



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA AFECTACIÓN DEL AMBIENTE LABORAL
EN COLABORADORES DE LA COMPAÑÍA TRANSPORTE MORICHAL S.A

PRESENTA:

CAROLINA ALDANA GOMEZ CÓDIGO 1621980024
CINTHIA LORENA REYES CARDONA CÓDIGO 1511021945
LINA MAYERLY VILLALOBOS GAONA CÓDIGO 1621980477
LUDY JUNARY LÓPEZ PINTO CÓDIGO 0921070494

SUPERVISOR:

KAROL LILIAN GUTIERREZ RUBIANO. MGS.

BOGOTÁ, MARZO - JULIO DE 2020.

Tabla de Contenidos

ii

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.....	2
Descripción del contexto general del tema.....	2
Planteamiento del problema.....	2
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.....	3
Justificación.....	4
Capítulo 2. Marco de referencia.....	5
Marco Conceptual.....	5
Marco Teórico.....	7
Marco Empírico.....	9
Capítulo 3. Metodología.....	11
Tipo y diseño de investigación.....	11
Participantes.....	11
Instrumentos de recolección de datos.....	11
Estrategia del análisis de datos.....	12
Consideraciones éticas.....	12
Capítulo 4. Resultados.....	13
Discusión.....	17
Conclusiones.....	19
Limitaciones.....	20
Recomendaciones.....	20
Referencias bibliográficas.....	21
Anexos.....	23

Lista de tablas

Tabla 1. *Resultados encuesta factores que influyen en la afectación del ambiente laboral* 13

Lista de figuras

Figura 1. Resultados en diagrama de barras.	14
Figura 2. Encuesta aplicada a los colaboradores.	24

Resumen.

El bienestar laboral repercute en el comportamiento que tiene un colaborador dentro de una organización, por ello el presente proyecto desarrollado en la empresa de transporte Morichal, tiene como objetivo identificar cuáles son las causas que influyen en la afectación del ambiente laboral con el fin de realizar un análisis de las debilidades y fortalezas detectadas y desarrollar un plan de acción que permita generar motivación en el trabajador y lograr aumentar la productividad. De esta manera quisimos realizar una encuesta de manera cuantitativa a 20 colaboradores entre 25 a 50 años de género masculino de la compañía Transportes Morichal S.A, para detectar causas negativas en el ámbito laboral, se genero una herramienta en la plataforma Gmail con el fin de que cada trabajador ingresara por un link y respondieran 15 preguntas correspondientes al objetivo general del presente proyecto. En los resultados se identificaron diferentes opiniones de los colaboradores, en la mayoría de las preguntas se evidencia que se sienten bien en la compañía ya que tienen estabilidad y crecimiento laboral sin embargo se evidenciaron debilidades en la organización en cuanto a las actividades sobre integración de equipos de trabajo y estrés laboral.

Palabras Claves: Bienestar laboral, Estrés laboral, Desempeño Laboral, Enfermedades Laborales, Relaciones Interpersonales.

Capítulo 1.

Introducción.

Descripción del contexto general del tema.

Al pasar de los años y a través de estudios especializados, se concluye que el bienestar en las compañías se ha visto afectado por falta de interés en el tema, los empleados están sufriendo enfermedades laborales e inconformidad por la inestabilidad en sus contratos, sobre carga mental, presión del tiempo, problemas interpersonales los cuales se ven reflejados en estrés, de igual manera los beneficios que recibe o no por parte de la empresa, lo que se afecta notoriamente el bienestar y por consiguiente el buen desempeño laboral.

Los colaboradores son indispensables en una organización por tanto el éxito de estas depende de cómo se implementen los procedimientos y políticas de manejo de personal, de tal modo que todos los trabajadores puedan cooperar de una manera más efectiva con el fin de dar seguimiento a los objetivos en la entidad.

A pesar de que estas proposiciones aplicables y lógicos hoy en día a nivel empresarial de Colombia, en el ejercicio muchas organizaciones y gerentes no visualizan este planteamiento de la misma forma y consideran que gestión humana se sentirán motivados solo con la parte salarial, Los retos de la vida en el ámbito empresarial en el tiempo presente requieren del reconocimiento continuo del buen trabajo en un clima organizacional que propicie compromiso y creatividad generando bienestar para lograr un servicio de cumplimiento y calidad.

