



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 SOCIAL-COMUNITARIA
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN ORGANIZACIONAL
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRALABORALES QUE DIFICULTAN EL
TRABAJO EN EQUIPO DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DE
SEGURIDAD PRIVADA OMNITEMPUS DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA.

PRESENTA:

DENIS CHAVES código:1621020821., NINI JOHANA MURCIA LOSADA código:
1611022120., YEIMI DANID BERMÚDEZ FIGUEROA código: 1811025331., HELVER
DUEÑAS código: 1521025930., ARIEL ORLANDO GAMBOA TRIVIÑO código:1721020252

SUPERVISOR:

GOMEZ CAROLINA

BOGOTÁ, DE MARZO A JULIO 2021

Tabla de Contenidos

Resumen	5
Capítulo 1. Introducción	6
Descripción del contexto general del tema	6
Planteamiento del problema	6
Pregunta de investigación	6
Objetivo general	7
Objetivos específicos	7
Justificación	8
Marco conceptual	9
Marco teórico	12
Marco empírico	12
Capítulo 3. Metodología	15
Tipo y diseño de investigación	15
Participantes	15
Instrumentos de recolección de datos	16
Estrategia del análisis de datos	16
Consideraciones éticas	16
Capítulo 4. Resultados.	18
Discusión	22
Conclusiones	23
Limitaciones	24
Recomendaciones	24
Referencias bibliográficas	26
Anexos	30

Lista de tablas

Tabla 1. Marco empírico.

12

Lista de graficas

Gráfica 1. Considero que mi trabajo afecta mi salud mental y calidad de vida laboral.	18
Gráfica 2. No me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes, debo quedarme tiempo adicional.	18
Gráfica 3. En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar.	19
Gráfica 4. Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental, debo estar muy concentrado, memorizar y atender varios asuntos al tiempo.	20
Gráfica 5. Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas, desarrollar mis habilidades y aplicar mis conocimientos.	20
Gráfica 6. Tengo claridad sobre cuáles son mis funciones y responsabilidades.	21
Gráfica 7. La empresa me permite asistir a capacitaciones que me ayudan a hacer mi trabajo mejor.	21
Gráfica 8. Mi jefe me da instrucciones claras, me ayuda a organizar mi trabajo y tiene en cuenta mis puntos de vista.	22
Gráfica 9. Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo, me siento a gusto con mis compañeros.	22
Gráfica 10. Considero que en mi empresa se trabaja en equipo.	23

Resumen

En la actualidad el contexto organizacional se enfrenta a múltiples riesgos dentro de los cuales se encuentran los psicosociales intralaborales, los cuales pueden tener un impacto significativo en el trabajo en equipo, competencia necesaria e indispensable para que las empresas puedan alcanzar una mayor productividad, competitividad, eficiencia y eficacia. La presente investigación tiene como objetivo identificar aquellos factores de riesgos psicosociales intralaborales que dificultan el trabajo en equipo de un grupo de 20 empleados del área administrativa de la empresa de seguridad privada Omnitempus de Bogotá, Colombia. **Método** Se efectuó un estudio de tipo cuantitativo transversal, de diseño no experimental, en el cual la muestra se conformó por 20 trabajadores, los cuales se seleccionaron por medio de un muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia. **Resultados** (ubicar de forma breve los hallazgos más sobresalientes). **Conclusiones** (respuesta al objetivo general de forma concreta)

Palabras clave: riesgos intralaborales, trabajo en equipo, área administrativa.

Capítulo 1. Introducción

Descripción del contexto general del tema

El trabajo en equipo es una competencia que en ocasiones se puede ver afectada en las empresas por múltiples factores de riesgo psicosociales intralaborales, es considerado como punto clave y ventaja competitiva dentro de las organizaciones, ya que permite cumplir con los procesos y tareas que requieren de la colaboración y cooperación de sus miembros, promoviendo de esta forma la participación y comunicación entre estos. (Arrea, 2016)

Lo anterior, se pudo comprobar a través de datos estadísticos que se obtuvieron en México, los cuales dejaron en evidencia que los riesgos psicosociales intralaborales en las empresas pueden causar problemas en un 5% y 10% de los trabajadores dejando como consecuencia problemas múltiples relacionados no solo con la parte psicológica, sino también conductual, por ello se hace necesario atender este tipo de riesgos. (Mar et al., 2020)

De igual forma, en un estudio realizado por el Ministerio de trabajo en Colombia, se pudo determinar que 2 de cada 3 trabajadores en el país manifiestan estar expuestos a factores psicosociales en su lugar de trabajo, y entre un 20% y 30% creen que estos han tenido consecuencias en el cumplimiento de sus funciones (Ministerio de trabajo, 2019), cifras que demuestran que este fenómeno es una realidad no solamente en el país de Colombia, sino en diversos países de Latinoamérica.

Planteamiento del problema

Los riesgos psicosociales intralaborales son aquellos que se encuentran relacionados al lugar de trabajo, algunos de ellos pueden ser: el clima organizacional, funciones laborales, relaciones entre los miembros, condiciones de las tareas, jornadas de trabajo, entre otros. Estos pueden tener un impacto directo en el trabajo en equipo dentro de las empresas, ya que ocasionan una insatisfacción que repercute sobre esta competencia, la cual es indispensable para alcanzar metas u objetivos. (Polanco y García, 2016)

Actualmente, los equipos de trabajo están enfocados en mejorar la eficiencia y efectividad de las organizaciones, ya que estos se integran con el propósito de lograr un objetivo en común. Estos grupos de personas, las cuales hacen parte de una empresa, establecen reglas que permiten tener claro el rol y conductas que debe asumir cada uno, su cohesión se traduce a través de la colaboración y sentido de pertenencia compartiendo no solo valores, sino también actitudes y normas. Cuando estos aspectos se ven afectados por factores de riesgo psicosociales intralaborales, el trabajo en equipo se puede tornar conflictivo y por ende la coordinación, comunicación, confianza, compromiso, metas y otros puntos pueden sufrir graves consecuencias. (Ayovi, 2019)

De tal forma, esta investigación busca reconocer cuales son los factores de riesgo psicosociales intralaborales que entorpecen el trabajo que se realiza en equipo del área administrativa de la empresa de seguridad privada Omnitempus, quien tiene como misión minimizar los riesgos y vulnerabilidad de sus clientes. Este fenómeno debe ser estudiado desde la psicología, ya que se observó en la literatura científica pocos artículos o trabajos que se hayan realizado sobre este en los últimos cinco años. Lo anterior, es un paso para comprender cómo afectan dichos factores a esta competencia tan importante dentro cualquier contexto organizacional. (Ayovi, 2019)

Pregunta de investigación

Considerando lo anterior, se expone la siguiente pregunta de investigación ¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales intralaborales que dificultan el trabajo en equipo de los trabajadores del área administrativa de la empresa de seguridad privada Omnitempus de Bogotá, Colombia?

Objetivo general

Identificar los factores de riesgo psicosociales intralaborales que dificultan el trabajo en equipo de un grupo de 20 trabajadores del área administrativa de la empresa de seguridad privada Omnitempus de la ciudad de Bogotá, Colombia.

Objetivos específicos

- Contextualizar teóricamente los factores de riesgo psicosociales intralaborales.

- Evaluar los factores de riesgo psicosociales intralaborales que están presentes en los trabajadores del área administrativa de la empresa Omnitempus.
- Determinar recomendaciones de acuerdo a los factores de riesgo psicosociales intralaborales a los que están expuestos los trabajadores de la empresa Omnitempus.

Justificación

La iniciativa para realizar este estudio surge de la necesidad de identificar los factores psicosociales intralaborales de riesgo que pueden afectar el trabajo en equipo dentro de las organizaciones, ya que esta competencia se basa en unos principios básicos que fortalecen no solo la productividad, sino también otros aspectos esenciales y necesarios para lograr los objetivos en las empresas. De tal forma, realizar este estudio resulta fundamental porque le permite al futuro psicólogo utilizar instrumentos que le van a ayudar a identificar dentro de una compañía aquellos factores que están afectando sus competencias. (Ayovi, 2019)

Igualmente, esta investigación producirá datos que servirán para la prevención de riesgos psicosociales intralaborales en las empresas colombianas, ya que este tipo de factores tienen consecuencias negativas en los procesos que llevan a cabo los grupos de trabajo en donde se puede ver afectada la confianza, respeto, colaboración y comunicación entre los miembros.

De la misma forma, este estudio resulta de utilidad para el campo académico y profesional porque le aportan datos que pueden ser aplicados en otras investigaciones. Así mismo, la exploración de la realidad actual sirve para aportar desde el saber, estrategias encaminadas a reducir este tipo de fenómenos que afectan de forma considerable a las organizaciones.

Finalmente, este es un aporte a la empresa de seguridad Privada Omnitempus; teniendo en cuenta que se evaluarán los factores psicosociales intralaborales de riesgo a los que están expuestos los trabajadores del área administrativa, y de acuerdo a esto se propondrán medidas que disminuyan los mismos, con el fin de promover y mejorar el trabajo en equipo lo cual traerá grandes beneficios en el ambiente, la productividad y calidad de vida laboral.

Capítulo 2. Marco de referencia

Marco conceptual

Los factores psicosociales intralaborales se definen como aquellas condiciones que viven las personas en la relación con el ambiente social y organizacional, como resultado de la gestión del trabajo, características de la organización, el ambientales o el individuo, que pueden llegar a perturbar latentemente el bienestar y salud de los trabajadores, en todos los ámbitos que esta implica. (Sarsosa, Charria y Arenas, 2014)

De igual manera, Moreno (2011) señala que los factores psicosociales de riesgo son negativos, al ser componentes que pueden generar un posible perjuicio a la salud de las personas; estos son numerosos y pueden proceder de los varios componentes del trabajo, siendo estos factores de estrés que llegan a alterar y desequilibrar los recursos y capacidades que tienen las persona para llevar a cabo y dar respuesta a todas las actividades laborales.

De esta manera, los riesgos psicosociales deben ser evaluados, cuantificados e identificados, para poder establecer acciones de mejora adecuadas, además de un establecimiento de protocolo antirriesgos y apropiadas de prevención. (Camacho y Mayorga 2017)

A lo largo del tiempo se han encontrado diversos autores que han intentado dar una definición de lo que es el clima organizacional y sus componentes; por ejemplo, para Cubillos, Velásquez y Reyes (2014) el clima organizacional se puede entender como aquellas percepciones que tienen los trabajadores sobre la compañía en la que laboran, con lo que respecta al ambiente y la relación de este con su individualidad, razonando que dependiendo de la calidad de vida en el trabajo, se va a ver afectada la producción y progreso de los empleados.

Por su parte, Chiavenato (2011) señala que el concepto de clima organizacional es a la organización, lo que la motivación es al individuo, y se relaciona con el ambiente interno y grado de motivación que tienen los integrantes de la organización; de esta manera un clima organizacional elevado, se caracteriza por interés y satisfacción en los colaboradores; mientras que cuando este es bajo, en la organización se percibe estados de desinterés, insatisfacción o agresividad por parte de los integrantes.

El clima en las organizaciones también se compone por una serie de elementos que permiten la identificación de un panorama general en una organización; estos elementos corresponden al contexto físico, aquellas peculiaridades estructurales, el ambiente de tipo social, las características individuales y el comportamiento a nivel de la organización; siendo así como todos estos se forman de la interacción que tiene el personal con la organización. (Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo, 2009)

Por dicha razón el clima consiste en la percepción que tienen los trabajadores sobre los elementos que componen la organización, si se sienten a gusto con ella y si ven la posibilidad de un crecimiento personal apoyado por esta misma, entre otros.

Una definición muy completa acerca de cultura organizacional es la enunciada por Schein (1985), como se citó en Toca y Carrillo, (2009), quien afirma que la cultura organizacional se refiere a un modelo de supuestos básicos subyacentes, que adoptan las personas al afrontar los problemas de adaptación interna e integración externa, que pasan a ser aprendidos por los nuevos grupos de trabajo que llegan a la organización aceptándolos como correctos de percibir, pensar y sentir estos problemas presentados.

De esta manera, la cultura se refiere a aquellas características que hacen propia a la organización; tal cual como lo indica Chiavenato (2011), al señalar que cada organización tiene su propia cultura, la cual se refiere a un modo particular de trabajar, estando está determina por creencias, prejuicios, valores, expectativas, y la manera en la que los integrantes de la organización interactúan entre sí. Adicionalmente, el autor plantea que la cultura organizacional se caracteriza por la formalidad en los comportamientos que pueden ser observados, además de las normas, los valores sobresalientes, las reglas y la filosofía; de esta manera, la cultura organizacional interviene en el clima de las organizaciones.

La calidad de vida laboral (CVL) es aquella que comprende las circunstancias que se encuentran afines al trabajo, las cuales de cierta manera son notables en lo que respecta a la motivación y satisfacción laboral. Este término se utiliza para comprender la manera en la que se generan las experiencias laborales tanto objetivas como subjetivas en el trabajo (Gonzalez, Peiro y Bravo, 2014). Adicionalmente, esta corresponde con aquellos elementos presentes en el

trabajo, que pueden influir en la motivación, la satisfacción y el rendimiento de las personas, es importante debido a que tiene un impacto en lo que respecta a la salud y bienestar de los trabajadores, además la caracterización de aquellos factores que incurren ya sea positiva o negativamente en esta variable, son relevantes en la calidad de vida de los miembros de una organización. (Patlán, 2013)

Chiavenato (2004), como se citó en Cubillos, Velásquez y Reyes (2014), describe la administración de recursos humanos, señalando que esta involucra uno de los procesos más importantes puesto que acompañan al trabajador a lo largo de su labor con la organización; así, plantea que la administración del talento humano es una función administrativa que se dedica a la composición, alineación, evaluación y remuneración de los trabajadores; además de incluir actividades como el reclutamiento, las entrevistas, y los procesos de selección y formación.

Las relaciones que se entablan en los sitios de trabajo establecen un ambiente en el que se da un cambio de intereses entre los empleadores y los empleados, en esta relación pueden generarse ciertas situaciones de conflicto entre ambos actores, debido a que se comienza a generar una disputa sobre las diferentes realidades de trabajo; es así como, en las relaciones laborales, el conflicto, el compromiso y los actores que interceden, se encuentran continuamente en interacción, motivo por el cual actualmente estos conceptos son fundamentales en el contexto laboral y social; pues adicionalmente, han ayudado a entender las diferentes esferas de las relaciones en el trabajo. (Jiménez, 2016)

De esta manera, Muñoz y Vásquez (2010) señalan que existen diversos tipos de conflictos laborales que dependen de las relaciones que se encuentren involucradas y el motivo del conflicto, que puede llegar a ser por parte de un trabajador, de muchos, o en algunas ocasiones de todos los trabajadores de una organización; teniendo en cuenta que, el conflicto puede generarse de la interpretación o acatamiento de una norma de trabajo.

Esto se da cuando hay cambios a los que hay que adaptarse, debido a que cuando no hay cambios en las organizaciones no hay aprendizaje y por ende no hay resiliencia. El aprendizaje es una herramienta importante para afrontar los cambios en el entorno y de esta manera generar resiliencia en la organización; cuando la organización planea cambio para empezar a generar

aprendizaje, muchas personas se resisten por miedo a efectos negativos, lo cual puede generar conflictos internos dentro de la organización. (Vega, 2012)

La comunicación puede ser explicada a partir de tres procesos diferentes, el primero es un proceso social el cual permite la interacción de los integrantes de una compañía; el segundo es un proceso disciplinario el cual facilita el estudio de la comunicación en un entorno laboral; y el tercero es un proceso de agrupación de técnicas y actividades que permiten el mejoramiento de las relaciones interpersonales de una organización. Así, existen también dos formas de comunicación, la interna y la externa, la primera hace referencia a como se da y como se maneja la comunicación entre los trabajadores, y la segunda como se dirige la comunicación del personal de la organización al usuario. (Andrade, 2005)

Hiriart y Olivares (2004), como se citaron en León (2013), describen el trabajo en equipo como la integración coordinada de un equipo humano inmerso en una organización que cual busca lograr una meta específica en común; así mismo, también se puede añadir que fomentar el trabajo en grupo en las organizaciones impulsa los niveles de eficacia, rendimiento y reduce el tiempo de producción.

