

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

LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL ENTORNO SOCIAL,  
FAMILIAR Y LABORAL.

PRESENTA:

ROSA LADY SIERRA COD 1621020016

LEYDI ROCIO CASTILLO GUIO COD 1310015104

JENNIFER NATALIA RIOS PORRAS COD 100215420

DAVID GONZALO ÁLVAREZ DUQUE COD 1711024420

VICTOR MANUEL LUNA ALZATE COD 100213145

SUPERVISOR:

JOHANNA MARCELA TRIVIÑO JAIMES

BOGOTÁ, AGOSTO – DICIEMBRE DE 2021

## Tabla de Contenidos

Resumen.....	4
Capítulo 1. Introducción. ....	5
Descripción del contexto general del tema. ....	5
Planteamiento del problema.....	6
Pregunta de investigación. ....	6
Objetivo general.....	7
Objetivos específicos. ....	7
Justificación. ....	7
Capítulo 2. Marco de referencia.....	9
Marco conceptual.....	9
Marco teórico.....	10
Marco Empírico. ....	11
Capítulo 3. Metodología. ....	14
Tipo y diseño de investigación. ....	14
Participantes.....	14
Instrumentos de recolección de datos. ....	15
Consideraciones éticas.....	16
Capítulo 4. Resultados. ....	18
Discusión.....	24
Conclusiones.....	25
Limitaciones.....	26
Recomendaciones. ....	26
Referencias bibliográficas.....	28
Anexos. ....	32

## Lista de Figuras

Figura 1. Edad de los participantes.....	18
Figura 2. Sexo de los participantes.....	18
Figura 3. En relación a las condiciones físicas de su puesto de trabajo (Luminosidad, agua, equipos y tecnología) usted considera que éste es.....	19
Figura 4. Cómo considera usted, el espacio de su trabajo, para realizar la gestión de sus actividades:.....	19
Figura 5. ¿Está usted de acuerdo en cómo se gestiona las políticas y procesos de la organización?.....	20
Figura 6. Su jefe inmediato, ¿tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista, escucha sus opiniones, lo motiva a alcanzar sus objetivos, participando y trabajando juntos como equipo?.....	21
Figura 7. ¿Considera que recibe una justa retribución económica por las labores desempeñadas dentro de la organización?.....	21
Figura 8. ¿Considera que las relaciones dentro de la organización con sus Directores, Equipo y Pares están en sintonía y calidez?.....	22
Figura 9. ¿Considera tener confianza y compromiso en los planes diseñados por la empresa y que están orientados a la estrategia de la organización?.....	22

## **Resumen.**

Este proyecto pretende establecer cómo influye la satisfacción laboral en el entorno social, familiar y laboral de los colaboradores de la empresa Tecnollantas Zipaquirá SAS, se construye a través del planteamiento metodológico con enfoque cualitativo para lo cual se aplica una entrevista semiestructurada compuesta por doce preguntas de las cuales ocho son cerradas y cuatro abiertas con una muestra de diez trabajadores de diferentes áreas de la compañía; estas dan como resultado variantes positivas como negativas, donde se evidencia que la satisfacción laboral si influye en los espacios a los cuales esta expuestos el colaborador ya que las personas constantemente esta en busca de su plenitud en todos los aspectos de su diario vivir.

**Palabras clave:** Satisfacción, Satisfacción laboral, Entorno Social, Entorno Familiar, Entorno laboral.

## **Capítulo 1.**

### **Introducción.**

#### **Descripción del contexto general del tema.**

La satisfacción y la calidad en el trabajo son variables que reflejan la situación de los trabajadores en el mercado laboral, por un lado, las percepciones de los empleados sobre su conformidad con el trabajo, mientras que la calidad del trabajo refleja las medidas desde el punto de vista del investigador que las sugieren; en vista de este trabajo, la OIT considerará calcular el índice de calidad del empleo (ICE). En otras palabras, los trabajadores estarían más satisfechos con su trabajo y se adherirían a condiciones laborales adecuadas, lo que afectaría positivamente la calidad de vida y las tasas de empleo. De esta forma, los determinantes de la satisfacción laboral y la calidad de la vida tendrán un significado común debido a la relación entre estas dos variables.

Distintas investigaciones relacionan la motivación en un ambiente laboral como el resultado directo de una adecuada satisfacción laboral, una de las investigaciones en la cual se puede ver reflejado este aspecto es en la teoría de Motivación-Higiene de Frederick Herzberg, esta estipula que el rendimiento de las personas en el trabajo depende del nivel de satisfacción que su entorno laboral le genere (Herzberg, 1954). De acuerdo con esto es preciso afirmar que por medio de los niveles de motivación presentes en el ambiente laboral se puede determinar de qué manera influye en las distintas esferas de la vida cotidiana del ser humano.

Según Oligny (2014), en su estudio señala que en Colombia un 80% de los efectos a largo plazo de la insatisfacción laboral conlleva al estrés en estas empresas, y se denota en el agotamiento emocional y desmotivación, en consecuencia se puede evidenciar derivado del cansancio que cuando el estrés emocional se cronifica, el profesional pierde la habilidad, el deseo o la energía para responder emocionalmente a situaciones conflictivas y esto hace que su desempeño disminuya, así como se

evidencien conflictos familiares generando una disminución de la tranquilidad de la vida diaria, y por ende afectando su desempeño laboral.

Se encontró según un informe de la ICPD, que un 75 % de los integrantes de la empresa Tecnollantas en Zipaquirá SAS, se encuentran con la obligación de acatar las órdenes por ser empleados, y además reciben una baja valoración por parte de la institución en cuanto a las capacidades y reconocimiento de las respectivas funciones desempeñadas. Debido a lo anterior se evidencian cifras de (ICPD, 2019) que indican que en Zipaquirá se presentan los índices más altos de insatisfacción laboral en las empresas de suministros automotor y llantas, con un 78%, seguido Cundinamarca con un 76%, así mismo Atlántico con un 72%, Antioquia con un 58% y Tolima con un 46%, siendo de relevancia estas cifras para conocer qué elementos son los generadores de estos altos índices insatisfactorios al interior de la organización. (Torres, C, 2019).

### **Planteamiento del problema**

La satisfacción es la sensación o estado grato que depende del desarrollo de toda una serie de criterios personales del individuo (Arango, 1993), que permiten la aparición de este sentimiento de plenitud característico de la satisfacción, que depende del cumplimiento de dichos criterios. La satisfacción influye en cada una de las esferas presentes en la vida del hombre, permitiendo ser el factor detonante para toda una serie de conductas positivas o negativas que inciden en la vida cotidiana del ser humano. Con esta investigación se pretende evidenciar todas aquellas características que este sentimiento refleja en cada uno de los escenarios presentes en la vida de los colaboradores de la empresa seleccionada, permitiendo identificar su impacto y los niveles presente, y de esta manera determinar cómo influye la satisfacción en el entorno social, familiar y laboral de los colaboradores de la empresa Tecnollantas Zipaquirá SAS.

### **Pregunta de investigación.**

¿Cómo influye la satisfacción laboral en el entorno social, familiar y laboral de los colaboradores de la empresa Tecnollantas Zipaquirá SAS?

### **Objetivo general.**

Establecer cómo influye la satisfacción laboral en el entorno social, familiar y laboral de los colaboradores de la empresa Tecnollantas Zipaquirá SAS.

### **Objetivos específicos.**

1. Identificar las principales características de la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Tecnollantas Zipaquirá SAS.
2. Evaluar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Tecnollantas Zipaquirá SAS.
3. Determinar la importancia de que el personal se sienta satisfecho con su trabajo y los efectos que esto conlleva en su entorno social y familiar.

### **Justificación.**

Debido a los grandes cambios que ha presentado la sociedad a través del tiempo como lo es a nivel laboral, social, tecnológico e industrial, se ha venido demostrando gran interés sobre este tema ya que las personas continuamente están en busca de satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional, la satisfacción laboral es de suma importancia ya que de esto depende la productividad del trabajador, sin embargo hay que tener en cuenta que esta va ligada a el clima laboral en el que se encuentre, ya que este es uno de los factores que intervienen de forma directa.