Planteamiento del problema

El bienestar laboral en Colombia no se ha pensado dentro de la organización como un proceso estratégico que genera ventaja competitiva frente a otras organizaciones

por el contrario se ve como un requisito de ley enmarcado en la normatividad que lo rige y que debe ser cumplido a cabalidad debido a las sanciones y costosas multas de igual forma a la posibilidad de demandas por parte de los trabajadores. La afectación del ambiente laboral en los colaboradores surge a raíz de las diversas quejas que algunos colaboradores interponen en el ministerio de trabajo a causa de inconformidades que sienten dentro de la organización donde laboran, los factores que más influyen o son más comuniones son: El alto grado de trabajo que tiene la persona, mala relación social con uno o más compañeros de trabajo, inseguridad al realizar las funciones asignadas, discriminación, acoso laboral entre otros.

De acuerdo con lo anterior surge la importancia de investigar ¿Cuáles son las causas que influyen en la afectación el ambiente laboral de los colaboradores de la compañía Transportes Morichal S.A?

Objetivo general.

Identificar cuáles son las causas que influyen en la afectación del ambiente laboral en colaboradores de la compañía de transporte Morichal.

Objetivos específicos.

- Evaluar el clima organizacional de la empresa Transportes Morichal para identificar los factores que lo están afectando.
- Realizar un análisis e interpretación de las debilidades y fortalezas detectadas.
- Desarrollar un plan de acción, según las recomendaciones de mejoramiento, realizando diferentes actividades donde se reconozcan los logros del trabajador, para que el personal este motivado y poder cumplir con mayor efectividad sus metas y así poder tener un buen ambiente laboral.

Justificación.

Dentro del ámbito laboral los colaboradores están en diferentes situaciones como en los contextos psicosociales de una compañía, para dar inicio a la presente investigación queremos indagar algunos riesgos con los cuales los trabajadores se sienten afectados dentro de la organización, es importante analizar problemáticas en las compañías de Colombia.

El riesgo psicosocial es una exposición que el colaborador esta propenso dentro de la organización, ya que afecta en la salud como en la realización de las funciones y/o tareas, *las causas psicosociales en la ocupación se basan en interacciones entre el trabajo y por otra parte en las competencias del colaborador como de sus necesidades por medio de percepciones y experiencias, puede actuar en la satisfacción y en la salud en el trabajo* (Ramírez & Mayorga, 2017, pág. 4).

Otra causa que afecta el ámbito laboral de los trabajadores es el estrés, esta es otra razón fundamental debido a que hoy en día la tecnología ha avanzado de una forma increíble, las tensiones dentro de las organizaciones son considerables ya sea por el ambiente físico, relaciones sociales, son aspectos negativos que se puede manejar hablando directamente con el jefe, un psicólogo, entre otros. *“El estrés laboral, es uno de los principales problemas a los que se enfrentan en el mundo casi un 35% de los trabajadores, los estudios indican que entre 50% y 60% de las bajas laborales están relacionadas con el mismo.”* (Perez, 2011, pág. 2)

Todos en su vida han pasado por sucesos diferentes dentro de la organización ya sea por causas mínimas o de consideración, los colaboradores no siempre expresan sus disgustos hacia una situación presentada dentro de la compañía los motivos pueden ser variados, por miedo al perder el trabajo, estrés económico, problemas familiares, entre otros, es importante realizar la presente investigación para identificar las causas que influyen en la afectación en el ambiente laboral de los colaboradores de la empresa Transportes Morichal S.A para implementar estrategias de intervención y prevención.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Marco Conceptual.

Bienestar laboral: Para este apartado iniciamos con el siguiente autor: (Salinas, 2015, pág. 10) Expresa que la forma como los colaboradores satisfacen y dimensionan sus necesidades fundamentales, teniendo en cuenta que existen situaciones objetivas que las definen, se componen de objetivos comunes y misionales que constituyen la naturaleza de la organización. Es decir, el colaborador se siente a gusto con las funciones que realiza en la compañía teniendo como base fundamental que el empleador tiene que considerar que el trabajador es importante para la organización y clientes.

Por otro lado, el autor (León, 2017, pág. 5) señala que bienestar laboral también es la celebración amor y amistad, Halloween para los niños de los trabajadores, cumpleaños de los colaboradores, día de la familia, fiesta fin de año entre otras. Es decir, no solo la parte remunerativa (económica), el bienestar laboral también hace parte las actividades realizada por parte de la compañía para todos los que hacen parte de la entidad.

Estrés laboral: (Coduti, 2013, pág. 4) define que “puede provenir de un sentido general de vulnerabilidad ante la probabilidad de permanecer o mantener nuestro puesto de trabajo, mantener sobrecarga laboral, etcétera” Es aquel factor que siente una persona debido a la alta presión que tiene dentro de una organización, también puede definirse como aquella causa que afecta la salud física, social o psicológica de los colaboradores ocasionando riesgos emocionales negativos.