De acuerdo con el Decreto Ley 356 de 1994, como se citó en Baracaldo (2014) son empresas de seguridad privada, aquellas actividades que son llevadas a cabo por personas naturales o jurídicas y de alguna manera son remuneradas o que se llevan a cabo a favor de una organización, sea esta de tipo privado o público, con el propósito de prevenir o interrumpir cualquier tipo de disturbios contra la seguridad y la tranquilidad de los individuos, en lo que respecta al cuidado de vida y los bienes, además de la producción, disposición, mercantilización y manejo de mecanismos para la vigilancia y seguridad privada, así como también blindajes y transporte que se lleven a cabo con el mismo propósito.

Marco teórico

Los factores psicosociales en el trabajo son aquellos que surgen debido a la interacción que se da entre las condiciones laborales, la experiencia y la percepción que tienen los trabajadores de la organización, tendiendo la posibilidad de impactar de una manera favorable o desfavorable tanto

la salud, como el bienestar de los trabajadores, al igual sé que va proporcionando el desarrollo de las organizaciones. (Fernández y Calderón, 2017)

De esta manera Vega (1998), como se citó en Vega, Gómez y Sigoña (2013), señala que el apoyo social y el control se refieren a factores que se pueden verse intervenidos en gran medida por cambios que se generan en la organización del ambiente laboral, y de esta manera, las intervenciones preventivas que cambian en origen los riesgos psicosociales, comúnmente conmueven ambas dimensiones al mismo tiempo.

Marco empírico

En lo que respecta a estudios realizados anteriormente sobre las variables analizadas, se encuentran los siguientes:

Tabla 1.

Marco empírico

Autores	Desarrollo de la investigación
López, Sierra, Puerto y Moreno (2017)	llevan a cabo un estudio en el que caracterizan los factores psicosociales intralaborales y extralaborales de riesgo, además del nivel de estrés de los empleados de una Compañía de transporte de servicio especial en Bogotá, establecida bajo un análisis cuantitativo, usando la Batería de Factores de Riesgos Psicosocial, encontrando como resultados niveles altos de riesgo intralaborales en la forma A , en lo que respecta al dominio denominado demandas del trabajo en su dimensión consistencia de rol, y en el dominio determinado como control sobre el trabajo en su dimensión oportunidades de desarrollo, capacitación, uso de habilidades y conocimientos.
Budez y Bula (2017)	Llevan a realizar una investigación de tipo descriptivo correlacional, por medio de un muestreo no probabilístico que es intencional en docentes, el cual tuvo el propósito de establecer aquellos factores psicosociales intralaborales de riesgo y la relación que pueden tener con el estrés, para lo cual se aplicó la Batería de Riesgo Psicosocial, pudiéndose encontrar que factores de riesgo psicosocial intralaboral alcanzan un nivel de riesgo alto; en cuanto a los niveles de estrés, el

	71% refiere tener un nivel que se encuentra entre medio hasta muy alto, lo cual se relaciona con las condiciones de trabajo; adicionalmente, el 58%, obtienen nivel alto y muy alto.
Heredia, Morales, Infante, Sánchez, Páez y Gabini (2018)	Llevaron a cabo una investigación se realizó mediante un diseño no experimental, de tipo transversal y cuantitativo con profesores universitarios, a quienes se les aplicó el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ-Istas 21), con el propósito de identificar los factores psicosociales de riesgo al que los docentes están expuestos en su contexto, encontrando que el 72% de los profesores evaluados tenían alto nivel de exposición.
Pozo (2018)	Llevo a cabo una investigación descriptiva estudio que tuvo como propósito determinar los riesgos psicosociales en 26 trabajadores de una empresa a quienes se les aplicó el cuestionario ISTAS 21, para conocer los primordiales riesgos que se relacionan con el desempeño laboral, particularmente con la rotación de personal; de esta manera, se tuvo en cuenta el indicador de rotación, encontrando que los riesgos psicosociales prevalentes a los que se encuentran expuestos los trabajadores son la inseguridad, las exigencias psicológicas y la estima.
Findlay, Muñoz y Pérez (2019)	Llevaron a cabo una investigación cuantitativa de los factores psicosocial de riesgo en los funcionarios de la Secretaría General de la Alcaldía Municipal de Pasto en el año 2019, aplicando los cuestionarios de la batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, hallando que existen niveles de riesgo alto para el factor intralaboral, en el factor extralaboral medio para profesionales y técnicos, y bajo para operarios y auxiliares; además de encontrar un nivel alto de estrés para los dos niveles.
Varela (2019)	Llevaron a cabo una investigación cuantitativa, de tipo descriptiva transversal, en trabajadores de Sistemas Infotec Soluciones Informática, con el objetivo de identificar las características de los factores de riesgo psicosociales

	<p>intralaborales de acuerdo a su aparición, insistencia y progreso; encontrando que se deben generar acciones que disminuyan y controlen las situaciones que tengan potencial de afectar la salud y el bienestar de los trabajadores, siendo importante intervenir factores en riesgo crítico como los estilos de mando, los puestos de trabajo y las características de las tareas</p>
--	--

Fuente: Chaves, Murcia, Bermúdez, Dueñas, Gamboa (2021)

Capítulo 3. Metodología

Tipo y diseño de investigación

La presente investigación, se realizara teniendo en cuenta un enfoque cuantitativo, pues se hará por medio de la aplicación de un cuestionario, con el cual se procura recolectar información para dar respuesta a la pregunta de estudio, para lo cual se hace uso de estadísticas y datos numéricos; y de diseño no experimental, ya que no se manipulan las variables, sino que solo se busca describir el fenómeno de interés tal como se da para obtener un análisis profundo sobre las características del mismo. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010) Pues, como señala Mejía (2003, citado en Sarduy, 2007) los estudios cuantitativos se enfocan más que todo en la clasificación y análisis de datos, para así poder hacer descripciones del contexto social objeto de estudio.

Así mismo, se encuentra que este enfoque se adapta a este estudio, pues se pretende recoger, procesar y analizar datos numéricos sobre las variables que han sido determinadas con anterioridad por medio de una encuesta, para posteriormente hacer una inferencia que permita determinar el problema que se quiere conocer; igualmente se debe resaltar que los estudios cuantitativos cuentan con una alta validez externa. (Sarduy, 2007)

Adicionalmente, el tipo de investigación será transversal, siendo este un estudio observacional y descriptivo que permite valorar la magnitud y distribución de una condición en un momento dado; pues las encuestas que se le administrarán a los participantes se aplicarán una sola vez. (Hernández y Velasco, 2000)

Participantes

Para esta investigación la población serán trabajadores de la empresa de seguridad privada Omnitempus de Bogotá, Colombia.

La muestra estará conformada por 20 trabajadores pertenecientes al área administrativa de la empresa de seguridad privada Omnitempus de Bogotá, Colombia. Para la extracción de la muestra, se realiza un muestreo de tipo no probabilístico, por conveniencia para facilitar el acceso y participación de la muestra, que permita tener las características necesarias para la presente investigación, de esta forma se reducen los costos y el tiempo empleado que permite garantizar el reclutamiento efectivo de los participantes en el estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

Instrumentos de recolección de datos

Se aplicará la “Encuesta de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral” de elaboración propia, el cual es una escala tipo Likert, compuesta por 10 ítems, con tipo de respuesta (siempre, a veces, nunca) y el modo de aplicación es presencial con modalidad de autoaplicación; esta encuesta fue diseñada para conocer la percepción que tienen los trabajadores sobre los factores intralaborales.

También se utilizará el consentimiento informado, el cual hace contar que cada participante conoce el proceso de la investigación y decidió voluntariamente a la misma.

Estrategia del análisis de datos

Se empleó el programa Microsoft Excel, para obtener las medidas estadísticas de las variables cuantitativas, siendo esta una herramienta que cuenta con diversas funciones capaces de brindar una variación de resultados para la investigación. De esta manera, el programa tiene la posibilidad de ordenar, filtrar y sacar subtotales importantes en la recolección de información y su edición, teniendo también la opción de hacer uso de tablas, gráficas y tablas dinámicas que permiten resumir y poder interpretar mejor la distribución de frecuencia de variables. (Pérez, 2016)

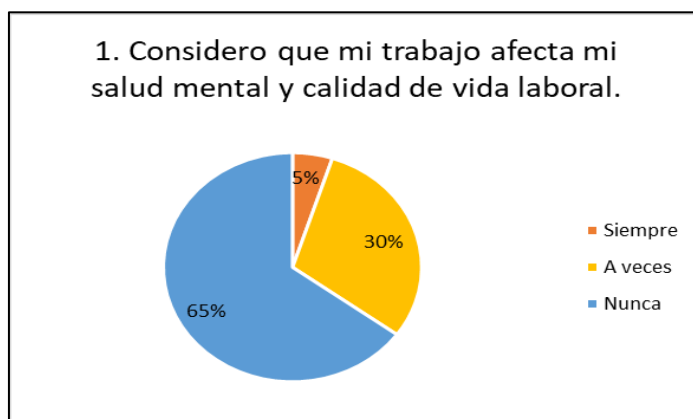
Consideraciones éticas

La presente investigación se llevará a cabo teniendo en cuenta todos los elementos éticos y morales, bajo los principios de responsabilidad, confidencialidad, bienestar de los usuarios, evaluación de técnicas, y las investigaciones que se realizan con participantes humanos según establecido en el Título II de las disposiciones generales que se presentan en la Ley 1090 del 2006, por medio de la cual se reglamenta la actuación de la profesión de Psicología, además de dictar el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Así mismo, se tiene en cuenta las disposiciones de la resolución 8430 de 1993, sobre los requerimientos para que se desarrolle la actividad investigativa y los derechos de los participantes en la misma.

Por este motivo, se le informara en que consiste el estudio y cuáles son sus alcances a cada uno de los participantes, además de diligenciar el consentimiento informado, por la cual los profesionales de psicología están en la obligación de informar a los participantes y certificar que la persona tiene comprensión sobre los procedimientos, métodos y estrategias que llevaran a cabo en su tratamiento o evaluación, además de sus resultados y los efectos contiguos desfavorables que se pudieran llegar a presentar. Esta investigación, almacenara los resultados que se obtienen, empleándolos exclusivamente con fines científicos.

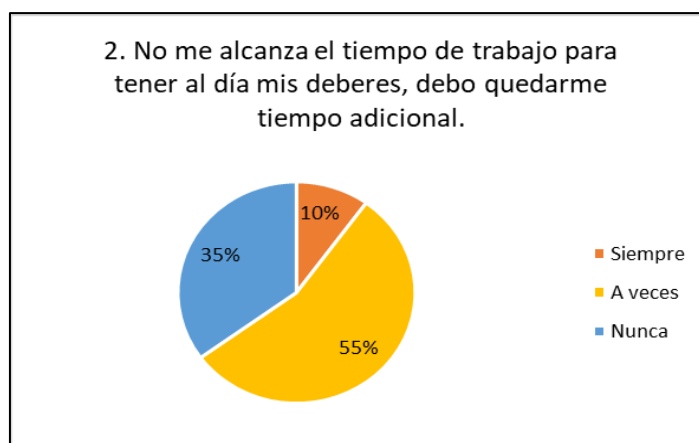
Capítulo 4. Resultados.

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta aplicada a una muestra de 20 trabajadores del área administrativa de la empresa de seguridad privada Omnitempus:



Gráfica 1. Considero que mi trabajo afecta mi salud mental y calidad de vida laboral. Fuente Chaves, Murcia, Bermúdez, Dueñas, Gamboa (2021)

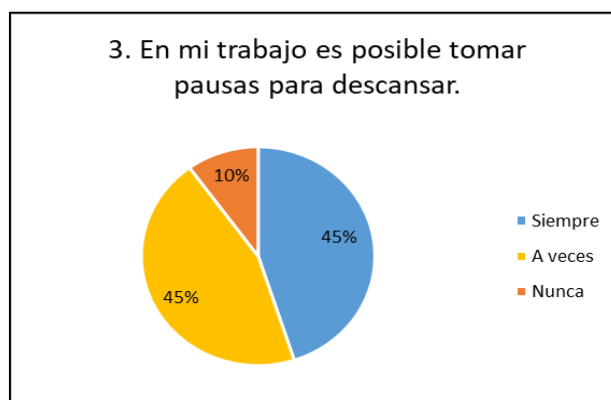
En el primer ítem, la mayor parte de los trabajadores considera que el trabajo nunca afecta su salud mental ni calidad de vida, mientras que un menor parte considera que a veces esto sucede, y por ultimo una persona indica que siempre.



Gráfica 2. No me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes, debo quedarme tiempo adicional. Fuente Chaves, Murcia, Bermúdez, Dueñas, Gamboa (2021)

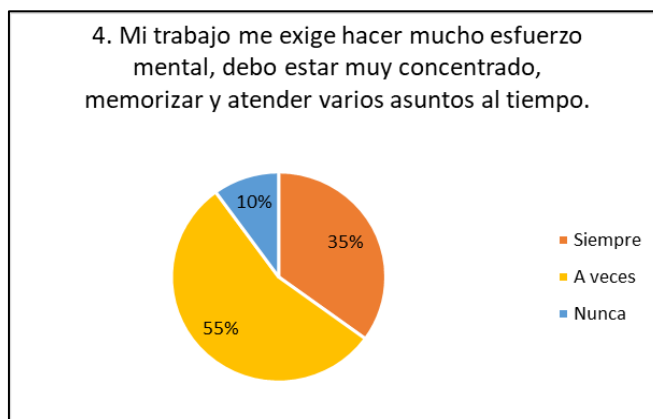
En lo que respecta a la carga laboral, se encuentra que la mayoría de los trabajadores indica que a veces no le alcanza el tiempo para tener al día los deberes y debe quedarse tiempo

adicional, seguido de una menor parte que indica que esto no sucede nunca y un una gran minoría que señala que siempre.



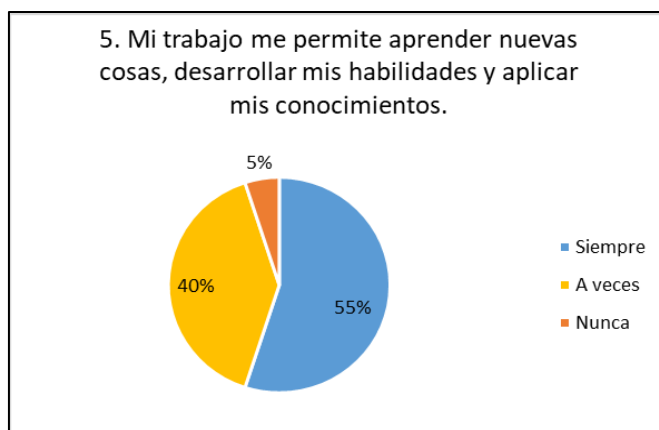
Gráfica 3. En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar. Fuente Chaves, Murcia, Bermúdez, Dueñas, Gamboa (2021)

En lo que corresponde a las pausas en el trabajo, una parte de los trabajadores, indica que estas a veces se pueden tomar, otra parte igual refiere que siempre y una minoría que nunca.



Gráfica 4. Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental, debo estar muy concentrado, memorizar y atender varios asuntos al tiempo. Fuente Chaves, Murcia, Bermúdez, Dueñas, Gamboa (2021)

En cuanto al esfuerzo mental, se encontró que a la mayor parte de los trabajadores a veces el trabajo le exige mucho esfuerzo mental, deben estar concentrados, memorizar y atender varios asuntos al tiempo, seguido de aquellos que indica que siempre y una minoría que nunca.