La presente investigación busca analizar y establecer cómo influye la satisfacción laboral en el entorno social, familiar y laboral, y así mismo lograr identificar y evaluar los niveles de satisfacción de los trabajadores de la compañía realizando un análisis de las efectos de tener a un colaborar satisfecho o insatisfecho laboralmente, y como se correlaciona con sus otros espacios sociales , esto en pro de realizar mejoras en el clima laboral con el objetivo de optimizar su calidad de vida en las diferentes dimensiones.

El proyecto busca proporcionar información que será útil para mejorar el conocimiento sobre la satisfacción laboral y su relación con las demás áreas del ser humano y como realizar mejoras a nivel laboral para que los trabajadores se sienta

plenos; por otra parte, la investigación contribuye a ampliar y afianzar saberes ya que cuenta con otros estudios realizados anteriormente por psicólogos y sociólogos logrado así un contraste sobre la satisfacción y sus implicaciones sociales en cuanto a las condiciones laborales.



## **Capítulo 2.**

### **Marco de referencia.**

En el presente capítulo se desarrollará el marco conceptual, donde se definen los conceptos relevantes de la problemática, luego el marco teórico describe la teoría en que se basa la problemática que se estudia, y para finalizar en el marco referencial se realiza una síntesis de los hallazgos más sobresalientes que fueron publicados anteriormente.

#### **Marco conceptual.**

Para comprender mejor esta situación se precisan las siguientes variables de estudio y las definiciones más relevantes de esta problemática:

**Satisfacción:** Hace referencia al deleite que un ser humano percibe de una situación determinada, esta nace de la comparación entre lo que un individuo anhela y lo que puede adquirir. (Brunet, 2011)

**Satisfacción laboral:** Se puede definir como el gusto que tienen los colaboradores por su trabajo, momento emocional satisfactorio de la idea subjetiva que tienen los trabajadores del agrado que tienen por su empleo. (Csikszentmihalyi, 2013)

**Entorno Social:** Se define como un lugar donde las personas se desenvuelven con una serie de elementos creados por el ser humano, los cuales tiene un efecto en su conducta ya que hacen parte de sus prácticas y tradiciones. (Real Academia Española, 2014)

**Entorno Familiar:** Hace referencia a un espacio donde cada miembro de familia participa de modo particular, de ahí que cada uno posea unas características que diferencian una familia de otra. (León, 2013)

**Entorno Laboral:** Se refiere al contexto donde los empleados desarrollan labores, este contexto está relacionado con los procedimientos de los trabajadores, con el modo en que se relacionan, su forma de trabajar y con las actividades que desarrolle cada empleado. (Navarro, 2016)

### **Marco teórico.**

En este apartado se busca describir los diferentes tipos de teorías en las que se puede evidenciar las cuestiones relacionadas con la satisfacción laboral y el impacto en los entornos sociales y familiar de los colaboradores, en este sentido diferentes autores muestran la importancia, atención y contribución para la resolución y planificación e implementación de estrategias para prevenir o eliminar problemas que afectan negativamente los entornos en los que las personas se desempeñan; algunos investigadores han elaborado estudios encaminados en la satisfacción de los colaboradores en sus sitios de trabajo, proponiendo diferentes alternativas.

Es importante determinar que la teoría de Abraham Maslow (1970) presenta una teoría de la motivación muy útil para analizar la motivación individual. Esto indica que las solicitudes individuales se pueden clasificar en orden de prioridad. Los niveles más bajos de necesidades deben satisfacerse antes que las personas se preocupen por satisfacer niveles más altos de necesidades, por ejemplo, el hambre se considera una necesidad esencial, la cual es más importante que la seguridad. Cuando se satisface una necesidad, la gente sigue adelante y trata de satisfacer la siguiente. El tercer nivel de necesidad es la necesidad social, seguida del estatus. El nivel más alto de necesidad es el crecimiento personal, que incluye el crecimiento personal superando con éxito los desafíos, si un nivel de necesidades que ya ha sido satisfecho se ve amenazado, las personas reorientarán sus actividades para proteger ese nivel inferior. Según Ivancevich, Konopasque y Matteson (2005), señalan que: “La esencia de la teoría de Maslow es que las necesidades forman parte de una jerarquía. Las necesidades de nivel inferior son las fisiológicas, y las necesidades de nivel superior son las de autorrealización.” Además, las necesidades pueden cambiar con el tiempo y según los requerimientos de cada caso.

Finalmente, se determina que la motivación se divide en dos entornos según como lo refiere Pérez (2019): el entorno externo y trabajo personal. El entorno primero, incluye los escenarios de trabajo físicos, es decir, las condiciones que abordan las áreas de desarrollo del individuo, incluidos los salarios, los beneficios sociales, las políticas de la empresa y el entorno de relaciones laborales. También analiza las oportunidades existentes, las perspectivas ambientales y los elementos que las organizaciones implementan para satisfacer a sus funcionarios. El segundo factor es la motivación la cual esta vinculada con todas las actividades ligadas al cargo tales como la realización de un funciones y tareas importantes, la responsabilidad y el logro de objetivos junto con los ascensos y el reconocimiento y así mismo el desarrollo de de habilidades y que satisfacen en el tiempo y aumentan la productividad organizacional.

### **Marco Empírico.**

Según Moreno, Chang, Romero de Cuba (2018), este estudio se desarrolló en Paraguay en una empresa de Autocamiones S, A, se estipulo una metodología cuantitativa, con un instrumento estandarizado tipo cuestionario con 62 ítems que abordan la satisfacción laboral, se determina como objetivo general: conocer de qué manera el ser reconocido laboralmente aumenta el desempeño laboral, no obstante, esto se puede constituir como una motivación al logro del autorreconocimiento, lo que indica que la satisfacción laboral aumenta en cuanto al trabajador se le tiene en cuenta y se le valora en su desempeño esto conlleva a que se tenga una mayor satisfacción en los ámbitos de vida que acompaña a los colaboradores de la empresa, finalmente el estudio concluye que, se puede determinar con esta valoración su mayor productividad ya que su estado de ánimo va a ser mejor, estos autores en su investigación también pudieron hallar que aquella satisfacción también puede ser afectada por el ambiente, se continuidad laboral, oportunidades de crecer en la empresa y las condiciones adecuadas propias de su labor.

Según Ortiz, Mercado, Cázares, León (2017), se desarrolló en Perú, con una población de 200 empleados de una empresa automovilística, se determina un tipo de investigación cualitativa, con el instrumento la entrevista para abordar el personal, el objetivo general es : conocer la satisfacción laboral y las condiciones de vida a las están ligados los empleados en una empresa de automóviles S.A, se concluye del estudio, que a mayor satisfacción laboral se tenga mayor satisfacción en la vida se hay, lo cual nos lleva a realizar un análisis en relación de cómo los trabajadores están en su ambiente laboral y cuanto es el porcentaje que se pueda tener en el ámbito laboral y que nos lleve a estimar su porcentaje también de satisfacción de su vida, su entorno y su ámbito social.

Según Sánchez, García (2017), en su artículo científico, desarrollado en la ciudad de México en una empresa automotriz, se presenta como objetivo general: establecer la relación como posible factor que pueda afectar la satisfacción en un empleado es el desarrollo personal que pueda tener en la empresa, el tipo de investigación es de carácter cualitativo, con instrumentos de aplicación como observación y entrevista con 18 ítems en donde se determina la afectación de la satisfacción personal en las áreas de desarrollo del trabajador, finalmente se concluye que su proyección como posible candidato a ocupar puestos de mayor responsabilidad resalta en que no se vea reflejado una satisfacción plena, sin embargo demuestran que este aspecto satisfactorio aumenta cuando se ven seguros, observando que su desempeño aumenta es posible candidato a subir de puesto, por otro lado validan que la seguridad y la higiene en la empresa hace que su nivel de satisfacción aumente, donde una empresa tenga la cultura de la seguridad industrial valida la productividad efectiva.

