general de el Plan de Mejora es determinar el impacto del clima laboral en el sector salud. Lo invitamos a que lea con atención este documento, realice las preguntas que considere necesarias para despejar cualquier duda o inquietud y así asegúrese que entendió los procedimientos que se van a realizar en el presente estudio.

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 seguir³⁶ 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: 03- diciembre de 2021

Yo, José Luis Ortega Buitrago identificado con cedula de ciudadanía numero 80.905.365 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 **“Impacto del Clima Laboral en el Sector de la Salud en la Ciudad de Bogotá D.C.”**, 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: José Luis Ortega Buitrago

C.C: 80.905.365