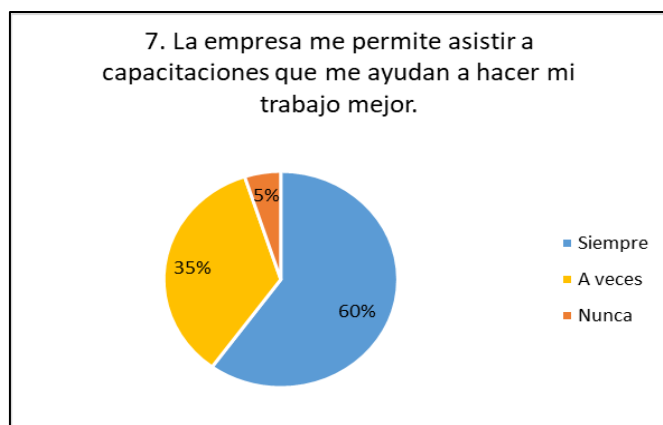
Gráfica 5. Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas, desarrollar mis habilidades y aplicar mis conocimientos. Fuente Chaves, Murcia, Bermúdez, Dueñas, Gamboa (2021)

Más de la mitad de los trabajadores señala que el trabajo les permite aprender nuevas cosas, desarrollar sus habilidades y aplicar sus conocimientos, seguido de otra parte que indica que esto sucede a veces y por último el una persona indica que nunca.



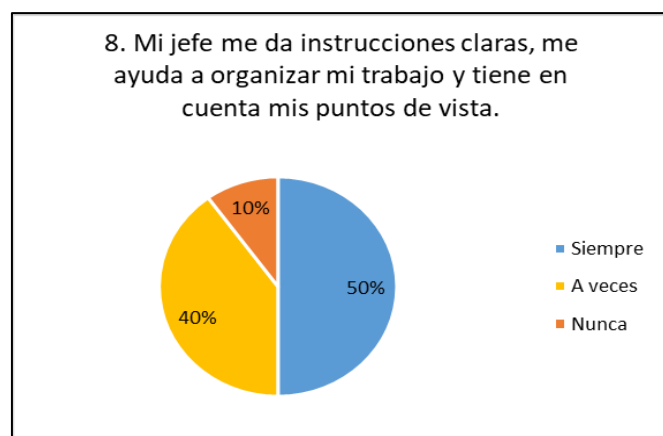
Gráfica 6. Tengo claridad sobre cuáles son mis funciones y responsabilidades. Fuente Chaves, Murcia, Bermúdez, Dueñas, Gamboa (2021)

En lo concerniente a la claridad de las funciones y responsabilidades, la gran mayoría de los trabajadores indica tener claridad sobre las mismas; por otro lado, una persona indica que a veces y otra que nunca.



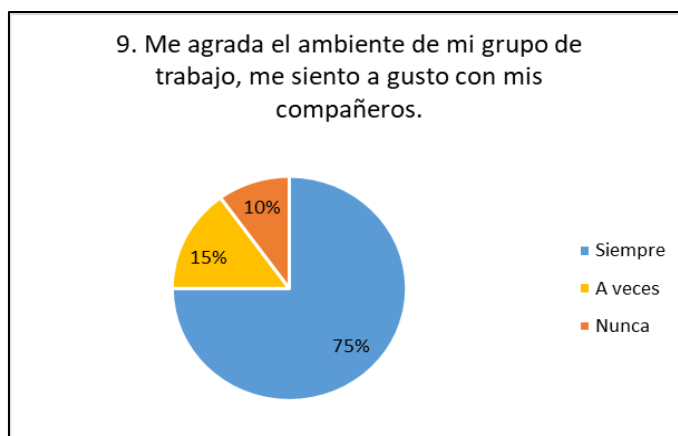
Gráfica 7. La empresa me permite asistir a capacitaciones que me ayudan a hacer mi trabajo mejor. Fuente Chaves, Murcia, Bermúdez, Dueñas, Gamboa (2021)

En cuanto a la asistencia a capacitaciones, la mayoría señala que siempre pueden asistir a las mismas que le ayudan a hacer mejor el trabajo, seguido de aquellos que indican que a veces y una persona refiere que nunca.



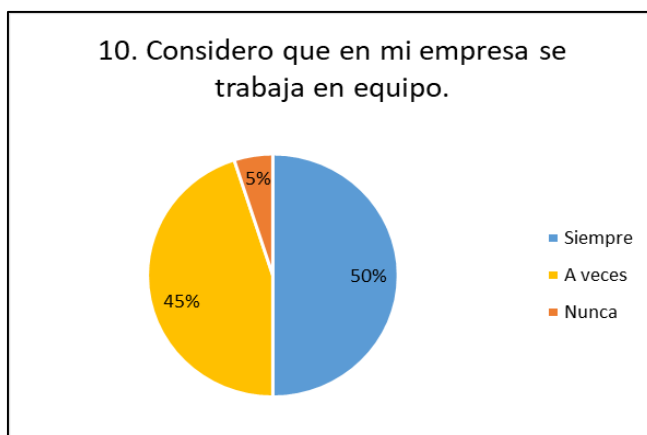
Gráfica 8. Mi jefe me da instrucciones claras, me ayuda a organizar mi trabajo y tiene en cuenta mis puntos de vista. Fuente Chaves, Murcia, Bermúdez, Dueñas, Gamboa (2021)

La mitad de los trabajadores señalan que su jefe siempre les da instrucciones claras, les ayuda a organizar el trabajo y tiene en cuenta sus puntos de vista, seguido de otra parte que indica que a veces y una minoría refiere nunca.



Gráfica 9. Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo, me siento a gusto con mis compañeros. Fuente Chaves, Murcia, Bermúdez, Dueñas, Gamboa (2021)

En cuanto a las relaciones sociales en el trabajo, se encuentra que a la gran mayoría de los trabajadores les agrada el ambiente del grupo, se sienten a gusto con sus compañeros.



Gráfica 10. Considero que en mi empresa se trabaja en equipo. Fuente Chaves, Murcia, Bermúdez, Dueñas, Gamboa (2021)

En cuanto al trabajo en equipo, se encuentra que la mitad de dos trabajadores considera que en la empresa se trabaja en equipo, seguido de una parte que considera que esta ocurre a veces y un participante refiere que nunca.

Discusión

De acuerdo a los resultados, se puede encontrar que la mayor parte de los trabajadores considera que el trabajo no afecta su salud mental ni calidad de vida, permitiéndoles aprender

nuevas cosas, desarrollar sus habilidades y aplicar sus conocimientos, tienen claridad sobre sus funciones y responsabilidades; así mismo, pueden asistir a capacitaciones que les permiten hacer mejor su trabajo, les agrada su ambiente de trabajo sintiéndose a gusto con sus compañeros, y considerando que en la empresa se trabaja en equipo.

Por otro lado, una gran cantidad de trabajadores señala que el trabajo les exige mucho esfuerzo mental, deben estar muy concentrados, memorizar y atender varios asuntos al tiempo, no les alcanza el tiempo de trabajo, por lo cual deben quedarse tiempo adicional.

Con relación a esto, Moreno (2011) indica que los factores psicosociales de riesgo son factores que presentan un riesgo real que atenta contra la salud del recurso humano, teniendo particularidades propias que tienden a dificultar tanto su manejo, como su evaluación y control; de esta manera, entre las características más importantes de estos factores, se pueden encontrar las siguientes: se desarrollan en el tiempo y espacio, son difíciles de objetivar, perturban a los demás riesgos, tienen poca cobertura legal, se encuentran moderados por otra cantidad de factores, son de difícil modificación, y todas estas particularidades hacen difícil que se puedan prevenir, evaluar y controlar.

Por su parte, Schein (1985), como se citó en Toca y Carrillo (2009) afirma que la cultura organizacional es un modelo de supuestos básicos que adoptan las personas para afrontar los problemas de adaptación, que pasan a ser aprendidos por los nuevos grupos de trabajo que ingresan a las instituciones representando las normas informales presentes en los trabajadores, compuesta por las normas, creencias, hábitos, actitudes, valores y demás elementos que permiten además expresar diferentes pensamientos por parte de los mismos.

De esta manera, se encuentran factores intralaborales positivos; no obstante, hay niveles considerables de riesgo psicosocial en lo que respecta a las variables de carga laboral y esfuerzo mental, las cuales pueden llegar a afectar la salud mental, calidad de vida laboral y bienestar de los trabajadores.

Conclusiones

En el presente estudio, se llevó a cabo un diagnóstico de los factores de riesgo psicosociales intralaborales que dificultan el trabajo en equipo en los trabajadores del área administrativa de la

empresa de seguridad privada omnitempus, encontrando que los factores psicosociales intralaborales son aquellas condiciones que viven las personas en la relación con el ambiente social y organizacional

De esta manera, los principales riesgos que afecta a este grupo, se refieren a la carga laboral, pausas de descanso y el esfuerzo mental, siendo estos los dos factores a los que se les debe dar prioridad en la intervención.

Adicionalmente, en menor medida de riesgo, se encuentra que es importante intervenir, en lo que respecta a las características del liderazgo.

Finalmente, se encuentra un factor de riesgo bajo en lo que respecta a las variables de relaciones sociales, claridad del rol, capacitación, aprendizaje, desarrollo de habilidades y conocimientos, para lo cual se generan recomendaciones que se refieren principalmente a intervenir principalmente la carga laboral, el esfuerzo mental y las pausas de descanso, lo cual promoverá el bienestar y la calidad de vida laboral de los trabajadores.

Limitaciones

En cuanto a las limitaciones se encuentra que no hay estudios relacionados con los factores de riesgo psicosociales intralaborales que dificultan el trabajo en equipo, y en la gran mayoría de los estudios que se encontró sobre factores de riesgo psicosocial, como instrumento de evaluación solamente se usa la Batería de Riesgo Psicosocial, del Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana de Colombia.

Con respecto a la metodología, una limitación fue la muestra muy reducida, lo cual limita el análisis solo a los trabajadores administrativos.

Recomendaciones

*A la Universidad Politécnico Grancolombiano, muy positivo fomentar y fortalecer competencias, tienen efectos muy positivos debido a que les permiten mejorar la calidad de sus estudiantes, además entre más competencias tenga el personal mejor será el desempeño de este y ayuda a fortalecer la toma de decisiones fuera de la institución ya ejerciendo nuestra profesión como Psicólogos.

*El programa de Psicología Virtual, la formación de líderes y promoción del crecimiento profesional los cuales se emplean con el objetivo de lograr un personal más competente y calificado que pueda enfrentarse a los nuevos retos actuales y le aporte a la sociedad en aspectos positivos que contribuyan a su crecimiento y productividad.

*Con la materia Investigación Organizacional se logró evidenciar el rendimiento y desempeño de nosotros como estudiantes mejoró después de ser aplicadas cada una de las enseñanzas realizadas por la tutora Carolina. En el caso de las conferencias, se consideramos que son como herramientas eficaces a través de las cuales se comparte conocimiento, el cual es interiorizado por cada persona y aplicado al contexto en el que se desenvuelve.

De acuerdo a los hallazgos encontrados en la presente investigación, se hace necesario que se lleve a cabo un análisis de los puestos de trabajo en los que se incluya el perfil de los cargos y la guía de funciones, para establecer la carga laboral para cada puesto y valorar adecuadamente el perfil que se requiere para cada cargo, minimizando la carga laboral y esfuerzo mental de los trabajadores, lo cual se debe acompañar de pausas en el trabajo en las que los trabajadores puedan tener un espacio de relajación mental; de esta manera, se sugiere realizar una revisión de la distribución y asignación de carga laboral, con el objetivo de disminuir la percepción negativa que el personal tiene respecto a esta condición.

Por otro lado, es importante que se diseñe e implemente un programa de bienestar laboral que esté acorde a los resultados de la presente investigación, las mediciones realizadas de clima organización y la evaluación de factores de riesgo psicosociales; así mismo, se aconseja dar inicio a un plan de intervención en el que se aborden planes de acción de acuerdo a los hallazgos encontrados en la presente investigación, y complementar la presente investigación con la evaluación de clima y cultura organizacional que permita tener más información de la organización y de esta manera por hacer un análisis más amplio.

Es importante que, desde el Área de Talento Humano junto con el programa de Seguridad y Salud en el trabajo, identifiquen los casos de personas que pueden tener mayor percepción de riesgo psicosocial y posibles efectos en su salud, como consecuencia de la exposición a estos; con el fin de realizar seguimiento y evitar mayores consecuencias a nivel individual, grupal y organizacional.

Referencias bibliográficas

- Arrea, C. (2016). Más sobre el trabajo en equipo. *Acta Médica Costarricense*, 58(3), 96-99.
- Ayovi, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *FIPCAEC*, 10(4), 58-76.
- Andrade, H. (2005). Comunicación Organizacional: naturaleza y alcance. En Comunicación Organizacional Interna: proceso, disciplina y técnica (págs. 15-46). España: Netbiblo.
- Baracaldo, M. (2014). Colombia: Vigilancia, seguridad privada y manejo de armas 1994-2013. *Revista Policía y Seguridad Pública* 4(1), 241-275.
- Budez, L. y Bula, V. (2017). *Factores de Riesgo Psicosociales Intralaborales y su relación con el Estrés en Docentes de secundaria de la Institución Educativa Escuela Normal Superior la Hacienda del Distrito de Barranquilla* (Tesis de posgrado). Universidad Libre, Barranquilla, Colombia.
- Camacho, A. y Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 20(40), 159-172.
- Chiavenato I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. McGrawHill: México.
- Cubillos, B., Velásquez, F., y Reyes, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *El Sevier*, 5(10), 69-73.
- Fernández, J., y Calderón, G. (2017). Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Rev Med Hered*, 28,

- Findlay, M., Muñoz, T., y Pérez, A. (2019). *Estudio cuantitativo de los factores de riesgo psicosocial en una muestra de colaboradores de una entidad pública en el municipio de pasto en el año 2019* (Tesis de Posgrado). Universidad CES, San Juan de Pasto.
- Garrosa, E., Moreno, B., Boada, M., y Blanco, L. (2010). Emociones positivas y bienestar laboral. *Gestión practica de riesgos laborales*, 74, 22-27.
- González, P., Peiro, J., y Bravo, J. (2014). Calidad de vida laboral. En J. Peiro, y P. Alonso, Tratado de psicología del trabajo. (pp. 161-186). Madrid, España: Síntesis.
- Heredia, S., Morales, M., Infante, R., Sánchez, D., Páez, C., y Gabini, S. (2018). Psychosocial risk factors in university teachers. *Revista Espacios*, 39(49).
- Hernández, B., y Velasco, H. (2000). Encuestas transversales. *Salud pública de México*, 42 (5), 447-455.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL.
- Jiménez, E. (2016). *El Conflicto Laboral: perspectivas y dimensiones* (Tesis de pregrado). Universidad de la Laguna.
- León, J. (2013). *Aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional: Un análisis del caso Bancolombia de Arauca* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Colombia, Colombia.
- Ley 1090 (2006) Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Ministerio de la protección social.
- López, S., Sierra, J., Puerto, M. y Moreno M. (2017). *Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial asociados al estrés de los trabajadores de una empresa de transporte de servicio especial de la Ciudad de Bogotá* (Tesis de Posgrado). Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Bogotá, D.C.

- Mar, J., Palomino, L., Zea, M., Juárez, S., Villareal, E., y Gallegos, R. (2020). Riesgos psicosociales intralaborales y de estrés en trabajadores del sector secundario. *Horizonte de enfermería*, 31(2), 135- 147.
- Ministerio de trabajo. (2019). *Bienestar y salud mental, un compromiso del Ministerio de Trabajo*. Mintrabajo.
<https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 4-19.
- Muñoz, A., y Vásquez, R. (2010). Conflictos Laborales, Conciliación y Derechos Humanos. *Justicia Juris*, 6 (13), 102-111.
- Patlán, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*. Elsevier, 29(129), 445-455.
- Pérez, L. (2016). Microsoft Excel: una herramienta para la investigación. *MediSur*, 4(3), 68-71.
- Polanco, A., y García, M. (2016). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Revista Libre Empresa*, 14(1), 111-131.
- Pozo, C. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito* (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Resolución 8430 (1993) Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y, y Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75.

- Sarduy, Y. (2007). El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa. *Revista Cubana de Salud Pública*, 33 (3).
- Varela, J. (2019). *Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales en los Trabajadores de Sistemas Infotec Soluciones Informatica* (Tesis de Maestría). Universidad Libre, Barranquilla, Colombia.
- Vega, M., Gómez, N., y Sigoña, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*, 21(2), 111-128
- Vega, R. (2012). *Organizaciones resilientes: Una mirada hacia su conformación* (tesis de pregrado). Universidad del Rosario, Bogota, Colombia.