Según Pedraza (2020) en su estudio de la ciudad de Cali, Colombia en un taller de repuestos para autos, se indica como objetivo general: Determinar la relación entre la satisfacción en el área laboral y las dimensiones intrínseca y extrínseca. El estudio es de tipo mixto en donde se aplica como instrumentos 1 cuestionario con 24 preguntas cerradas y 1 entrevista con 30 preguntas abiertas, finalmente se tiene como

resultado el enlace importante entre el clima laboral con la satisfacción y que se observa además variables que influyen las dimensiones intrínseca y extrínseca como lo son los afectos, identidad y confianza, lo que se lleva a analizar esta fuerte unión de estas variables ya que se puede observar su poder de generar cambios en estos factores internos y externos de los colaboradores, confianza en sí mismo y de su posición laboral, la identidad, la forma en que se siente representado, su nivel de identificarse como persona, como sujeto de valor en la compañía o empresa, además la relación de los afectos que tenga el colaborador ya sea a nivel personal, laboral o social, afecta ya sea positiva o negativamente en la satisfacción laboral.

Según Gómez, Meneses, Palacio (2017) en la investigación desarrollada en Bogotá, D.C, en una empresa de Chevrolet, con el objetivo general de: mencionar la relación que tiene la satisfacción laboral, todo el capital psicológico y el síndrome de burnout, se determina que es un estudio de tipo cualitativo en donde se desarrollan una entrevista como instrumento investigativo, se determina en los resultados que, estas variables están relacionadas y conllevan a una baja satisfacción, además del agotamiento emocional se ve involucrado, además con el estudio realizado demuestra que las diferencias entre hombres y mujeres con baja satisfacción laboral no se diferencian para ninguna de las variables de las que se habló anteriormente, estadísticamente se pudo también observar que a mayor satisfacción laboral menos índice del síndrome de burnout, y a mayor o menor capital psicológico es mayor o menor la satisfacción laboral, finalmente se concluye que, lo que nos lleva a analizar es que la satisfacción laboral tiene un hilo muy delgado entre lo positivo o negativo ya que existen varios factores que inciden en ese resultado y que de una u otra forma la mezclarse estas variables van a incidir en los resultados tanto positivo como negativo en los distintos ámbitos de la vida como lo son laboral, familiar, personal y social.

### **Capítulo 3.**

#### **Metodología.**

La metodología es el estudio de los métodos, con ella el ser humano puede llevar a cabo un análisis estético y crítico del conjunto de procedimientos y operaciones que conllevan algunos problemas tanto prácticos como teóricos, a los cuales desde un punto de vista racional y sistémico se le haya una solución óptima (Morales, 2002).

#### **Tipo y diseño de investigación.**

Ya que con esta investigación no se pretende comprobar ninguna hipótesis previamente establecida y con la intención de seguir los objetivos anteriormente trazados, la siguiente investigación se elaborará mediante el planteamiento metodológico del enfoque cualitativo.

Se precisa, un enfoque cualitativo se entiende al "procedimiento metodológico que utiliza palabras, textos, discursos dibujos, gráficos e imágenes' [...] la investigación cualitativa estudia diferentes objetos para comprender la vida social del sujeto a través de los significados desarrollados por éste" (Mejía, como se citó en Katayama, 2014, p. 43).}

El diseño es de tipo descriptivo, en donde se relacionan los fenómenos de estudio de manera detallada, resumida y sin pasar por alto la explicación de cada uno de estos, según como lo refiere Hernández (2014), se dedica a estudiar las características propias y más relevantes de un grupo, comunidad o persona.

#### **Participantes.**

La población es este conjunto de características, cualidades o especificaciones que relacionan y muestran un parentesco ente los casos (Sampieri et al, 2014). Para el desarrollo de esta investigación se tomará como población objetivo 30 empleados de la empresa Tecnollantas Zipaquirá SAS, equivalente a un 100% de la población. Las

personas que participan de esta investigación se componen por hombres y mujeres mayores de dieciocho años, con un estado civil definidas, casadas, solteras o divorciadas, residentes en el municipio de Zipaquirá y con un nivel educativo de secundaria cursado. La muestra se define como una parte más reducida de los casos establecidos inicialmente en la población, mediante unos criterios más específicos (Sampieri et al, 2014). De esta población por medio de un muestreo no probabilístico se extrajo la muestra de 10 participantes, equivalente a un 33.5%, según los criterios definidos a continuación: deben estar laborando hace más de 6 meses en la compañía, que laboren ocho horas diarias o más en la semana y un nivel académico básico de bachiller.

#### **Instrumentos de recolección de datos.**

En esta investigación se implementó una entrevista semiestructurada, en la cual se indagará acerca del tipo de labores que ejerce la persona al interior de la empresa, horas laborales diarias, tiempo dentro de la compañía, estado anímico con el que ejerce sus labores, estado anímico al salir de su trabajo, entre otras preguntas.

Luego se realiza la entrevista enfocada a la satisfacción laboral, esta constará de 11 preguntas divididas entre preguntas abiertas y cerradas, de las cuales incluirá preguntas como, salario devenido, horas laborales, tipo de comunicación entre compañeros, tiempo de descanso, entre otras, con las cuales se pretenderá identificar los niveles de satisfacción laboral, hallando la medición de satisfacción por facetas de cada uno de los empleados y desde allí realizar un contexto general de satisfacción dentro de la compañía.

Se precisa, que el instrumento entrevista está conformado por 11 ítems y 2 más de información general como edad y género, se desarrolló de manera presencial la aplicación del instrumento donde se abordaron las variables de estudio satisfacción laboral en el entorno familiar, social y laboral con 3 ítems que abordan el área familiar, 3 ítems el área social y 5 ítems el área laboral, con la finalidad de establecer la satisfacción en los diversos espacios de desarrollo de los participantes.

### **Estrategia del análisis de datos.**

Para realizar el análisis de los datos, se realizarán en los siguientes pasos con la ayuda de una hoja de cálculo Excel:

- Obtención y búsqueda de los datos
- La preparación, verificación y, si es necesario, transcripción de los datos en texto.
- La organización de los datos según criterios, que pueden ser cronológicos, temáticos, etc.
- La categorización, etiquetado y codificación de datos en preparación para el análisis.
- Análisis de datos y elaboración de hipótesis, teorías, conclusiones, etc.

### **Consideraciones éticas.**

En Colombia nos rige la Ley 1090, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Se precisa esta ley en “servir como regla de conducta profesional, en el ejercicio de la psicología en cualquiera de sus modalidades, proporcionando principios generales que ayuden a tomar decisiones informadas en la mayor parte de las situaciones con las cuales se enfrenta el profesional de la Psicología, fundamentado en los principios de beneficencia, no maleficencia, autonomía, justicia, veracidad, solidaridad, lealtad y fidelidad, además de las contempladas en la presente ley”(ley 1090, 2006).

En consecuencia, con lo anterior, se precisa el artículo 6 de la Resolución 8430 del 2003 se procederá a socializar con los entrevistados el consentimiento informado. Donde se determina que esta norma regula el tema de la investigación en seres humanos señalando aspectos éticos como la primacía del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos, la exigencia del consentimiento informado, la necesidad de experimentación previa realizada en animales, y los requisitos de la institución en donde se realice la investigación. Establece, además, las disposiciones y requisitos

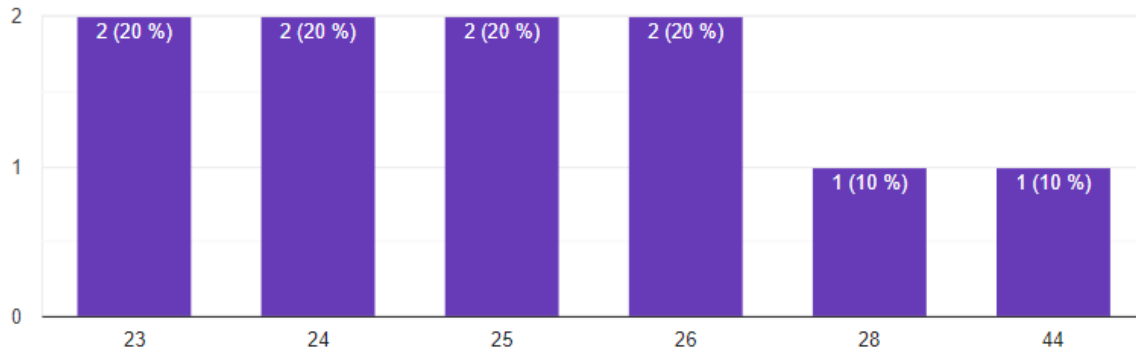


relacionados con la investigación en comunidades, así como criterios para investigación con órganos, tejidos, productos y cadáveres de seres humanos y las previsiones sobre las condiciones de bioseguridad con microorganismos patógenos o material biológico, entre otras. (Resolución 8430, 2006).