Anexos



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: 18/5/2020

Yo, Orfibia Apudelo Cubides identificado(a) con cédula de ciudadanía N° 52619280 con 48 años de edad en uso de nuestras facultades mentales doy fe de mi consentimiento libre y voluntario para participar en el proceso de investigación realizando las prácticas de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, titulado **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRALABORALES QUE DIFICULTAN EL TRABAJO EN EQUIPO DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA OMNITEMPUS DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA**. Sé que en este proceso me será aplicada una encuesta, si responder a las preguntas me generara algún tipo de malestar, estoy en la libertad de negarme a continuar en cualquier momento, revocando este consentimiento sin recibir ningún tipo de consecuencia, se aclara que la participación en este proceso no conlleva en sí misma ningún tipo de riesgo físico, psicológico ni social para mí. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente; adicionalmente, se me garantiza recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración a cualquier duda acerca de los asuntos relacionados con la investigación y el tratamiento de la información, así como el compromiso de proporcionarnos información actualizada obtenida durante el proceso, 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 para estrategias de intervención.

La información recopilada será usada exclusivamente con fines académicos e investigativos, no será identificado(a) y se mantendrá la confidencialidad de la información relacionada con mi privacidad; la cual, sólo podrá ser revelada en los casos expuestos en el capítulo II. Artículo 2, numeral 5 de la Ley 1090 de 2006 "Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se regirán por los siguientes principios universales... 5. Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos, revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en las cuales no se realice, llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad".

Al firmar este Consentimiento Informado, expreso que:

Tengo clara mi vinculación a este proyecto de investigación como sujeto de Intervención en el tema Psicosocial, dirigido por los estudiantes de Psicología: Denis Chaves, Nini Johana Murcia Losada, Yeimi Danid Bermúdez Figueroa, Helver Dueñas y Ariel Orlando Gamboa Triviño.

Declaro que antes de firmar, los investigadores han constatado la comprensión de los términos del consentimiento de mi parte y en constancia firmo,

Firma del participante

Nombre: Orfibia Apudelo Cubides

Firma: [Firma manuscrita]

C.C. 52619280 de Bogotá

Código de ética del psicólogo, ley 1090, que en el capítulo III deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional, que en su literal i) reza: (2006) "No practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario..." (pág.15).

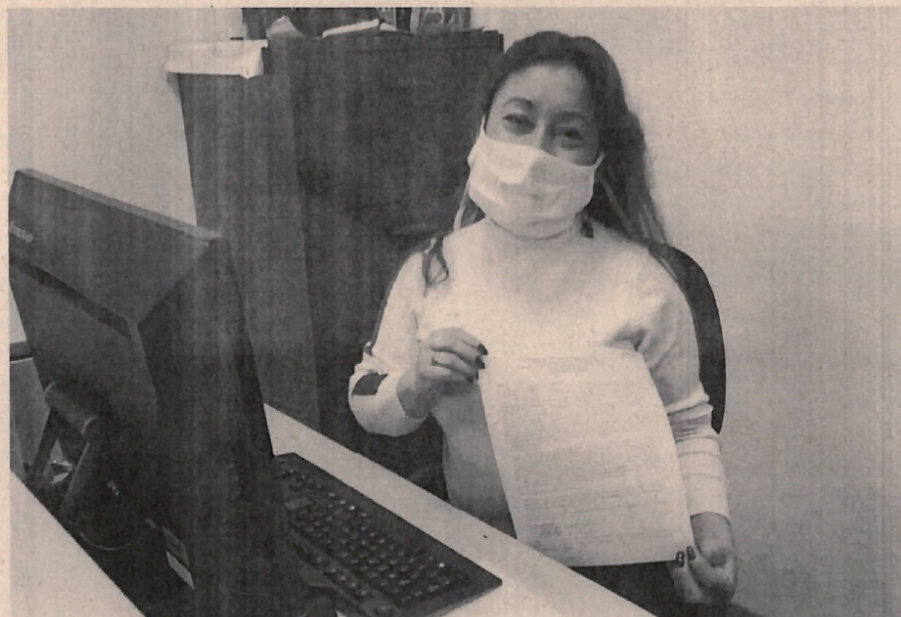
ENCUESTA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

Por favor conteste las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado. Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

		Siempre	A veces	Nunca
1	Considero que mi trabajo afecta mi salud mental y calidad de vida laboral.			✓
2	No me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes, debo quedarme tiempo adicional.			✓
3	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar.	✓		
4	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental, debo estar muy concentrado, memorizar y atender varios asuntos al tiempo.		✓	
5	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas, desarrollar mis habilidades y aplicar mis conocimientos.	✓		
6	Tengo claridad sobre cuáles son mis funciones y responsabilidades.	✓		
7	La empresa me permite asistir a capacitaciones que me ayudan a hacer mi trabajo mejor.	✓		
8	Mi jefe me da instrucciones claras, me ayuda a organizar mi trabajo y tiene en cuenta mis puntos de vista.	✓		
9	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo, me siento a gusto con mis compañeros.	✓		
10	Considero que en mi empresa se trabaja en equipo.	✓		

Al responder, por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta. El cuestionario no tiene límite de tiempo.





**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Fecha: 10/05/2021

Yo, MARIA TERESA HEJERA ROMERO identificado(a) con cédula de ciudadanía N° 52197-575 con 36 años de edad en uso de nuestras facultades mentales doy fe de mi consentimiento libre y voluntario para participar en el proceso de investigación realizando las prácticas de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, titulado **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRALABORALES QUE DIFICULTAN EL TRABAJO EN EQUIPO DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA OMNITEMPUS DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA**. Sé que en este proceso me será aplicada una encuesta, si responder a las preguntas me generara algún tipo de malestar, estoy en la libertad de negarme a continuar en cualquier momento, revocando este consentimiento sin recibir ningún tipo de consecuencia, se aclara que la participación en este proceso no conlleva en sí misma ningún tipo de riesgo físico, psicológico ni social para mí. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente; adicionalmente, se me garantiza recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración a cualquier duda acerca de los asuntos relacionados con la investigación y el tratamiento de la información, así como el compromiso de proporcionarnos información actualizada obtenida durante el proceso, 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 para estrategias de intervención.

La información recopilada será usada exclusivamente con fines académicos e investigativos, no será identificado(a) y se mantendrá la confidencialidad de la información relacionada con mi privacidad; la cual, sólo podrá ser revelada en los casos expuestos en el capítulo II. Artículo 2, numeral 5 de la Ley 1090 de 2006 "Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se regirán por los siguientes principios universales... 5. Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos, revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en las cuales no se realice, llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad".

Al firmar este Consentimiento Informado, expreso que:

Tengo clara mi vinculación a este proyecto de investigación como sujeto de Intervención en el tema Psicosocial, dirigido por los estudiantes de Psicología: Denis Chaves, Nini Johana Murcia Losada, Yeimi Danid Bermúdez Figueroa, Helver Dueñas y Ariel Orlando Gamboa Triviño.

Declaro que antes de firmar, los investigadores han constatado la comprensión de los términos del consentimiento de mi parte y en constancia firmo,

Firma del participante

Nombre: MARIA TERESA HEJERA
Firma: [Firma manuscrita]
C.C. 52197-575 870

Código de ética del psicólogo, ley 1090, que en el capítulo III deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional, que en su literal i) reza: (2006) "No practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario..." (pág.15).

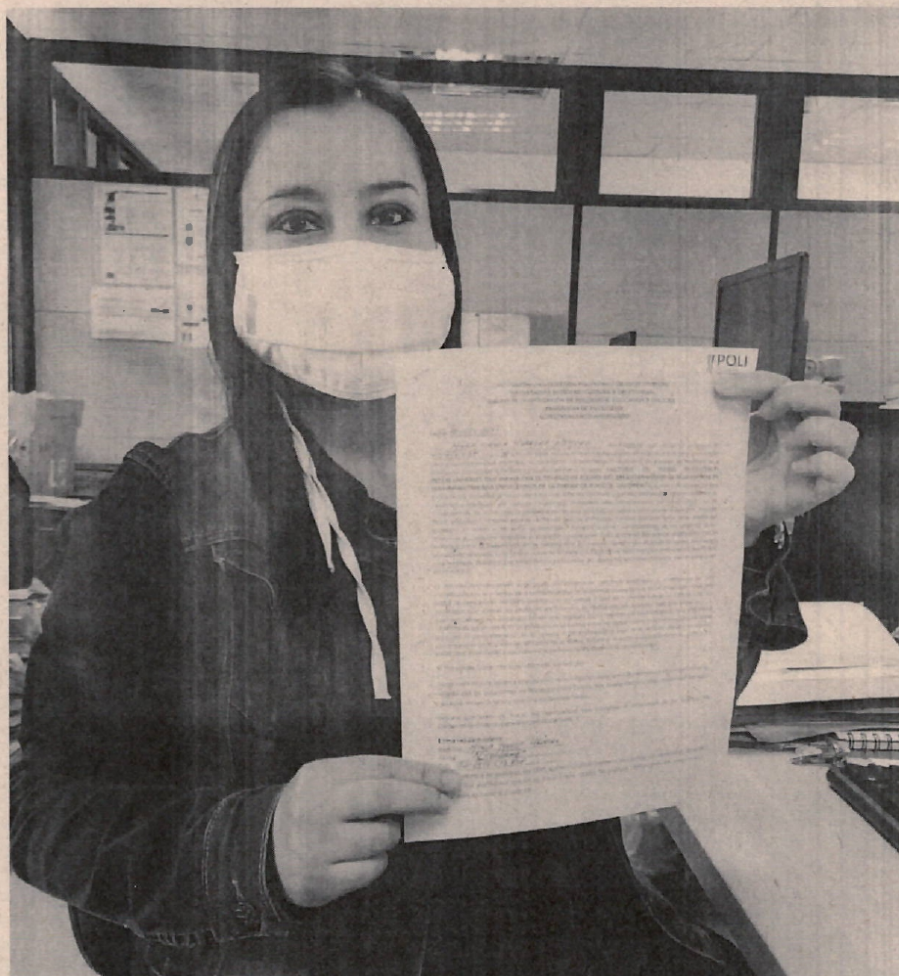
ENCUESTA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

Por favor conteste las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado. Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

		Siempre	A veces	Nunca
1	Considero que mi trabajo afecta mi salud mental y calidad de vida laboral.			X
2	No me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes, debo quedarme tiempo adicional.		X	
3	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar.		X	
4	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental, debo estar muy concentrado, memorizar y atender varios asuntos al tiempo.		X	
5	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas, desarrollar mis habilidades y aplicar mis conocimientos.	X		
6	Tengo claridad sobre cuáles son mis funciones y responsabilidades.	X		
7	La empresa me permite asistir a capacitaciones que me ayudan a hacer mi trabajo mejor.	X		
8	Mi jefe me da instrucciones claras, me ayuda a organizar mi trabajo y tiene en cuenta mis puntos de vista.	X		
9	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo, me siento a gusto con mis compañeros.	X		
10	Considero que en mi empresa se trabaja en equipo.	X		

Al responder, por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta. El cuestionario no tiene límite de tiempo.





INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: 18 / 05 / 2021

Yo, Daniela Sarmiento Hernández identificado(a) con cédula de ciudadanía N° 1014790430 con 23 años de edad en uso de nuestras facultades mentales doy fe de mi consentimiento libre y voluntario para participar en el proceso de investigación realizando las prácticas de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, titulado **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRALABORALES QUE DIFICULTAN EL TRABAJO EN EQUIPO DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA OMNITEMPUS DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA**. Sé que en este proceso me será aplicada una encuesta, si responder a las preguntas me generara algún tipo de malestar, estoy en la libertad de negarme a continuar en cualquier momento, revocando este consentimiento sin recibir ningún tipo de consecuencia, se aclara que la participación en este proceso no conlleva en sí misma ningún tipo de riesgo físico, psicológico ni social para mí. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente; adicionalmente, se me garantiza recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración a cualquier duda acerca de los asuntos relacionados con la investigación y el tratamiento de la información, así como el compromiso de proporcionarnos información actualizada obtenida durante el proceso, 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 para estrategias de intervención.

La información recopilada será usada exclusivamente con fines académicos e investigativos, no será identificado(a) y se mantendrá la confidencialidad de la información relacionada con mi privacidad; la cual, sólo podrá ser revelada en los casos expuestos en el capítulo II. Artículo 2, numeral 5 de la Ley 1090 de 2006 "Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se regirán por los siguientes principios universales... 5. Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos, revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en las cuales no se realice, llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad".

Al firmar este Consentimiento Informado, expreso que:

Tengo clara mi vinculación a este proyecto de investigación como sujeto de Intervención en el tema Psicosocial, dirigido por los estudiantes de Psicología: Denis Chaves, Nini Johana Murcia Losada, Yeimi Danid Bermúdez Figueroa, Helver Dueñas y Ariel Oriando Gamboa Triviño.

Declaro que antes de firmar, los investigadores han constatado la comprensión de los términos del consentimiento de mi parte y en constancia firmo,

Firma del participante

Nombre: Daniela Sarmiento
 Firma: Daniela Sarmiento
 C.C. 1014790430

Código de ética del psicólogo, ley 1090, que en el capítulo III deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional, que en su literal i) reza: (2006) "No practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario..." (pág.15).

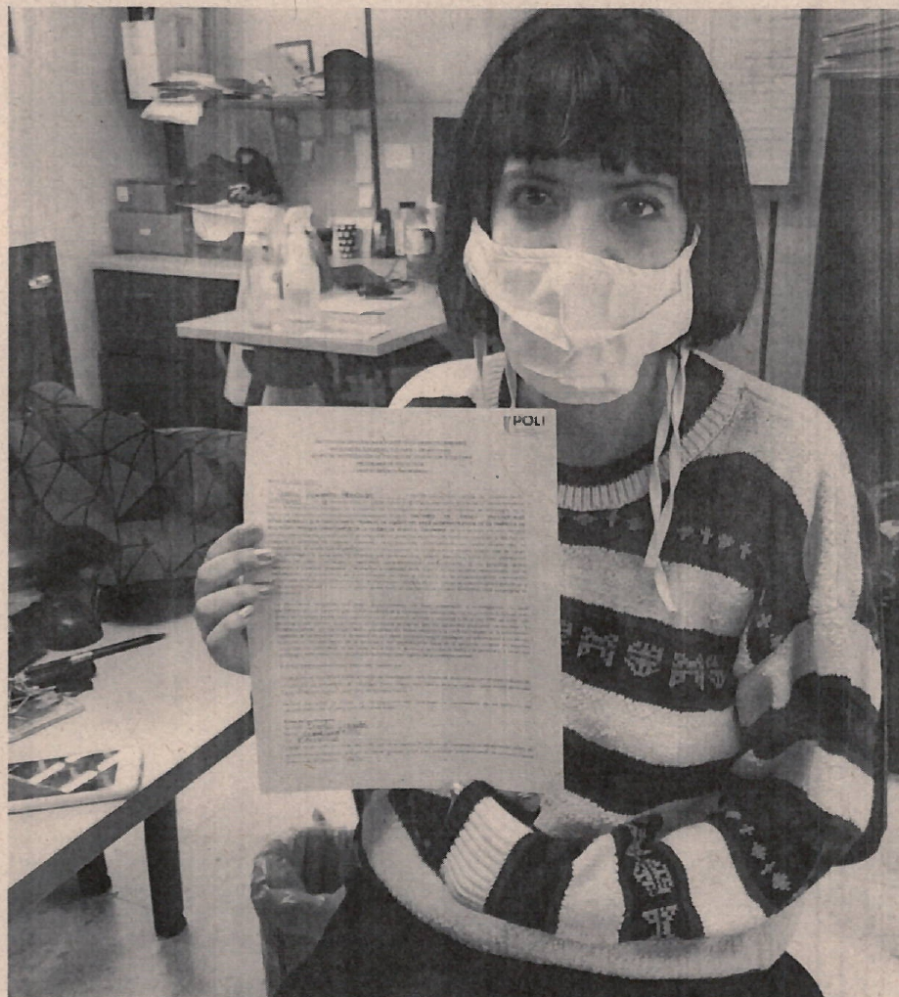
ENCUESTA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

Por favor conteste las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado. Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

		Siempre	A veces	Nunca
1	Considero que mi trabajo afecta mi salud mental y calidad de vida laboral.			X
2	No me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes, debo quedarme tiempo adicional.		X	
3	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar.		X	
4	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental, debo estar muy concentrado, memorizar y atender varios asuntos al tiempo.		X	
5	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas, desarrollar mis habilidades y aplicar mis conocimientos.	X		
6	Tengo claridad sobre cuáles son mis funciones y responsabilidades.	X		
7	La empresa me permite asistir a capacitaciones que me ayudan a hacer mi trabajo mejor.	X		
8	Mi jefe me da instrucciones claras, me ayuda a organizar mi trabajo y tiene en cuenta mis puntos de vista.	X		
9	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo, me siento a gusto con mis compañeros.	X		
10	Considero que en mi empresa se trabaja en equipo.	X		

Al responder, por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta. El cuestionario no tiene límite de tiempo.





INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: 15/05/2021

Yo, Elizabet María Mesa identificado(a) con cédula de ciudadanía N° 53066134 con 36 años de edad en uso de nuestras facultades mentales doy fe de mi consentimiento libre y voluntario para participar en el proceso de investigación realizando las prácticas de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, titulado **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRALABORALES QUE DIFICULTAN EL TRABAJO EN EQUIPO DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA OMNITEMPUS DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA**. Sé que en este proceso me será aplicada una encuesta, si responder a las preguntas me generara algún tipo de malestar, estoy en la libertad de negarme a continuar en cualquier momento, revocando este consentimiento sin recibir ningún tipo de consecuencia, se aclara que la participación en este proceso no conlleva en sí misma ningún tipo de riesgo físico, psicológico ni social para mí. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente; adicionalmente, se me garantiza recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración a cualquier duda acerca de los asuntos relacionados con la investigación y el tratamiento de la información, así como el compromiso de proporcionarnos información actualizada obtenida durante el proceso, 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 para estrategias de intervención.

La información recopilada será usada exclusivamente con fines académicos e investigativos, no será identificado(a) y se mantendrá la confidencialidad de la información relacionada con mi privacidad; la cual, sólo podrá ser revelada en los casos expuestos en el capítulo II. Artículo 2, numeral 5 de la Ley 1090 de 2006 "Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se regirán por los siguientes principios universales... 5. Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos, revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en las cuales no se realice, llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad".

Al firmar este Consentimiento Informado, expreso que:

Tengo clara mi vinculación a este proyecto de investigación como sujeto de Intervención en el tema Psicosocial, dirigido por los estudiantes de Psicología: Denis Chaves, Nini Johana Murcia Losada, Yeimi Danid Bermúdez Figueroa, Helver Dueñas y Ariel Orlando Gamboa Triviño.

Declaro que antes de firmar, los investigadores han constatado la comprensión de los términos del consentimiento de mi parte y en constancia firmo,

Firma del participante

Nombre: Elizabet María Mesa

Firma: [Firma manuscrita]

C.C. 53066134

Código de ética del psicólogo, ley 1090, que en el capítulo III deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional, que en su literal i) reza: (2006) "No practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario..." (pág.15).

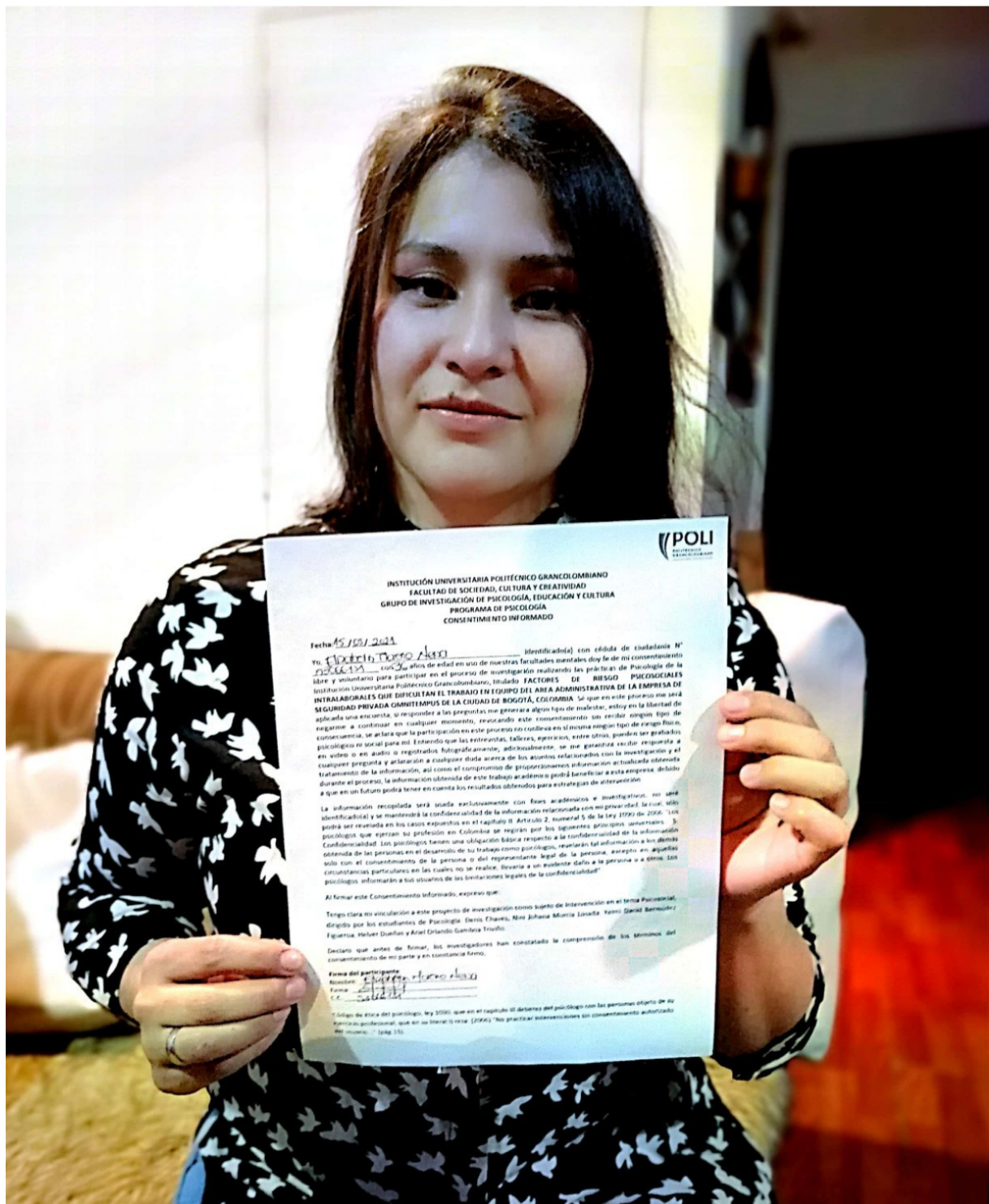
ENCUESTA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

Por favor conteste las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado. Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Al responder, por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta. El cuestionario no tiene límite de tiempo.

		Siempre	A veces	Nunca
1	Considero que mi trabajo afecta mi salud mental y calidad de vida laboral.	X		
2	No me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes, debo quedarme tiempo adicional.	X		
3	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar.			X
4	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental, debo estar muy concentrado, memorizar y atender varios asuntos al tiempo.	X		
5	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas, desarrollar mis habilidades y aplicar mis conocimientos.	X		
6	Tengo claridad sobre cuáles son mis funciones y responsabilidades.		X	
7	La empresa me permite asistir a capacitaciones que me ayudan a hacer mi trabajo mejor.	X		
8	Mi jefe me da instrucciones claras, me ayuda a organizar mi trabajo y tiene en cuenta mis puntos de vista.		X	
9	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo, me siento a gusto con mis compañeros.		X	
10	Considero que en mi empresa se trabaja en equipo.		X	





INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
 FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
 GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
 PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
 CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: 17/05/2021

Yo, Kewlin Matteo Rodríguez Bermúdez identificado(a) con cédula de ciudadanía N° 1239101967 con 21 años de edad en uso de nuestras facultades mentales doy fe de mi consentimiento libre y voluntario para participar en el proceso de investigación realizando las prácticas de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, titulado **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRALABORALES QUE DIFICULTAN EL TRABAJO EN EQUIPO DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA OMNITEMPUS DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA**. Sé que en este proceso me será aplicada una encuesta, si responder a las preguntas me generara algún tipo de malestar, estoy en la libertad de negarme a continuar en cualquier momento, revocando este consentimiento sin recibir ningún tipo de consecuencia, se aclara que la participación en este proceso no conlleva en sí misma ningún tipo de riesgo físico, psicológico ni social para mí. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente; adicionalmente, se me garantiza recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración a cualquier duda acerca de los asuntos relacionados con la investigación y el tratamiento de la información, así como el compromiso de proporcionarnos información actualizada obtenida durante el proceso, 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 para estrategias de intervención.

La información recopilada será usada exclusivamente con fines académicos e investigativos, no será identificado(a) y se mantendrá la confidencialidad de la información relacionada con mi privacidad; la cual, sólo podrá ser revelada en los casos expuestos en el capítulo II. Artículo 2, numeral 5 de la Ley 1090 de 2006 "Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se regirán por los siguientes principios universales... 5. Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos, revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en las cuales no se realice, llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad".

Al firmar este Consentimiento Informado, expreso que:

Tengo clara mi vinculación a este proyecto de investigación como sujeto de Intervención en el tema Psicosocial, dirigido por los estudiantes de Psicología: Denis Chaves, Nini Johana Murcia Losada, Yeimi Danid Bermúdez Figueroa, Helver Dueñas y Ariel Orlando Gamboa Triviño.

Declaro que antes de firmar, los investigadores han constatado la comprensión de los términos del consentimiento de mi parte y en constancia firmo,

Firma del participante

Nombre: Kewlin Matteo Rodríguez B
 Firma: Matteo Rodríguez
 c.c. 1239101967

Código de ética del psicólogo, ley 1090, que en el capítulo III deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional, que en su literal i) reza: (2006) "No practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario..." (pág.15).

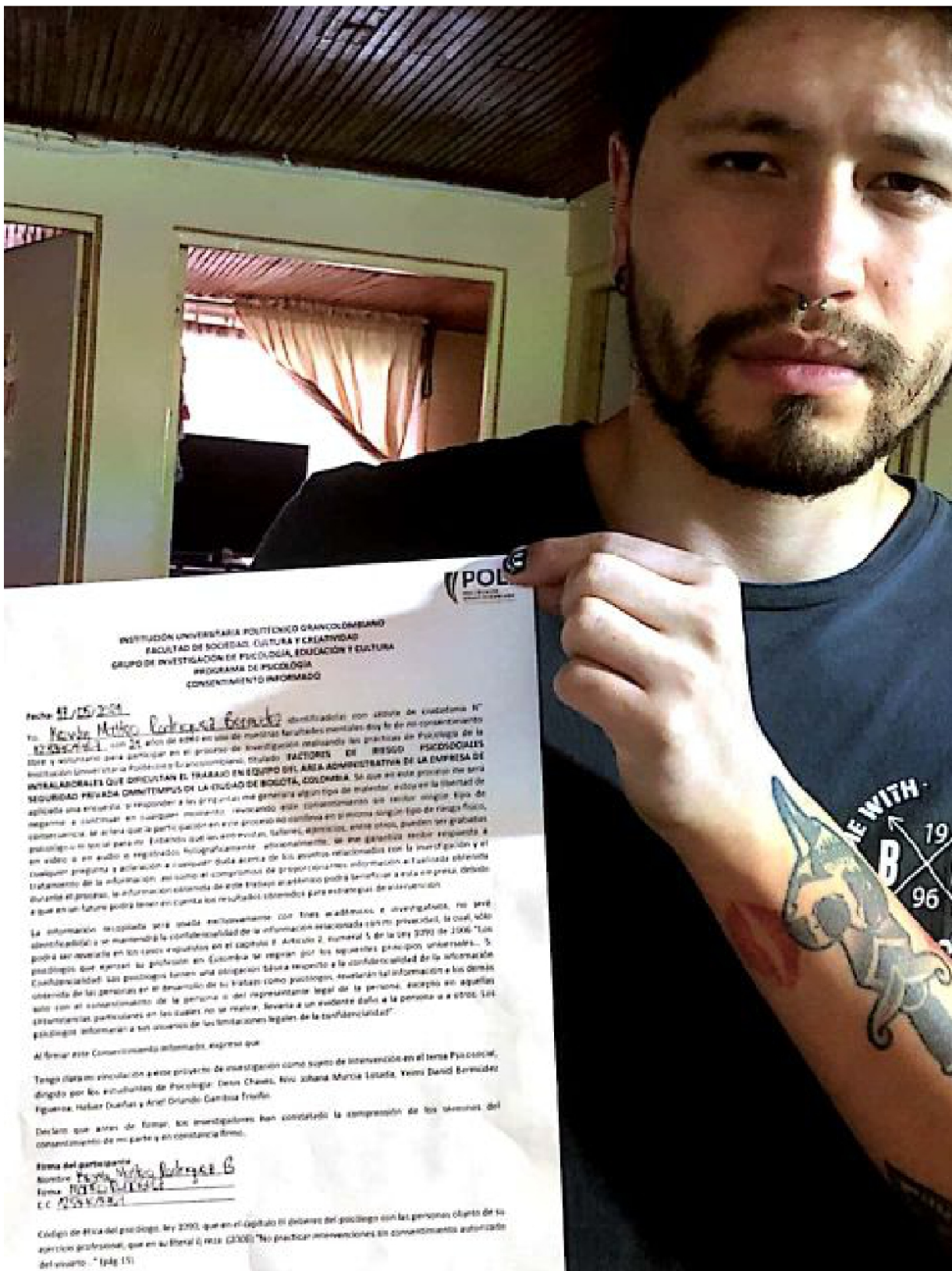
ENCUESTA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

Por favor conteste las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado. Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Al responder, por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta. El cuestionario no tiene límite de tiempo.

		Siempre	A veces	Nunca
1	Considero que mi trabajo afecta mi salud mental y calidad de vida laboral.		X	
2	No me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes, debo quedarme tiempo adicional.			X
3	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar.	X		
4	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental, debo estar muy concentrado, memorizar y atender varios asuntos al tiempo.	X		
5	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas, desarrollar mis habilidades y aplicar mis conocimientos.		X	
6	Tengo claridad sobre cuáles son mis funciones y responsabilidades.	X		
7	La empresa me permite asistir a capacitaciones que me ayudan a hacer mi trabajo mejor.		X	
8	Mi jefe me da instrucciones claras, me ayuda a organizar mi trabajo y tiene en cuenta mis puntos de vista.		X	
9	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo, me siento a gusto con mis compañeros.	X		
10	Considero que en mi empresa se trabaja en equipo.		X	



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
 FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
 GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
 PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
 CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: 11/15/2019
 Yo, David Bernales Figueroa identificado(a) con cédula de ciudadanía N° 99999999, con 24 años de edad en uso de mis facultades mentales doy fe de mi consentimiento libre y voluntario para participar en el proyecto de investigación realizando los prácticas de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, titulado: **FACTORES DE RIESGO PSICOLÓGICAS EN SEGURIDAD PRIVADA OMIETIMPOS DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA**. Sé que en este momento me será explicado una encuesta, responderé a las preguntas que generalice algún tipo de material, estoy en la libertad de negarme a contestar en cualquier momento, recordando que el consentimiento no revoca ningún tipo de riesgo físico, psicológico o legal que le pertenezca en este momento, futuro, presente, entre otros, cuando los prácticas psicológicas se les al para mí. Entiendo que los resultados, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio y registrados fotográficamente. Entiendo que los datos serán usados para el desarrollo y el cumplimiento de la investigación y cualquier duda acerca de los puntos relacionados con la investigación y el tratamiento de la información, así como el consentimiento de proporcionar información a la empresa, debido a que en el futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos para estrategias de intervención.