**Capítulo 4.**  
**Resultados.**

**Figura 1**

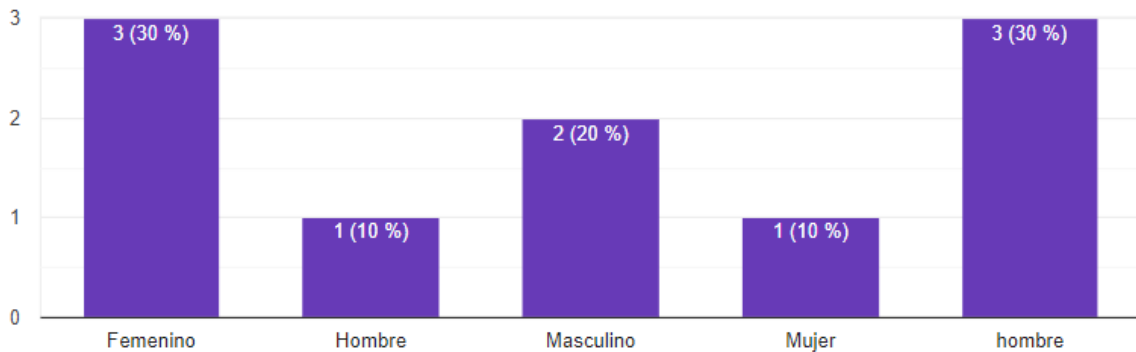
*Edad de los participantes encuestados*



*Nota.* En esta tabla se muestra el promedio de edades de los participantes entrevistados

**Figura 2**

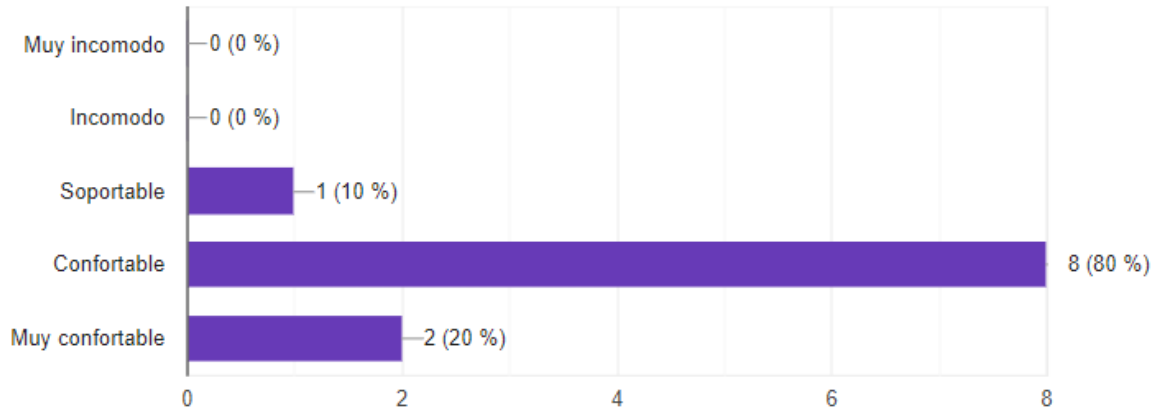
*Sexo de los participantes encuestados*



*Nota.* En esta tabla se muestra el sexo de los participantes entrevistados

**Figura 3**

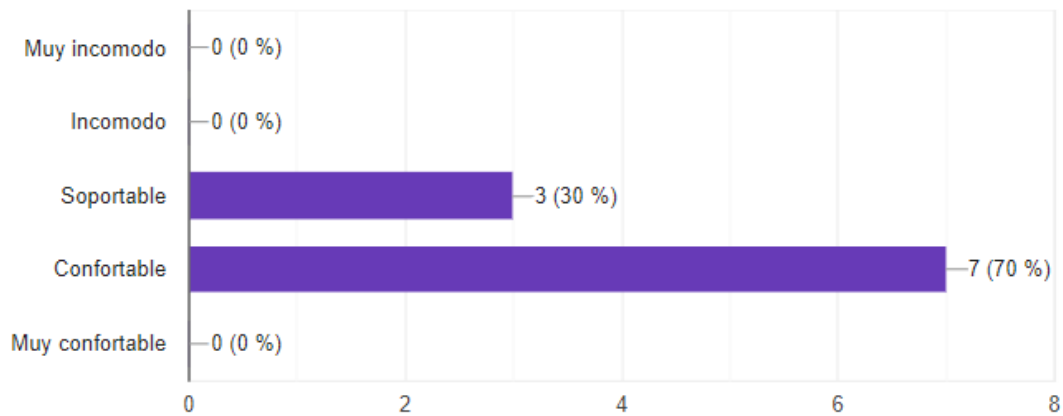
*En relación a las condiciones físicas de su puesto de trabajo (Luminosidad, agua, equipos y tecnología) usted considera que éste es:*



*Nota.* Se evidencia que las condiciones físicas que brinda la compañía se encuentra dentro los estándares de confortabilidad establecidas por los colaboradores

**Figura 4**

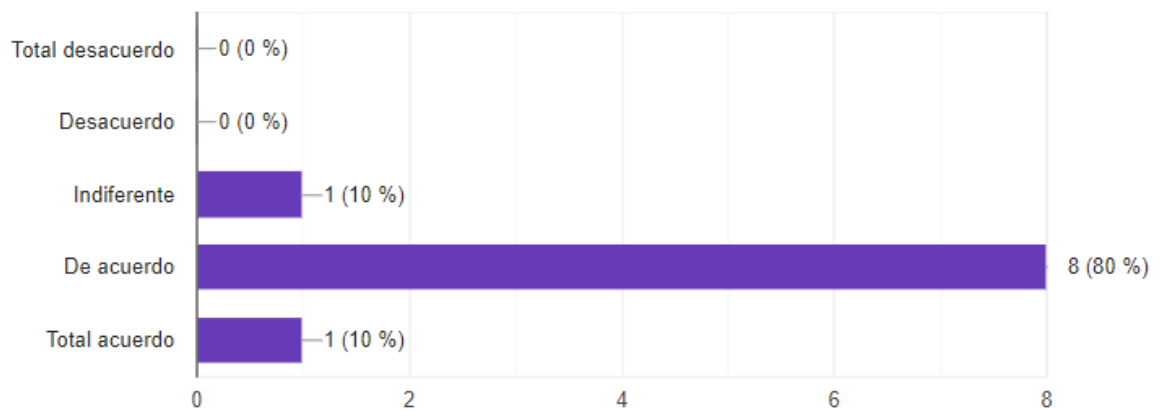
*¿Cómo considera usted, el espacio de su trabajo, para realizar la gestión de sus actividades?*



*Nota.* Se evidencia que el espacio proporcionado por la empresa en general es confortable para la gran mayoría de los colaboradores.

**Figura 5**

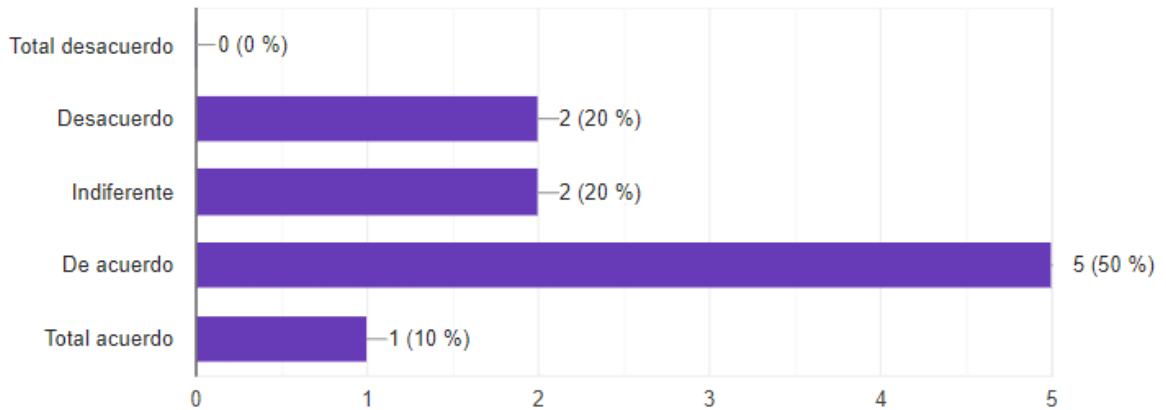
*¿Está usted de acuerdo en cómo se gestiona las políticas y procesos de la organización?*



*Nota.* Se evidencia que 99 % de colaboradores están de acuerdo con las políticas y procesos establecidos por la organización.

**Figura 6**

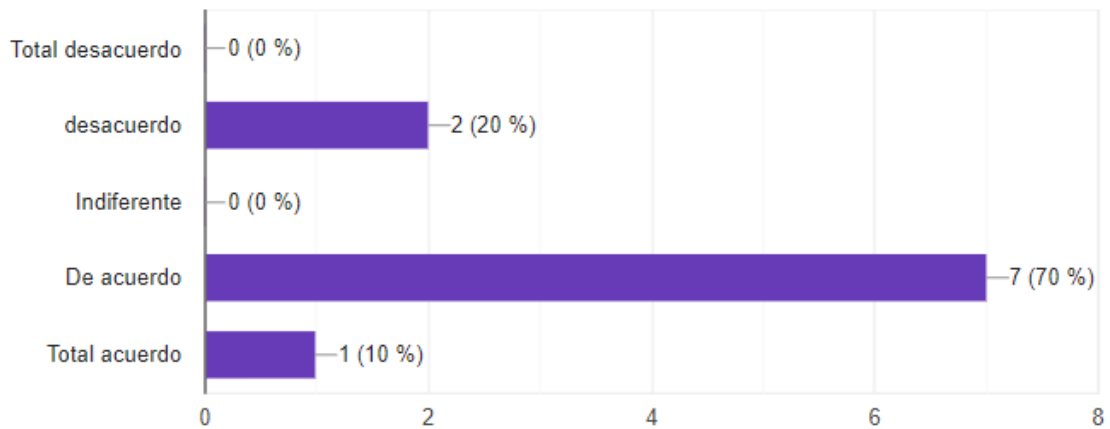
*Su jefe inmediato, ¿tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista, escucha sus opiniones, lo motiva a alcanzar sus objetivos, participando y trabajando juntos como equipo?*



*Nota.* Se evidencia que el 60 % de los colaboradores se encuentran conformes con el proceso de apoyo que presenta sus jefes inmediatos, un 20 % se muestra indiferente a este proceso de apoyo y el restante se denota una actitud negativa en cuanto a los procesos de apoyo de su jefe inmediato.

**Figura 7**

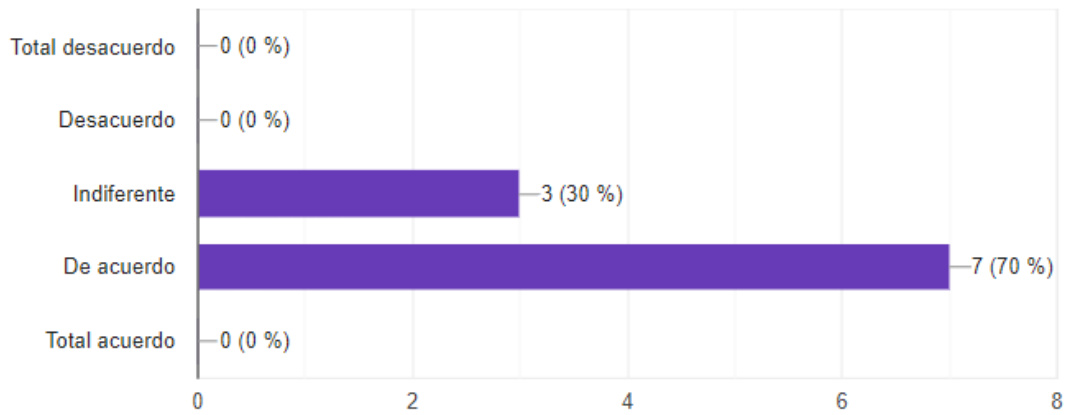
*¿Considera que recibe una justa retribución económica por las labores desempeñadas dentro de la organización?*



*Nota.* La mayoría de los colaboradores de la empresa se encuentran conformes en cuanto a su retribución salarial y solo un 20 % demuestra inconformidad en cuanto a este tema.

**Figura 8**

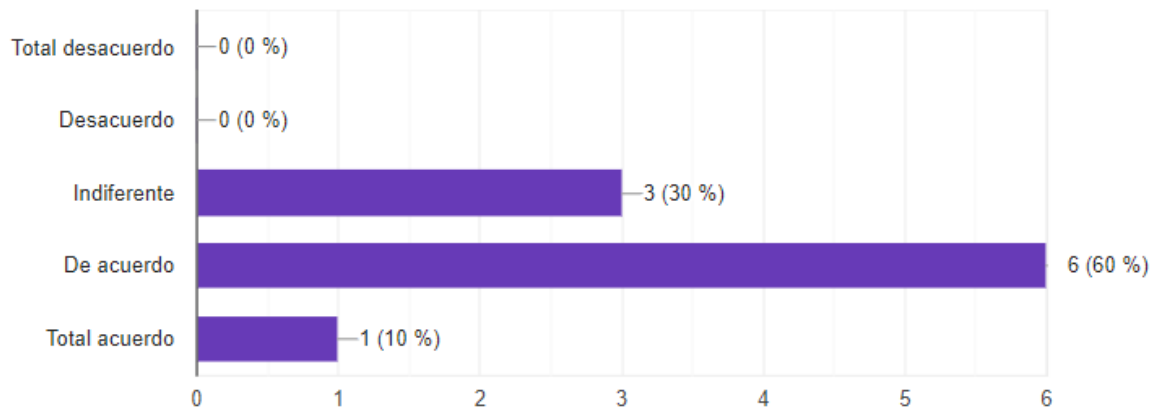
*¿Considera que las relaciones dentro de la organización con sus Directores, Equipo y Pares están en sintonía y calidez?*



*Nota.* El 70% de la población entrevistada determina que las relaciones interpersonales en la organización son llevadas en buena sintonía y calidez. Y el 30 % considera que estas relaciones no son llevadas en buenos términos.

**Figura 9**

*¿Considera tener confianza y compromiso en los planes diseñados por la empresa y que están orientados a la estrategia de la organización?*



*Nota.* Se evidencia que la mayoría de los colaboradores están orientados a llevar a cabo la estrategia diseñada por la organización, sin embargo el restante no está de acuerdo con los planes diseñados y por ende no están orientados en la estrategia organizacional.

1. Menciona cinco aspectos en los cuales crees que se debe trabajar al interior de la empresa, que ayudarían a permitir un ambiente laboral adecuando para los empleados.

Los aspectos en los cuales se debe trabajar según los colaboradores son: Tiempo de Descanso, Comunicación, Horarios, Responsabilidad y Compañerismo.