La información recopilada para estos fines académicos e investigativos, no será identificable o se mantendrá la confidencialidad de la información relacionada con lo previsto, la cual sólo podrá ser revelada en los casos expuestos en el capítulo 8 Artículo 2, numeral 5 de la Ley 2291 de 2006. Los psicólogos que ejercen la profesión en Colombia se regirán por los siguientes principios universales: "La confidencialidad" los psicólogos tienen una obligación ética respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos, revelarán tal información a los demás sólo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellos casos en los cuales no se realice, revele o se eviente daño a la persona o a otros. Los psicólogos informarán a los usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad".

Al firmar este consentimiento informado, expreso que tengo plena conciencia a este proyecto de investigación como sujeto de intervención en el tema Psicología, dirigido por los estudiantes de Psicología: David Chaves, Iván Johana Murcia Lozano, Iván David Bernales Figueroa, Heiber Duñán y Ariel Orlando Cambisa Trujillo.

Declaro que antes de firmar, los investigadores han consultado la comprensión de los términos del consentimiento de mi parte y en constancia firmo.

Firma del participante
 Nombre: David Bernales Figueroa D
 Fecha: 11/15/2019
 C.C. 99999999

Código de Ética del psicólogo, ley 2003, que en el capítulo III deberes del psicólogo con las personas cliente de la profesión profesional, que en su literal 6) dice: (2003) "No practica intervenciones sin consentimiento informado del usuario." (pág 15)



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
 FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
 GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
 PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
 CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: 15/ May 2021

Yo, María Paula Herrera Moreno identificado(a) con cédula de ciudadanía N° 1000460048 con 18 años de edad en uso de nuestras facultades mentales doy fe de mi consentimiento libre y voluntario para participar en el proceso de investigación realizando las prácticas de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, titulado **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRALABORALES QUE DIFICULTAN EL TRABAJO EN EQUIPO DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA OMNITEMPUS DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA**. Sé que en este proceso me será aplicada una encuesta, si responder a las preguntas me generara algún tipo de malestar, estoy en la libertad de negarme a continuar en cualquier momento, revocando este consentimiento sin recibir ningún tipo de consecuencia, se aclara que la participación en este proceso no conlleva en sí misma ningún tipo de riesgo físico, psicológico ni social para mí. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente; adicionalmente, se me garantiza recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración a cualquier duda acerca de los asuntos relacionados con la investigación y el tratamiento de la información, así como el compromiso de proporcionarnos información actualizada obtenida durante el proceso, 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 para estrategias de intervención.

La información recopilada será usada exclusivamente con fines académicos e investigativos, no será identificado(a) y se mantendrá la confidencialidad de la información relacionada con mi privacidad; la cual, sólo podrá ser revelada en los casos expuestos en el capítulo II. Artículo 2, numeral 5 de la Ley 1090 de 2006 "Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se regirán por los siguientes principios universales... 5. Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos, revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en las cuales no se realice, llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad".

Al firmar este Consentimiento Informado, expreso que:

Tengo clara mi vinculación a este proyecto de investigación como sujeto de Intervención en el tema Psicosocial, dirigido por los estudiantes de Psicología: Denis Chaves, Nini Johana Murcia Losada, Yeimi Danid Bermúdez Figueroa, Helver Dueñas y Ariel Orlando Gamboa Triviño.

Declaro que antes de firmar, los investigadores han constatado la comprensión de los términos del consentimiento de mi parte y en constancia firmo,

Firma del participante

Nombre: María Paula Herrera Moreno
 Firma: [Firma manuscrita]
 C.C. 1000460048

Código de ética del psicólogo, ley 1090, que en el capítulo III deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional, que en su literal i) reza: (2006) "No practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario..." (pág.15).

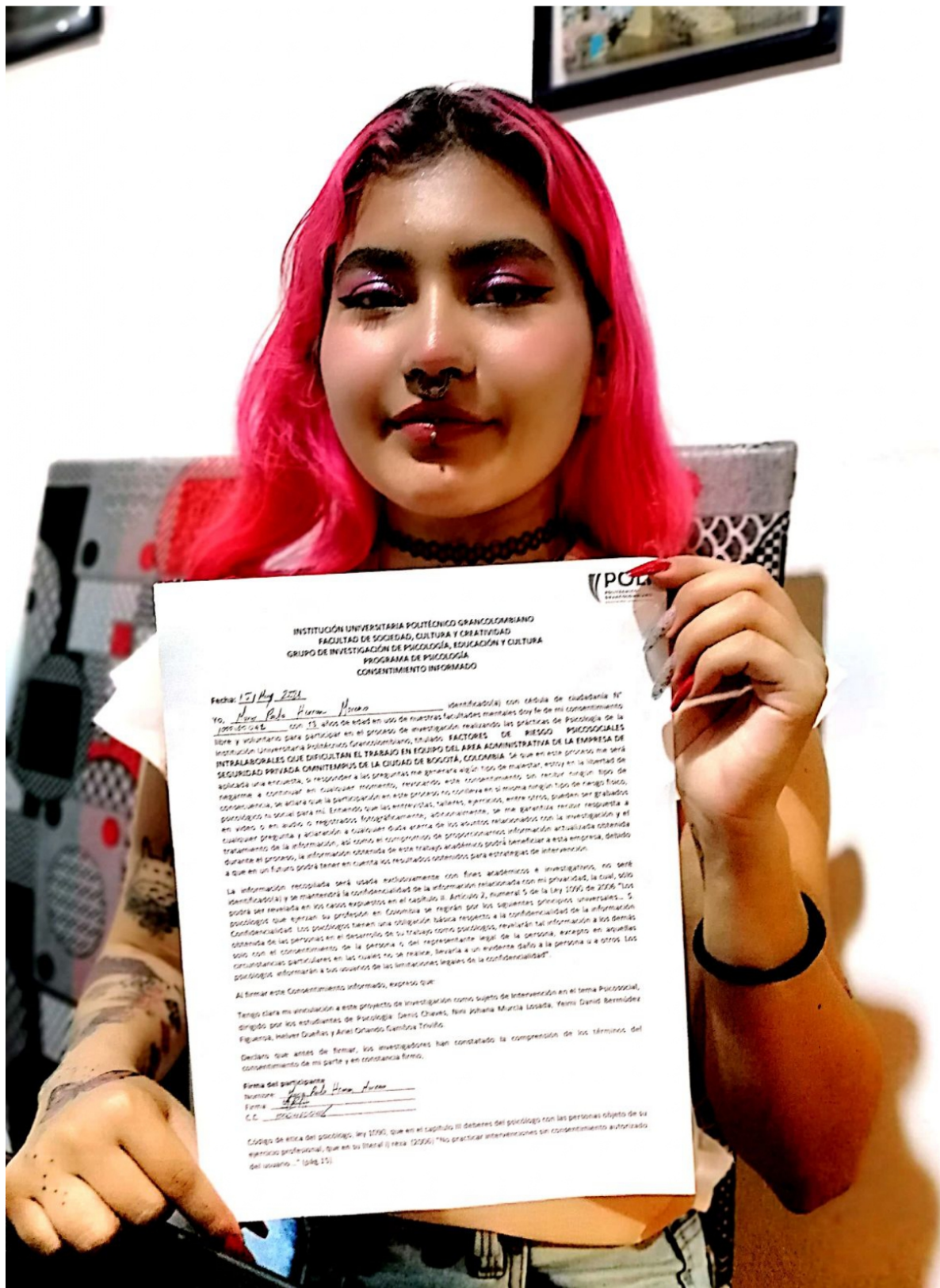
ENCUESTA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

Por favor conteste las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado. Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Al responder, por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta. El cuestionario no tiene límite de tiempo.

		Siempre	A veces	Nunca
1	Considero que mi trabajo afecta mi salud mental y calidad de vida laboral.			X
2	No me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes, debo quedarme tiempo adicional.			X
3	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar.	X		
4	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental, debo estar muy concentrado, memorizar y atender varios asuntos al tiempo.	X		
5	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas, desarrollar mis habilidades y aplicar mis conocimientos.		X	
6	Tengo claridad sobre cuáles son mis funciones y responsabilidades.	X		
7	La empresa me permite asistir a capacitaciones que me ayudan a hacer mi trabajo mejor.	X		
8	Mi jefe me da instrucciones claras, me ayuda a organizar mi trabajo y tiene en cuenta mis puntos de vista.		X	
9	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo, me siento a gusto con mis compañeros.			X
10	Considero que en mi empresa se trabaja en equipo.		X	



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICA DE BOGOTÁ
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: 13 May 2024
 Yo, Maria Paula Herrera Lora (identificada) con cédula de ciudadanía N° 109101046 con 23 años de edad en uso de mis facultades mentales doy fe de mi consentimiento libre y voluntario para participar en el proceso de investigación realizado por las prácticas de psicología de la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICA DE BOGOTÁ**, titulado: **FACTORES DE RIESGO PSICOLÓGICOS EN TRABAJADORES QUE DIFICULTAN EL TRABAJO EN EQUIPO DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA CANINTEMPUS DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA**. La cual en este proceso me será aplicada una encuesta, si responder a las preguntas me generará algún tipo de molestia, estoy en la libertad de negarme a continuar en cualquier momento, respetando este consentimiento, sin recibir ningún tipo de consecuencia, se aclara que la participación en este proceso no conlleva en sí misma ningún tipo de riesgo físico, psicológico ni social para mí. Entiendo que las entrevistas, talleres, y demás, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente, asimismo, se me garantiza recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración a cualquier duda acerca de los asuntos relacionados con la investigación y el tratamiento de la información, así como el compromiso de proporcionar información actualizada toda vez durante el proceso, 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 para estrategias de intervención.

La información recopilada será usada exclusivamente con fines académicos e investigativos, no será identificable y se mantendrá la confidencialidad de la información relacionada con mi privacidad, la cual, sólo podrá ser revelada en los casos expuestos en el capítulo II, Artículo 2, numeral 5 de la Ley 1709 de 2016. Los psicólogos que ejercen su profesión en Colombia se regirán por los siguientes principios universales... 5. Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos, revelar tal información a los demás sólo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellos casos particulares en los cuales no se realiza, revela o es evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad.

Al firmar este Consentimiento informado, expreso que:

Tengo clara mi vinculación a este proyecto de investigación como sujeto de intervención en el tema Psicológico dirigido por los estudiantes de Psicología: Denis Cheval, Nani Johana Murcia Losada, Ferni David Bermúdez Figueroa, Heiver Duñas y Ariel Orlando Cambra Triviño.

Declaro que antes de firmar, los investigadores han constatado la comprensión de los términos del consentimiento de mi parte y en constancia firmo.

Firma del participante
 Nombre: Maria Paula Herrera Lora
 Firma: [Firma manuscrita]
 C.E. [Firma manuscrita]

Código de ética del psicólogo Ley 1709, que en el capítulo III deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional, que en su literal j) esta: (2026) "No practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario..." (pág. 15)



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
 FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
 GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
 PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
 CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: 18/07/21

Yo, Albina Gutiérrez P. identificado(a) con cédula de ciudadanía N° 41684547 con 29 años de edad en uso de nuestras facultades mentales doy fe de mi consentimiento libre y voluntario para participar en el proceso de investigación realizando las prácticas de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, titulado **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRALABORALES QUE DIFICULTAN EL TRABAJO EN EQUIPO DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA OMNITEMPUS DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA**. Sé que en este proceso me será aplicada una encuesta, si responder a las preguntas me generara algún tipo de malestar, estoy en la libertad de negarme a continuar en cualquier momento, revocando este consentimiento sin recibir ningún tipo de consecuencia, se aclara que la participación en este proceso no conlleva en sí misma ningún tipo de riesgo físico, psicológico ni social para mí. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente; adicionalmente, se me garantiza recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración a cualquier duda acerca de los asuntos relacionados con la investigación y el tratamiento de la información, así como el compromiso de proporcionarnos información actualizada obtenida durante el proceso, 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 para estrategias de intervención.

La información recopilada será usada exclusivamente con fines académicos e investigativos, no será identificado(a) y se mantendrá la confidencialidad de la información relacionada con mi privacidad; la cual, sólo podrá ser revelada en los casos expuestos en el capítulo II. Artículo 2, numeral 5 de la Ley 1090 de 2006 "Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se regirán por los siguientes principios universales... 5. Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos, revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en las cuales no se realice, llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad".

Al firmar este Consentimiento Informado, expreso que:

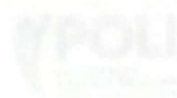
Tengo clara mi vinculación a este proyecto de investigación como sujeto de Intervención en el tema Psicosocial, dirigido por los estudiantes de Psicología: Denis Chaves, Nini Johana Murcia Losada, Yeimi Danid Bermúdez Figueroa, Helver Dueñas y Ariel Orlando Gamboa Triviño.

Declaro que antes de firmar, los investigadores han constatado la comprensión de los términos del consentimiento de mi parte y en constancia firmo,

Firma del participante

Nombre: Albina Gutiérrez
 Firma: [Firma manuscrita]
 C.C. 41684547

Código de ética del psicólogo, ley 1090, que en el capítulo III deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional, que en su literal i) reza: (2006) "No practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario..." (pág.15).



ENCUESTA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

Por favor conteste las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado. Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Al responder, por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta. El cuestionario no tiene límite de tiempo.

		Siempre	A veces	Nunca
1	Considero que mi trabajo afecta mi salud mental y calidad de vida laboral.			<input checked="" type="checkbox"/>
2	No me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes, debo quedarme tiempo adicional.		<input checked="" type="checkbox"/>	
3	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar.	<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental, debo estar muy concentrado, memorizar y atender varios asuntos al tiempo.	<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas, desarrollar mis habilidades y aplicar mis conocimientos.	<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Tengo claridad sobre cuáles son mis funciones y responsabilidades.	<input checked="" type="checkbox"/>		
7	La empresa me permite asistir a capacitaciones que me ayudan a hacer mi trabajo mejor.	<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Mi jefe me da instrucciones claras, me ayuda a organizar mi trabajo y tiene en cuenta mis puntos de vista.	<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo, me siento a gusto con mis compañeros.	<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Considero que en mi empresa se trabaja en equipo.		<input checked="" type="checkbox"/>	

ALBUSA



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: 18, 05, 2021

Yo, Dollys Julieth Gamboa Triviño identificado(a) con cédula de ciudadanía N° 52558464 con 48 años de edad en uso de nuestras facultades mentales doy fe de mi consentimiento libre y voluntario para participar en el proceso de investigación realizando las prácticas de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, titulado **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRALABORALES QUE DIFICULTAN EL TRABAJO EN EQUIPO DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA OMNITEMPUS DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA**. Sé que en este proceso me será aplicada una encuesta, si responder a las preguntas me generara algún tipo de malestar, estoy en la libertad de negarme a continuar en cualquier momento, revocando este consentimiento sin recibir ningún tipo de consecuencia, se aclara que la participación en este proceso no conlleva en sí misma ningún tipo de riesgo físico, psicológico ni social para mí. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente; adicionalmente, se me garantiza recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración a cualquier duda acerca de los asuntos relacionados con la investigación y el tratamiento de la información, así como el compromiso de proporcionarnos información actualizada obtenida durante el proceso, 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 para estrategias de intervención.

La información recopilada será usada exclusivamente con fines académicos e investigativos, no será identificado(a) y se mantendrá la confidencialidad de la información relacionada con mi privacidad; la cual, sólo podrá ser revelada en los casos expuestos en el capítulo II. Artículo 2, numeral 5 de la Ley 1090 de 2006 "Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se regirán por los siguientes principios universales... 5. Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos, revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en las cuales no se realice, llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad".

Al firmar este Consentimiento Informado, expreso que:

Tengo clara mi vinculación a este proyecto de investigación como sujeto de Intervención en el tema Psicosocial, dirigido por los estudiantes de Psicología: Denis Chaves, Nini Johana Murcia Losada, Yeimi Danid Bermúdez Figueroa, Helver Dueñas y Ariel Orlando Gamboa Triviño.

Declaro que antes de firmar, los investigadores han constatado la comprensión de los términos del consentimiento de mi parte y en constancia firmo,

Firma del participante

Nombre: Dollys J. Gamboa Triviño

Firma: [Firma manuscrita]

C.C. 52558464

Código de ética del psicólogo, ley 1090, que en el capítulo III deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional, que en su literal i) reza: (2006) "No practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario..." (pág.15).