2. ¿Si te encuentras con un problema o una situación inusual, ¿sabes a dónde acudir para encontrar una solución?

Todos colaboradores conocen el conducto regular el cual deben seguir en caso de tener alguna situación inusual o problemática.

3. ¿Consideras qué en la empresa se fomenta la inclusión y se generan oportunidades de crecimiento laboral?

Un 50% de los colaboradores considera que es difícil el poder ascender en la empresa, a pesar de que su salario si aumenta, su cargo no, mientras que el otro 50% perciben oportunidades de ascenso al interior de la compañía.

4. Mencione el área a la cual pertenece en la empresa.

5 de los empleados entrevistados pertenecen al área de Ventas al mostrador, 4 a áreas administrativas y 1 del área de recursos humanos.

## Discusión

Es preciso destacar que los hallazgos más relevantes se dieron a través de las preguntas que se establecen para analizar el grado de satisfacción laboral de los trabajadores de Tecnillantas Zipaquira, se identificó a través de las siguientes subcategorías: satisfacción frente a su jefe inmediato, con el ambiente físico, con el equipo de trabajo, con el desarrollo profesional, con su remuneración económica, con sus funciones o responsabilidades y con las relaciones interpersonales o relaciones sociales.

Según Ivancevich, Konopasque y Matteson (2005), señalan que: “La esencia de la teoría de Maslow es que las necesidades forman parte de una jerarquía. Las necesidades de nivel inferior son las fisiológicas, y las necesidades de nivel superior son las de autorrealización.” Esto nos lleva a ratificar dicho apartado ya que según los resultados todos los colaboradores buscan mejorar su calidad de vida a través de su satisfacción laboral.

Sin embargo, y puesto que el trabajo involucra diversas áreas de evaluación de la satisfacción laboral, se concluyó que en todas se presentan altos índices coincidentes de insatisfacción por los empleados de Tecnollantas Zipaquirá SAS, siendo un 80% el promedio de esa sensación de poca motivación e insatisfacción. En consecuencia, Según Gómez, Meneses, Palacio (2017), donde difiere que en cuanto a la satisfacción laboral puede variar significativamente y tiene un hilo muy delgado entre lo positivo o negativo y que estos mismos pueden ser variables que afecten los distintos ámbitos en los cuales se desarrolla en ser humano.



### **Conclusiones.**

Se hace evidente que la satisfacción laboral en el entorno social, familiar y laboral de los colaboradores de la empresa Tecnollantas Zipaquirá SAS, están directamente relacionados con la remuneración salarial, la satisfacción intrínseca del trabajo y la satisfacción por el ambiente físico, en donde se evidencian índices promedio de un 90% de inconformidad con estas áreas por parte de los empleados, se evidenció además, que los orígenes que determinan el estrés son múltiples y a la vez genera una desmotivación en el ámbito laboral. Debido a todo lo anterior se establece que el estrés es un proceso que influye sustancialmente en la adaptación de los individuos al entorno y es debido a esto que la insatisfacción laboral permanece en constante aumento, en la medida en que no se regulan estas sensaciones.

Se precisa, en la evaluación de los aspectos que más afectan la insatisfacción laboral en los miembros de Tecnollantas, se encontró la desmotivación laboral por causa de altos niveles de estrés como el aspecto más representativo de insatisfacción, el cual está vinculado directamente a aspectos laborales del empleado, debe ser por un solo lineamiento y no dividido en partes ya que sobre este influyen múltiples condiciones que son originarias de la historia personal y de desempeño laboral del empleado, debido a las actividades y funciones que surgen en el tiempo (extralaboral) y la relación social que se ejerce especialmente en el ámbito familiar, generando en muchas ocasiones saturación de situación de tensión en los entornos de desarrollo y afectando evidentemente sus vínculos sociales, las relaciones interpersonales y en gran medida los eventos de contacto con la comunidad, siendo la saturación y carga laboral un factor negativo para la correcta ejecución de labores del funcionario.

También es importante tener en cuenta que la falta de descansos no solo reduce la productividad en el lugar de trabajo, sino que también puede poner fin a las relaciones interpersonales y recurrir a factores de riesgo.

### **Limitaciones.**

Se precisa mencionar que, en este estudio se encontraron dificultades en el proceso de revisión literaria del marco empírico en la organización de las investigaciones, así como de este instrumento aplicado a los funcionarios de Tecnollantas, entre las que se destacan, el poco tiempo con el que cuentan los funcionarios para diligenciar los datos de la entrevista, debido a la alta carga laboral y a los desplazamientos constantes a diversos procesos de atención al cliente, que requieren su presencia, y debido a esto fue bastante dificultoso la aplicación del instrumento.

Finalmente se precisa que los empleados de Tecnollantas, manifestaron estar de acuerdo con el desarrollo del proceso investigativo, pero cuando se comenzó con el acercamiento eran muy renuentes a brindar información. No obstante, se logró la participación de todos.

### **Recomendaciones.**

Se hace pertinente, proponer estrategias para mejorar la satisfacción laboral de los empleados de Tecnollantas y es necesario el diseño de políticas internas de la empresa que contribuyan en la intervención de los funcionarios hacia mejoras del clima organizacional, así como atender todas las áreas en donde se presentan falencias y en las cuales el funcionario se precisa insatisfecho.

Dentro de la recomendación se propone realizar charlas periódicas con los empleados de la organización en donde se traten temas como: manejo de conflictos, mejorar la relación entre áreas, clarificación de las metas del equipo de trabajo, definición de roles y responsabilidades y promoción de actividades sociales; todo esto con la intención de garantizar un clima organizacional óptimo y aumentar la satisfacción laboral para todas las partes involucradas.

Otra de las recomendaciones basadas en los resultados dados por la entrevista es garantizar que cada uno de los colaboradores tenga un máximo de 20 horas extras al mes para aumentar el tiempo en familia y así mismo nivelar las cargas salariales con el fin de que todos los colaboradores se sientan satisfechos.

## Referencias bibliográficas

- Andrews, S. Fastqc, (2010). A quality control tool for high throughput sequence data.
- Augen, J. (2004). Bioinformatics in the post-genomic era: Genome, transcriptome, proteome, and information-based medicine. Addison-Wesley Professional.
- Cernas-Ortiz, Daniel Arturo, & Mercado-Salgado, Patricia, & Cázares, Filadelfo León (2017). La varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. *Estudios Gerenciales*, 33(145),321-329. [fecha de Consulta 28 de septiembre de 2021]. ISSN: 0123-5923. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21254609002>
- Colciencias. (2014). Modelo de Medición de Grupos, de Investigación, Desarrollo Tecnológico o de Innovación y reconocimiento de investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, tecnología e Innovación 2014. Retrieved from [http://www.colciencias.gov.co/sites/default/files/ckeditor\\_files/files/DOCUMENTO MEDICION%20GRUPOS - INVESTIGADORES VERSION%20FINAL 15 10 2014 \(1\).pdf](http://www.colciencias.gov.co/sites/default/files/ckeditor_files/files/DOCUMENTO%20MEDICION%20GRUPOS%20INVESTIGADORES%20VERSION%20FINAL%2015%2010%202014%20(1).pdf)
- EL CLIMA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL CAPITAL HUMANO:  
FACTORES DIFERENCIADOS EN ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS
- El Comportamiento Humano En Las Organizaciones; recuperado de :  
<https://idoc.pub/documents/el-comportamiento-humano-en-las-organizaciones-on23yk77g>
- Giardine, B., Riemer, C., Hardison, R. C., Burhans, R., Elnitski, L., Shah, P., ... & Nekrutenko, A. (2005). Galaxy: a platform for interactive large-scale genome analysis. *Genome research*, 15(10), 1451-1455.
- Gómez-Perdomo, G. E., Meneses-Higueta, A. C., & Palacio-Montes, M. C. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. *Ansiedad y estrés*, 23(2-3), 71-75.  
[https://pavlov.psyciencia.com/pdf/satisfaccion\\_laboral\\_capital\\_psicologico.pdf](https://pavlov.psyciencia.com/pdf/satisfaccion_laboral_capital_psicologico.pdf)

Herzberg, F., (1954) LA TEORIA DE LA MOTIVACION-HIGIENE, Work of the Nature of Man, Cleveland: The World of Publishing Company, pp. 71-91.  
[http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos\\_extras/1075\\_Fundamentos\\_de\\_estrategia\\_organizacional/10\\_Teoria\\_de\\_la\\_organizacion.pdf](http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.pdf)

Katayama, R. J. (2014). Introducción a la investigación cualitativa. Lima: Fondo Editorial de la UIGV.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-25162019000100008](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008)

#### LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL CAPITAL PSICOLÓGICO: FACTORES QUE INFLUYEN EN EL SÍNDROME DE BURNOUT

La teoría de los dos factores de Herzberg y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, año 2017”, recuperado de :  
[http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3258/T033\\_47792355\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3258/T033_47792355_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

#### LA VARIANZA DEL MÉTODO COMÚN EN LA RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA SATISFACCIÓN CON LA VIDA.

Ley 1090 de 2006. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Obtenido el 5 de julio de 2011. De: <http://www.colpsic.info/resources/Ley1090-06.pdf>.

María Américo Cuervo-Arango (1993) La calidad de vida. Juicios de satisfacción y felicidad como indicadores actitudinales de bienestar, International Journal of Social Psychology  
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02134748.1993.10821672>

Morales, V. (2002), Sobre la metodología como ciencia y el método científico: un espacio polémico. Escuela de Educación, Universidad Central de Venezuela.  
[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0798-](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-)

Moreno Charris, Ana Virginia, & Chang Muñoz, Eduardo, & Romero de Cuba, Jenny (2018). Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección. Revista Venezolana de Gerencia, 23(82),392-406.[fecha de

Consulta 28 de Septiembre de 2021]. ISSN: 1315-9984. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29056115009>

Pedraza Melo, Norma Angélica. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-23. Epub May 28, 2020. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>

Peña, A. S. (s. f.). Análisis de Datos. Core.ac.uk.

<https://core.ac.uk/download/pdf/326425169.pdf>

Posada, J. A. S., & Soria, M. S. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13(1).

Sampieri, R. Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Universidad Tecnológica Laja Bajío [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64785777/METODOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION\\_LAS\\_RUTA-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1636304276&Signature=ZpVnU1Gtwc6gpanUF63wngloH-4lH8AX2a1ZUrKuln0laf8Zm4YIRId9vcuc8ziFUfpoIoELIbkUh8hw2VRbNOm6Sf2dwPNPCeJL1~a9jBxr84IM~wHVvjDZD7wYJBDiOZBzZggmeur31TkPHM~rqkfrjbtO0V19hOXzPsqEOWZWUsDQgQ9Owpo~2TRjppczZyJKRnGszP5PbQx7GNJN~46gCN3wliVFPDPpbJRxHqRLv85brsitRB2iRCnh9nVeCwTwYoRq116bZwphoiJbAsXmxAlkTC5KZMpUptXkQaj40In98DXyxY~2hG2eh1plpaYUPduC3QoPXjqLMcT9aQ\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64785777/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTA-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1636304276&Signature=ZpVnU1Gtwc6gpanUF63wngloH-4lH8AX2a1ZUrKuln0laf8Zm4YIRId9vcuc8ziFUfpoIoELIbkUh8hw2VRbNOm6Sf2dwPNPCeJL1~a9jBxr84IM~wHVvjDZD7wYJBDiOZBzZggmeur31TkPHM~rqkfrjbtO0V19hOXzPsqEOWZWUsDQgQ9Owpo~2TRjppczZyJKRnGszP5PbQx7GNJN~46gCN3wliVFPDPpbJRxHqRLv85brsitRB2iRCnh9nVeCwTwYoRq116bZwphoiJbAsXmxAlkTC5KZMpUptXkQaj40In98DXyxY~2hG2eh1plpaYUPduC3QoPXjqLMcT9aQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

Sánchez Trujillo, Magda Gabriela, & García Vargas, Ma. De Lourdes E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. [fecha de Consulta 28 de Septiembre de 2021]. ISSN: 0122-1701. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007> -

**SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS PYME COLOMBIANAS DEL SECTOR  
TEXTIL-CONFECCIÓN I**

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS ENTORNOS DE TRABAJO. UNA  
EXPLORACIÓN CUALITATIVA PARA SU ESTUDIO

Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes, , recuperado de :

<https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>


### **Anexos.**

1. Consentimientos Informados
2. Instrumento aplicado por medio de formulario de google
3. Resultados generales de la Entrevista
4. Producto Multimedia



## ANEXO 1

### Consentimiento Informado

 <p>MIEMBRO DE LA RED <b>ILUMNO</b></p>	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	<b>PROCESO</b>	<b>MISIONAL</b>
		<b>CODIGO</b>	<b>TE RE FORMATO</b>
		<b>VERSION</b>	<b>01</b>
		<b>PAGINA</b>	<b>1 DE 2</b>

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

**Título del estudio:** LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL ENTORNO SOCIAL, FAMILIAR Y LABORAL

**Investigadores:** ROSA LADY SIERRA COD 1621020016  
LEYDI ROCIO CASTILLO GUIO COD 1310015104  
JENINFER NATALIA RIOS PORRAS COD 100215420  
DAVID GONZALO ALVAREZ DUQUE COD 1711024420  
VICTOR MANUEL LUNA ALZATE COD 10021314

#### Objetivo del Plan de Mejora:


A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Tecnollantas Zipaquirá SAS,. El objetivo general de el Plan de Mejora es Establecer cómo influye la satisfacción laboral en el entorno social, familiar y laboral de los colaboradores de la empresa Tecnollantas Zipaquirá SAS.

#### 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.

 <p><b>POLI</b> POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</p>	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

### 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: Noviembre 29 de 2021


Yo Jose Alejandro Medina Gamboa identificado con C.C. 80.235.974 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 "LA SATISFACCION LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL ENTORNO SOCIAL, FAMILIAR Y LABORAL", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta 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: Jose Alejandro Medina Gamboa

C.C.: 80.235.974

 <p><b>POLI</b> POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</p>	<p><b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b></p>	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

### 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: Noviembre 29 de 2021


Yo Ana Guio identificado con C.C. 51.574.152 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 "LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL ENTORNO SOCIAL, FAMILIAR Y LABORAL", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta 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: Ana Guio

C.C.: 51.574.152

	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

### 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: Noviembre 29 de 2021


Yo Andrea Maria Pachon identificado con C.C. 1.005.285.964 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 "LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL ENTORNO SOCIAL, FAMILIAR Y LABORAL", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta 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: Andrea Pachon

C.C.: 1.005.285.964

 <p><b>POLI</b> POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</p>	<p>MIEMBRO DE LA RED <b>ILUMNO</b></p>	<p><b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b></p>	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	2 DE 2

**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: Noviembre 29 de 2021

Yo Deisy Viviana Briceño Lopez identificado con C.C.53.032.468 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 "LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL ENTORNO SOCIAL, FAMILIAR Y LABORAL", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta 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: Deisy Viviana Briceño Lopez

C.C.: 53.032.468

 <p><b>POLI</b> POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</p>	<p><b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b></p>	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

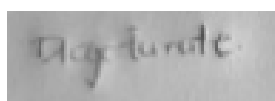
### Participación voluntaria / Retiro del estudio

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: Noviembre 29 de 2021


Yo Diego Zarate Ruiz identificado con C.C. 1.022.874.963 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 "LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL ENTORNO SOCIAL, FAMILIAR Y LABORAL", 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: Diego Zarate Ruiz

C.C.: 1.005.285.964

 <p>MIEMBRO DE LA RED <b>ILUMNO</b></p>	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