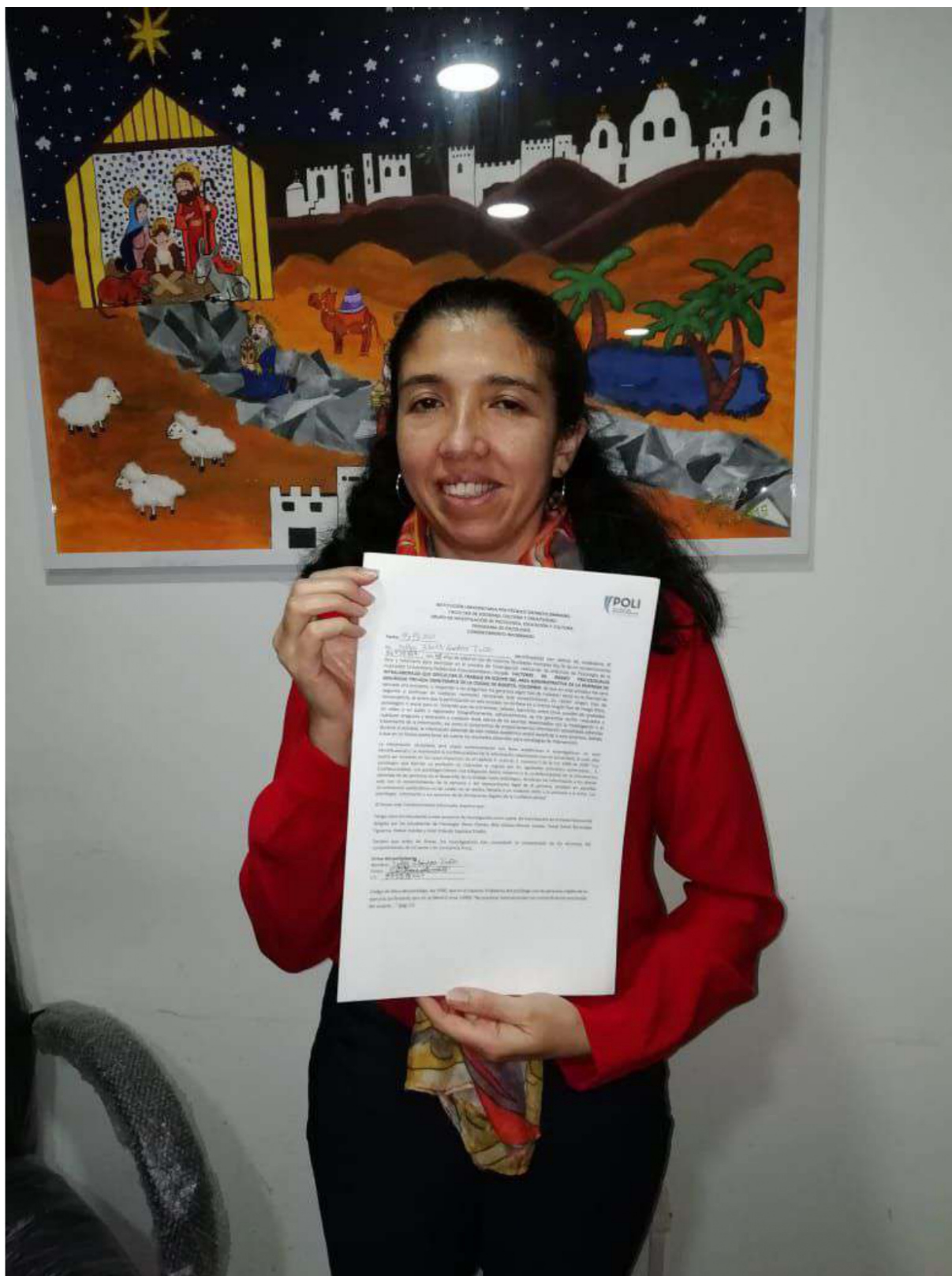
ENCUESTA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

Por favor conteste las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado. Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Al responder, por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta. El cuestionario no tiene límite de tiempo.

		Siempre	A veces	Nunca
1	Considero que mi trabajo afecta mi salud mental y calidad de vida laboral.		X	
2	No me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes, debo quedarme tiempo adicional.	X		
3	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar.		X	
4	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental, debo estar muy concentrado, memorizar y atender varios asuntos al tiempo.	X		
5	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas, desarrollar mis habilidades y aplicar mis conocimientos.	X		
6	Tengo claridad sobre cuáles son mis funciones y responsabilidades.	X		
7	La empresa me permite asistir a capacitaciones que me ayudan a hacer mi trabajo mejor.	X		
8	Mi jefe me da instrucciones claras, me ayuda a organizar mi trabajo y tiene en cuenta mis puntos de vista.		X	
9	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo, me siento a gusto con mis compañeros.	X		
10	Considero que en mi empresa se trabaja en equipo.		X	





INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: 18/05/2021

Yo, Julieth Vanesa Ávila Gamboa identificado(a) con cédula de ciudadanía N° 1010068975 con 20 años de edad en uso de nuestras facultades mentales doy fe de mi consentimiento libre y voluntario para participar en el proceso de Investigación realizando las prácticas de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, titulado **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRALABORALES QUE DIFICULTAN EL TRABAJO EN EQUIPO DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA OMNITEMPUS DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA**. Sé que en este proceso me será aplicada una encuesta, si responder a las preguntas me generara algún tipo de malestar, estoy en la libertad de negarme a continuar en cualquier momento, revocando este consentimiento sin recibir ningún tipo de consecuencia, se aclara que la participación en este proceso no conlleva en sí misma ningún tipo de riesgo físico, psicológico ni social para mí. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente; adicionalmente, se me garantiza recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración a cualquier duda acerca de los asuntos relacionados con la investigación y el tratamiento de la información, así como el compromiso de proporcionarnos información actualizada obtenida durante el proceso, 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 para estrategias de intervención.

La información recopilada será usada exclusivamente con fines académicos e investigativos, no será identificado(a) y se mantendrá la confidencialidad de la información relacionada con mi privacidad; la cual, sólo podrá ser revelada en los casos expuestos en el capítulo II. Artículo 2, numeral 5 de la Ley 1090 de 2006 "Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se regirán por los siguientes principios universales... 5. Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos, revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en las cuales no se realice, llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad".

Al firmar este Consentimiento Informado, expreso que:

Tengo clara mi vinculación a este proyecto de investigación como sujeto de Intervención en el tema Psicosocial, dirigido por los estudiantes de Psicología: Denis Chaves, Nini Johana Murcia Losada, Yeimi Danid Bermúdez Figueroa, Helver Dueñas y Ariel Orlando Gamboa Triviño.

Declaro que antes de firmar, los investigadores han constatado la comprensión de los términos del consentimiento de mi parte y en constancia firmo,

Firma del participante

Nombre: Julieth Vanesa Ávila G.

Firma: [Firma manuscrita]

C.C. 1010068975

Código de ética del psicólogo, ley 1090, que en el capítulo III deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional, que en su literal i) reza: (2006) "No practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario..." (pág.15).

ENCUESTA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL


Por favor conteste las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado. Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Al responder, por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta. El cuestionario no tiene límite de tiempo.

		Siempre	A veces	Nunca
1	Considero que mi trabajo afecta mi salud mental y calidad de vida laboral.		X	
2	No me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes, debo quedarme tiempo adicional.		X	
3	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar.	X		
4	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental, debo estar muy concentrado, memorizar y atender varios asuntos al tiempo.	X		
5	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas, desarrollar mis habilidades y aplicar mis conocimientos.	X		
6	Tengo claridad sobre cuáles son mis funciones y responsabilidades.	X		
7	La empresa me permite asistir a capacitaciones que me ayudan a hacer mi trabajo mejor.		X	
8	Mi jefe me da instrucciones claras, me ayuda a organizar mi trabajo y tiene en cuenta mis puntos de vista.	X		
9	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo, me siento a gusto con mis compañeros.	X		
10	Considero que en mi empresa se trabaja en equipo.		X	

vanesa



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: 18/05/2021

Yo, Claudia Silva identificado(a) con cédula de ciudadanía N° 79536124 con 37 años de edad en uso de nuestras facultades mentales doy fe de mi consentimiento libre y voluntario para participar en el proceso de investigación realizando las prácticas de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, titulado **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRALABORALES QUE DIFICULTAN EL TRABAJO EN EQUIPO DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA OMNITEMPUS DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA**. Sé que en este proceso me será aplicada una encuesta, si responder a las preguntas me generara algún tipo de malestar, estoy en la libertad de negarme a continuar en cualquier momento, revocando este consentimiento sin recibir ningún tipo de consecuencia, se aclara que la participación en este proceso no conlleva en sí misma ningún tipo de riesgo físico, psicológico ni social para mí. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente; adicionalmente, se me garantiza recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración a cualquier duda acerca de los asuntos relacionados con la investigación y el tratamiento de la información, así como el compromiso de proporcionarnos información actualizada obtenida durante el proceso, 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 para estrategias de intervención.

La información recopilada será usada exclusivamente con fines académicos e investigativos, no será identificado(a) y se mantendrá la confidencialidad de la información relacionada con mi privacidad; la cual, sólo podrá ser revelada en los casos expuestos en el capítulo II. Artículo 2, numeral 5 de la Ley 1090 de 2006 "Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se regirán por los siguientes principios universales... 5. Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos, revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en las cuales no se realice, llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad".

Al firmar este Consentimiento Informado, expreso que:

Tengo clara mi vinculación a este proyecto de investigación como sujeto de Intervención en el tema Psicosocial, dirigido por los estudiantes de Psicología: Denis Chaves, Nini Johana Murcia Losada, Yeimi Danid Bermúdez Figueroa, Helver Dueñas y Ariel Orlando Gamboa Triviño.

Declaro que antes de firmar, los investigadores han constatado la comprensión de los términos del consentimiento de mi parte y en constancia firmo,

Firma del participante

Nombre: Claudia Silva
 Firma: [Firma manuscrita]
 C.C. 79536124

Código de ética del psicólogo, ley 1090, que en el capítulo III deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional, que en su literal i) reza: (2006) "No practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario..." (pág.15).

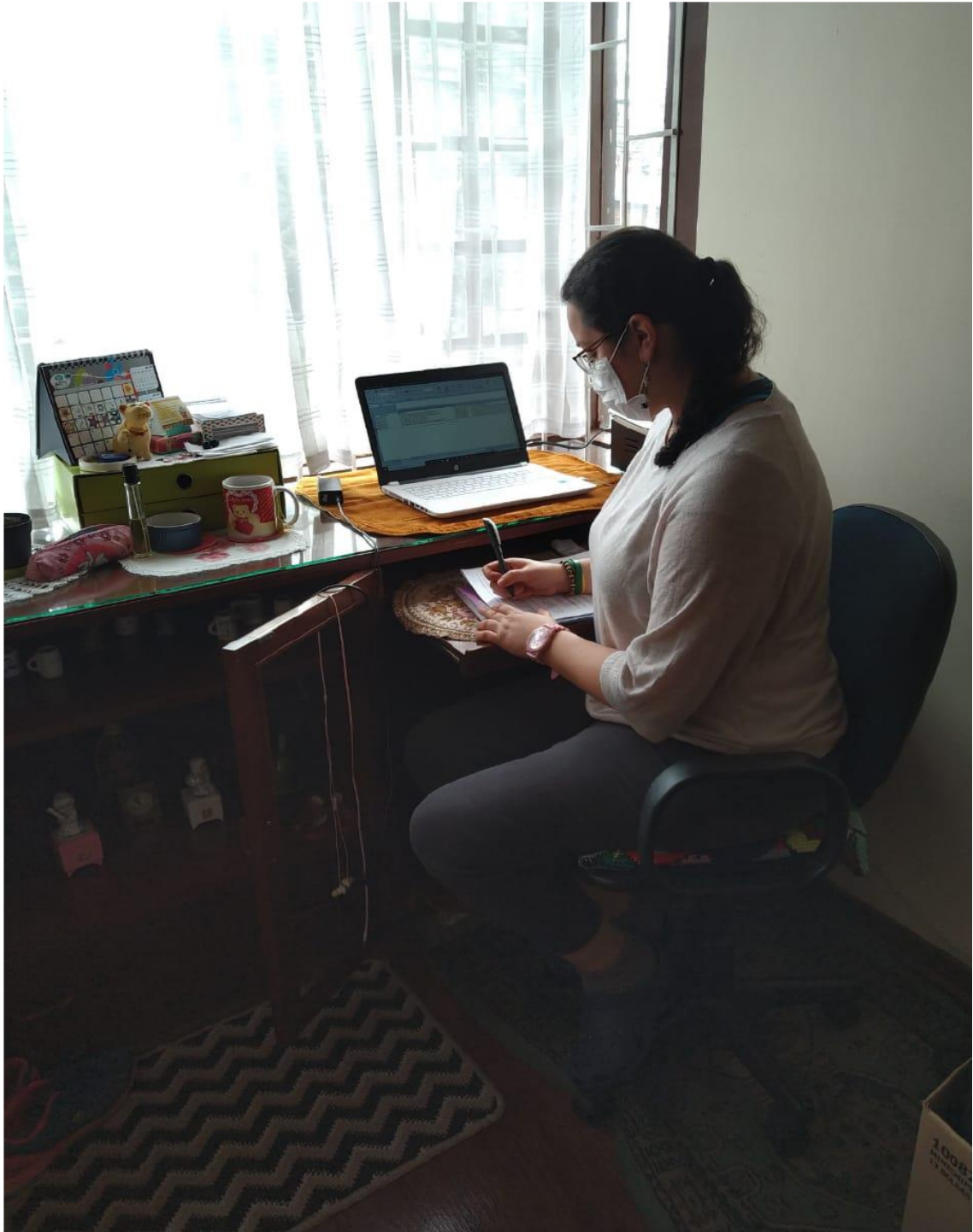
ENCUESTA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

Por favor conteste las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado. Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Al responder, por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta. El cuestionario no tiene límite de tiempo.

		Siempre	A veces	Nunca
1	Considero que mi trabajo afecta mi salud mental y calidad de vida laboral.			X
2	No me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes, debo quedarme tiempo adicional.		X	
3	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar.	X		
4	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental, debo estar muy concentrado, memorizar y atender varios asuntos al tiempo.		X	
5	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas, desarrollar mis habilidades y aplicar mis conocimientos.		X	
6	Tengo claridad sobre cuáles son mis funciones y responsabilidades.	X		
7	La empresa me permite asistir a capacitaciones que me ayudan a hacer mi trabajo mejor.	X		
8	Mi jefe me da instrucciones claras, me ayuda a organizar mi trabajo y tiene en cuenta mis puntos de vista.	X		
9	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo, me siento a gusto con mis compañeros.	X		
10	Considero que en mi empresa se trabaja en equipo.	X		



ENCUESTA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

Por favor conteste las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado. Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Al responder, por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta. El cuestionario no tiene límite de tiempo.

		Siempre	A veces	Nunca
1	Considero que mi trabajo afecta mi salud mental y calidad de vida laboral.		X	
2	No me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes, debo quedarme tiempo adicional.			X
3	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar.		X	
4	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental, debo estar muy concentrado, memorizar y atender varios asuntos al tiempo.		X	
5	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas, desarrollar mis habilidades y aplicar mis conocimientos.		X	
6	Tengo claridad sobre cuáles son mis funciones y responsabilidades.	X		
7	La empresa me permite asistir a capacitaciones que me ayudan a hacer mi trabajo mejor.	X		
8	Mi jefe me da instrucciones claras, me ayuda a organizar mi trabajo y tiene en cuenta mis puntos de vista.		X	
9	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo, me siento a gusto con mis compañeros.	X		
10	Considero que en mi empresa se trabaja en equipo.	X		



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: 17/08/2021

Yo, Juana Espitia identificada(a) con cédula de ciudadanía N° 1018465390 con 19 años de edad en uso de nuestras facultades mentales doy fe de mi consentimiento libre y voluntario para participar en el proceso de investigación realizando las prácticas de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gracolombiano, titulado **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRALABORALES QUE DIFICULTAN EL TRABAJO EN EQUIPO DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA OMNITEMPUS DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA**. Sé que en este proceso me será aplicada una encuesta, si responder a las preguntas me generara algún tipo de malestar, estoy en la libertad de negarme a continuar en cualquier momento, revocando este consentimiento sin recibir ningún tipo de consecuencia, se aclara que la participación en este proceso no conlleva en sí misma ningún tipo de riesgo físico, psicológico ni social para mí. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente; adicionalmente, se me garantiza recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración a cualquier duda acerca de los asuntos relacionados con la investigación y el tratamiento de la información, así como el compromiso de proporcionarnos información actualizada obtenida durante el proceso, 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 para estrategias de intervención.