### 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: Noviembre 29 de 2021


Yo Jose Enrique Paez Pulido identificado con C.C. 1.568.732.482 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 "LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL ENTORNO SOCIAL, FAMILIAR Y LABORAL", 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: Jose Enrique Paez Garcia



 <p><b>POLI</b> POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</p>	<p>MIEMBRO DE LA RED <b>ILUMNO</b></p>	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	
		<b>PROCESO</b>	<b>MISIONAL</b>
		<b>CODIGO</b>	<b>TE RE FORMATO</b>
		<b>VERSION</b>	<b>01</b>
		<b>PAGINA</b>	<b>2 DE 2</b>

### 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: Noviembre 29 de 2021

Yo Juan Pablo Caceres Lozano identificado con C.C. 1.464.721.658 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 "LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL ENTORNO SOCIAL, FAMILIAR Y LABORAL", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta 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: Juan Pablo Caceres Lozano

C.C.: 1.464.721.658



	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

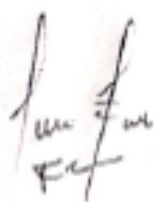
### Participación voluntaria / Retiro del estudio

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: Noviembre 29 de 2021


Yo Luisa Fernanda Forero Albornoz identificado con C.C.1.000.795.463 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 "LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL ENTORNO SOCIAL, FAMILIAR Y LABORAL", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta 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: Luisa Fernanda Forero Albornoz

C.C.: 1.000.795.463

 <p><b>POLI</b> POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</p>	<p>MIEMBRO DE LA RED <b>ILUMNO</b></p>	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

### 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: Noviembre 29 de 2021


Yo Ramon Sipagauta identificado con C.C.19.216.036 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 "LA SATISFACCION LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL ENTORNO SOCIAL, FAMILIAR Y LABORAL", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta 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: Ramon Sipagauta

C.C.: 19.216.036

 <p><b>POLI</b> POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</p>	<p>MIEMBRO DE LA RED <b>ILUMNO</b></p>	<p><b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b></p>	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	2 DE 2

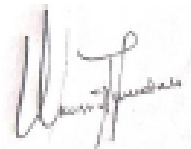
### Participación voluntaria / Retiro del estudio

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: Noviembre 29 de 2021

Yo Wilson Leonardo Mendoza Gutiérrez identificado con C.C. 79.924.262 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 “LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL ENTORNO SOCIAL, FAMILIAR Y LABORAL”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta 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: Wilson Leonardo Mendoza Gutiérrez

C.C.: 79.924.262

## ANEXO 2

INSTRUMENTO APLICADO POR MEDIO DE FORMULARIO DE GOOGLE

### Entrevista: LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL ENTORNO SOCIAL, FAMILIAR Y LABORAL

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Tecnollantas Zipaquirá SAS. El objetivo general de el Plan de Mejora es Establecer cómo influye la satisfacción laboral en el entorno social, familiar y laboral de los colaboradores de la empresa Tecnollantas Zipaquirá SAS

Instrucciones: Seleccione una sola opción, marcando con una (x) la casilla correspondiente al número que mejor identifica su respuesta, luego en las últimas 3 preguntas de su opinión con respecto a lo que se le pregunte.

Edad: \*

24

Sexo: \*

Masculino



1. En relación a las condiciones físicas de su puesto de trabajo ( Luminosidad, agua, equipos y tecnología ) usted considera que éste es: \*

- Muy incomodo
- Incomodo
- Soportable
- Confortable
- Muy confortable

2. Cómo considera usted, el espacio de su trabajo, para realizar la gestión de sus actividades: \*

- Muy incomodo
- Incomodo
- Soportable
- Confortable
- Muy confortable

3. ¿Está usted de acuerdo en cómo se gestiona las políticas y procesos de la organización? \*

- Total desacuerdo
- Desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Total acuerdo

4. Su jefe inmediato, ¿tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista, escucha sus opiniones, lo motiva a alcanzar sus objetivos, participando y trabajando juntos como equipo? \*

- Total desacuerdo
- Desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Total acuerdo

5. ¿Considera que recibe una justa retribución económica por las labores desempeñadas dentro de la organización? \*

- Total desacuerdo
- desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Total acuerdo

6. ¿Considera que las relaciones dentro de la organización con sus Directores, Equipo y Pares están en sintonía y calidez? \*

- Total desacuerdo
- Desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Total acuerdo

7. ¿Considera tener confianza y compromiso en los planes diseñados por la empresa y que están orientados a la estrategia de la organización? \*

- Total desacuerdo
- Desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Total acuerdo

8. Menciona cinco aspectos en los cuales crees que se debe trabajar al interior de la empresa, que ayudarían a permitir un ambiente laboral adecuado para los empleados. \*

Unión, compañerismo, escucha y paciencia

9. ¿Si te encuentras con un problema o una situación inusual, ¿sabes a dónde acudir para encontrar una solución? \*

Si

10. ¿Consideras que en la empresa se fomenta la inclusión y se generan oportunidades de crecimiento laboral? \*

A veces

11. Mencione el área a la cual pertenece en la empresa. \*

Ventas

Foto formulario se creó fuera de tu dominio

## ANEXO 3

Resultados generales de la Entrevista



Edad:	Sexo:	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7
24	Masculino	Confortable	Soportable	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Indiferente	De acuerdo
26	Masculino	Muy confortable	Confortable	De acuerdo	Indiferente	Total acuerdo	De acuerdo	Total acuerdo
23	Hombre	Confortable	Soportable	Indiferente	Desacuerdo	desacuerdo	Indiferente	Indiferente
25	hombre	Confortable	Confortable	De acuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Indiferente
44	hombre	Soportable	Soportable	De acuerdo	De acuerdo	desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo
28	hombre	Confortable	Confortable	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
23	Femenino	Confortable	Confortable	De acuerdo	Total acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
24	Mujer	Confortable, Muy confortable	Confortable	Total acuerdo	Indiferente	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
25	Femenino	Confortable	Confortable	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Indiferente	Indiferente
26	Femenino	Confortable	Confortable	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo

**Pregunta 8**

Unión, compañerismo, escucha y paciencia

Seguridad, Empatía, Respeto, Descanso y Acertividad

Yo creo que sería muy oportuno el que cada ciertos días se nos hiciera una retroalimentación acerca de nuestros indicadores en cuanto a ventas.

compañerismo, comunicación, tiempo de descanso, oportunidades.

comunicación entre áreas, distribución de personal entre turnos, agilidad en procesos administrativos, tiempo de descanso.

compañerismo, descansos, procesos de ventas, agilidad.

Trabajo en equipo, distribución de tareas, responsabilidad, respetar las opiniones ajenas, liderazgo

horarios, comunicación, empatía, responsabilidad en algunas áreas

responsabilidad, comunicación entre áreas, retroalimentación, tiempo de entrega de labores.

responsabilidad con el cliente, agilidad en ventas, socialización entre áreas, tiempos de descanso.

**Pregunta 9**

Si

Si

Si, donde mi jefe de área primero, luego donde el gerente si mi jefe de área no me da una solución

Si, aunque en ocasiones no me dan solución

Si

Si

Si

si

si

Si, esta el área de recursos humanos o directamente con el gerente de la tienda.

**Pregunta 10**

A veces

Si

Mis compañeros me comentan que la única posibilidad es con el tiempo laborado en la empresa, por que ni con estudios es posible en ocasiones ascender

no

Cuento con 11 años en la empresa, mi salario si ha aumentado, pero no he avanzado en cargos.

Si

Si

Si, cuento con 2 años en la compañía y he progresado

Solo cuento con 8 meses en la empresa, mis compañeros dicen que es difícil ascender.

Si, llevo 3 años en la compañía y mi salario ha aumentado

**Pregunta 11**

Ventas

Psicología y Factores Humanos

Mostrador

administrativo

ventas

administrativo, área de compras.

Administrativa

asistente administrativa

Ventas de mostrador

atención al cliente, ventas.

**ANEXO 4**

Producto Multimedia

<https://youtu.be/1pt8OoSefmg>