La información recopilada será usada exclusivamente con fines académicos e investigativos, no será identificado(a) y se mantendrá la confidencialidad de la información relacionada con mi privacidad; la cual, sólo podrá ser revelada en los casos expuestos en el capítulo II. Artículo 2, numeral 5 de la Ley 1090 de 2006 "Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se regirán por los siguientes principios universales... 5. Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos, revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en las cuales no se realice, llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad".

Al firmar este Consentimiento Informado, expreso que:

Tengo clara mi vinculación a este proyecto de investigación como sujeto de Intervención en el tema Psicosocial, dirigido por los estudiantes de Psicología: Denis Chaves, Nini Johana Murcia Losada, Yeimi Danid Bermúdez Figueroa, Helver Dueñas y Ariel Orlando Gamboa Triviño.

Declaro que antes de firmar, los investigadores han constatado la comprensión de los términos del consentimiento de mi parte y en constancia firmo,

Firma del participante

Nombre: Juana
Firma: Juana Espitia
C.C. 1018465390

Código de ética del psicólogo, ley 1090, que en el capítulo III deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional, que en su literal i) reza: (2006) "No practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario..." (pág.15).

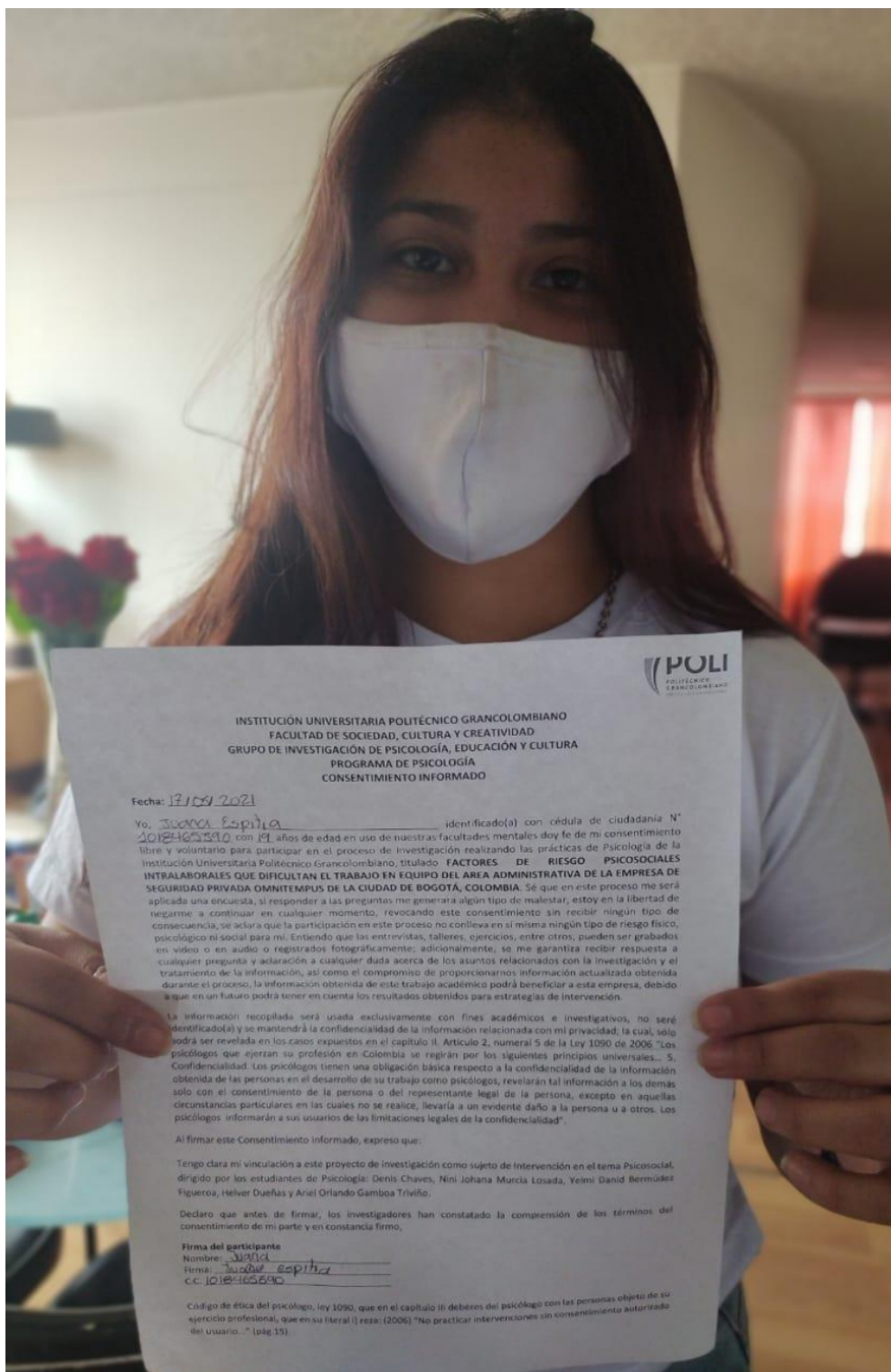
ENCUESTA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

Por favor conteste las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado. Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Al responder, por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta. El cuestionario no tiene límite de tiempo.

		Siempre	A veces	Nunca
1	Considero que mi trabajo afecta mi salud mental y calidad de vida laboral.			✓
2	No me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes, debo quedarme tiempo adicional.		✓	
3	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar.		✓	
4	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental, debo estar muy concentrado, memorizar y atender varios asuntos al tiempo.		✓	
5	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas, desarrollar mis habilidades y aplicar mis conocimientos.	✓		
6	Tengo claridad sobre cuáles son mis funciones y responsabilidades.	✓		
7	La empresa me permite asistir a capacitaciones que me ayudan a hacer mi trabajo mejor.	✓		
8	Mi jefe me da instrucciones claras, me ayuda a organizar mi trabajo y tiene en cuenta mis puntos de vista.	✓		
9	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo, me siento a gusto con mis compañeros.	✓		
10	Considero que en mi empresa se trabaja en equipo.		✓	



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: 11/5/2021

Yo, Ruben Orlando Reina Ramos identificado(a) con cédula de ciudadanía N° 1006.798.919 con 23 años de edad en uso de nuestras facultades mentales doy fe de mi consentimiento libre y voluntario para participar en el proceso de investigación realizando las prácticas de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, titulado **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRALABORALES QUE DIFICULTAN EL TRABAJO EN EQUIPO DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA OMNITEMPUS DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA**. Sé que en este proceso me será aplicada una encuesta, si responder a las preguntas me generara algún tipo de malestar, estoy en la libertad de negarme a continuar en cualquier momento, revocando este consentimiento sin recibir ningún tipo de consecuencia, se aclara que la participación en este proceso no conlleva en sí misma ningún tipo de riesgo físico, psicológico ni social para mí. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente; adicionalmente, se me garantiza recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración a cualquier duda acerca de los asuntos relacionados con la investigación y el tratamiento de la información, así como el compromiso de proporcionarnos información actualizada obtenida durante el proceso, 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 para estrategias de intervención.

La información recopilada será usada exclusivamente con fines académicos e investigativos, no será identificado(a) y se mantendrá la confidencialidad de la información relacionada con mi privacidad; la cual, sólo podrá ser revelada en los casos expuestos en el capítulo II. Artículo 2, numeral 5 de la Ley 1090 de 2006 "Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se regirán por los siguientes principios universales... 5. Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos, revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en las cuales no se realice, llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad".

Al firmar este Consentimiento Informado, expreso que:

Tengo clara mi vinculación a este proyecto de investigación como sujeto de Intervención en el tema Psicosocial, dirigido por los estudiantes de Psicología: Denis Chaves, Nini Johana Murcia Losada, Yeimi Danid Bermúdez Figueroa, Helver Dueñas y Ariel Orlando Gamboa Triviño.

Declaro que antes de firmar, los investigadores han constatado la comprensión de los términos del consentimiento de mi parte y en constancia firmo,

Firma del participante

Nombre: Ruben Orlando Reina Ramos

Firma: [Firma manuscrita]

C.C. 1006.798.919

Código de ética del psicólogo, ley 1090, que en el capítulo III deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional, que en su literal i) reza: (2006) "No practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario..." (pág.15).

ENCUESTA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

Por favor conteste las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado. Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Al responder, por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta. El cuestionario no tiene límite de tiempo.

		Siempre	A veces	Nunca
1	Considero que mi trabajo afecta mi salud mental y calidad de vida laboral.			X
2	No me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes, debo quedarme tiempo adicional.		X	
3	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar.			X
4	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental, debo estar muy concentrado, memorizar y atender varios asuntos al tiempo.		X	
5	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas, desarrollar mis habilidades y aplicar mis conocimientos.	X		
6	Tengo claridad sobre cuáles son mis funciones y responsabilidades.	X		
7	La empresa me permite asistir a capacitaciones que me ayudan a hacer mi trabajo mejor.		X	
8	Mi jefe me da instrucciones claras, me ayuda a organizar mi trabajo y tiene en cuenta mis puntos de vista.			X
9	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo, me siento a gusto con mis compañeros.		X	
10	Considero que en mi empresa se trabaja en equipo.		X	



**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Fecha: 14/05/2021

Yo, Jose Alexander Hernandez Diaz identificado(a) con cédula de ciudadanía N° 86074391 con años de edad en uso de nuestras facultades mentales doy fe de mi consentimiento libre y voluntario para participar en el proceso de investigación realizando las prácticas de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, titulado **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRALABORALES QUE DIFICULTAN EL TRABAJO EN EQUIPO DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA OMNITEMPUS DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA**. Sé que en este proceso me será aplicada una encuesta, si responder a las preguntas me generara algún tipo de malestar, estoy en la libertad de negarme a continuar en cualquier momento, revocando este consentimiento sin recibir ningún tipo de consecuencia, se aclara que la participación en este proceso no conlleva en sí misma ningún tipo de riesgo físico, psicológico ni social para mí. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente; adicionalmente, se me garantiza recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración a cualquier duda acerca de los asuntos relacionados con la investigación y el tratamiento de la información, así como el compromiso de proporcionarnos información actualizada obtenida durante el proceso, 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 para estrategias de intervención.

La información recopilada será usada exclusivamente con fines académicos e investigativos, no será identificado(a) y se mantendrá la confidencialidad de la información relacionada con mi privacidad; la cual, sólo podrá ser revelada en los casos expuestos en el capítulo II. Artículo 2, numeral 5 de la Ley 1090 de 2006 "Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se regirán por los siguientes principios universales... 5. Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos, revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en las cuales no se realice, llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad".

Al firmar este Consentimiento Informado, expreso que:

Tengo clara mi vinculación a este proyecto de investigación como sujeto de Intervención en el tema Psicosocial, dirigido por los estudiantes de Psicología: Denis Chaves, Nini Johana Murcia Losada, Yeimi Danid Bermúdez Figueroa, Helver Dueñas y Ariel Orlando Gamboa Triviño.

Declaro que antes de firmar, los investigadores han constatado la comprensión de los términos del consentimiento de mi parte y en constancia firmo,

Firma del participante

Nombre: Alexander Diaz
Firma: Alexander Diaz
C.C. 86074391

Código de ética del psicólogo, ley 1090, que en el capítulo III deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional, que en su literal i) reza: (2006) "No practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario..." (pág.15).

ENCUESTA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

Por favor conteste las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado. Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Al responder, por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta. El cuestionario no tiene límite de tiempo.

		Siempre	A veces	Nunca
1	Considero que mi trabajo afecta mi salud mental y calidad de vida laboral.			X
2	No me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes, debo quedarme tiempo adicional.			X
3	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar.		X	
4	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental, debo estar muy concentrado, memorizar y atender varios asuntos al tiempo.			X
5	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas, desarrollar mis habilidades y aplicar mis conocimientos.			X
6	Tengo claridad sobre cuáles son mis funciones y responsabilidades.			X
7	La empresa me permite asistir a capacitaciones que me ayudan a hacer mi trabajo mejor.			X
8	Mi jefe me da instrucciones claras, me ayuda a organizar mi trabajo y tiene en cuenta mis puntos de vista.			X
9	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo, me siento a gusto con mis compañeros.			X
10	Considero que en mi empresa se trabaja en equipo.			X

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: 4/05/2021

Yo, ANNA RAFAELA RAMÍREZ BARRONCA identificado(a) con cédula de ciudadanía N° 1120475207 con 20 años de edad en uso de nuestras facultades mentales doy fe de mi consentimiento libre y voluntario para participar en el proceso de investigación realizando las prácticas de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, titulado **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES INTRALABORALES QUE DIFICULTAN EL TRABAJO EN EQUIPO DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA OMNITEMPUS DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ, COLOMBIA**. Sé que en este proceso me será aplicada una encuesta, si responder a las preguntas me generara algún tipo de malestar, estoy en la libertad de negarme a continuar en cualquier momento, revocando este consentimiento sin recibir ningún tipo de consecuencia, se aclara que la participación en este proceso no conlleva en sí misma ningún tipo de riesgo físico, psicológico ni social para mí. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente; adicionalmente, se me garantiza recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración a cualquier duda acerca de los asuntos relacionados con la investigación y el tratamiento de la información, así como el compromiso de proporcionarnos información actualizada obtenida durante el proceso, 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 para estrategias de intervención.

La información recopilada será usada exclusivamente con fines académicos e investigativos, no será identificado(a) y se mantendrá la confidencialidad de la información relacionada con mi privacidad; la cual, sólo podrá ser revelada en los casos expuestos en el capítulo II. Artículo 2, numeral 5 de la Ley 1090 de 2006 "Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se regirán por los siguientes principios universales... 5. Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos, revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en las cuales no se realice, llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad".

Al firmar este Consentimiento Informado, expreso que:

Tengo clara mi vinculación a este proyecto de investigación como sujeto de Intervención en el tema Psicosocial, dirigido por los estudiantes de Psicología: Denis Chaves, Nini Johana Murcia Losada, Yeimi Danid Bermúdez Figueroa, Helver Dueñas y Ariel Orlando Gamboa Triviño.

Declaro que antes de firmar, los investigadores han constatado la comprensión de los términos del consentimiento de mi parte y en constancia firmo,

Firma del participante

Nombre: ANNA RAMÍREZ

Firma: ANNA RAMÍREZ

C.C. 1120475207

Código de ética del psicólogo, ley 1090, que en el capítulo III deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional, que en su literal i) reza: (2006) "No practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario..." (pág.15).

ENCUESTA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

Por favor conteste las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado. Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Al responder, por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta. El cuestionario no tiene límite de tiempo.

		Siempre	A veces	Nunca
1	Considero que mi trabajo afecta mi salud mental y calidad de vida laboral.			X
2	No me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes, debo quedarme tiempo adicional.		X	
3	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar.		X	
4	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental, debo estar muy concentrado, memorizar y atender varios asuntos al tiempo.			X
5	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas, desarrollar mis habilidades y aplicar mis conocimientos.	X		
6	Tengo claridad sobre cuáles son mis funciones y responsabilidades.	X		
7	La empresa me permite asistir a capacitaciones que me ayudan a hacer mi trabajo mejor.	X		
8	Mi jefe me da instrucciones claras, me ayuda a organizar mi trabajo y tiene en cuenta mis puntos de vista.		X	
9	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo, me siento a gusto con mis compañeros.	X		
10	Considero que en mi empresa se trabaja en equipo.	X		