Por otra parte (Rodríguez & Rivas, 2011, pág. 3) consideran que “el estrés son daños emocionales y físicas que suceden cuando la demanda del trabajo no iguala los recursos, las capacidades, o las necesidades del colaborador”, teniendo en cuenta el planteamiento de los autores las causas del estrés en el trabajo pueden ser por motivos que promuevan en el colaborador pensamientos, comportamientos o percepciones perjudiciales.

Desempeño Laboral: Son aquellos factores laborales que se refleja cuando el trabajador realiza sus actividades dentro del cargo asignado en una organización " un factor primordial en el rendimiento de sus actividades para poder llegar a lograr los objetivos de sus metas " (Mazariesgos, 2015, pág. 12).

Por el contrario (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010) consideran que "el desempeño laboral es el resultado de la conducta de los colaboradores frente al contenido de sus funciones, cargo, actividades y tareas depende de un proceso de regulación entre ellos y la organización", teniendo en cuenta lo anterior y según lo que plantea los autores el desempeño en el trabajo es producto de las tareas que ejecutan los funcionarios y quienes hacen parte de la compañía.

Enfermedades Laborales: Son aquellos riesgos que los colaboradores están expuestos dentro de la organización, según la (Secretaría de Salud Laboral UGT, 2010, pág. 17) " Es el daño para la salud originado en el entorno de trabajo, y, por tanto, de gran valor desde el punto de vista de la Prevención de Riesgos Laborales".

Teniendo en cuenta lo anteriormente descrito el ministerio de salud en Colombia (Minsalud, 2015, pág. 1) define como enfermedad laboral el "resultado de la exposición del medio en el que el colaborador se ha visto obligado a trabajar o factores de riesgo inherentes a la actividad laboral." Teniendo esta referencia es considerada una alarma que tiene consecuencias leves o graves tanto para el colaborador como para el empleador, estas son productos de las funciones que ejecutan las personas dentro de su labor, por ellos es importante la implementación de un manual de funciones, la realización de pausas activas frecuentemente y no exponer a la persona a tareas que pueden ocasionar accidentes.

Relaciones Interpersonales: Comunicación de un grupo de personas, puede considerarse que las emociones y los sentimientos están basados en comprensión, amabilidad, ayuda, empatía, entre otros. "De esta manera, la relación interpersonal es considerada vital e imprescindible para la autorrealización del individuo" (Méndez & Dobber, 2015, pág. 42) .

Marco Teórico

Un ambiente laboral óptimo tiene una gran importancia en la calidad de vida del colaborador principalmente porque tributa en el bienestar, lo que significa que existe satisfacción con el trabajo. La satisfacción con el trabajo se mide con tres factores fundamentales, que según (Castañeda, Betancourt, Salazar, & Mora, 2017).

...con tres factores: Las particularidades específicas de la labor (variedad de tarea autónomas, conocimientos, trabajo significativo o habilidades), hábitos de alto rendimiento en la compañía (trabajo en equipo, sistemas de comunicación, entrenamiento, grupos de resolución de conflictos,) y por último causas que afectan negativamente el ámbito organizacional de los colaboradores (seguridad, buenas relaciones con la gerencia y toma de decisiones). (Castañeda, Betancourt, Salazar, & Mora, 2017, pág. 3).

En este sentido, una organización como la empresa Transportes Morichal debe garantizar un entorno laboral donde sus trabajadores encuentren la satisfacción de sus necesidades, porque un ambiente laboral orientado en esta dirección significara el mejoramiento del desempeño, pues el trabajador no es simplemente un individuo productivo si no un colaborador estratégico que dispone de un potencial. La investigación gira en torno a necesidades y su correspondiente satisfacción, lo que la ubica en el campo de las motivaciones, Abraham Maslow identifica a las mismas como un componente poderoso que podría beneficiar la calidad de vida en las organizaciones. Por tanto, este trabajo hará énfasis en la teoría humanista, específicamente en la representada por Maslow en lo concerniente a la motivación. “La teoría humanista enfatiza que tenemos una motivación positiva y progresamos hacia niveles superiores de funcionamiento; en otras palabras, que la existencia humana no se limita a manejar conflictos ocultos” (Morris & Maisto, 2005, pág. 414) Este enfoque subraya el papel de la motivación como promotora de desarrollo de las capacidades del ser humano.

En esta teoría las necesidades se encuentran organizadas según su importancia e influencia. Entonces la teoría de Maslow se manifestará en la organización de la siguiente manera: las necesidades fisiológicas por ejemplo en confort físico o intervalos de descanso, las de seguridad en remuneración y beneficios, las sociales en amistades con colegas, las de estima en los reconocimientos recibidos, y por último las de autorrealización que se puede observar en la participación de decisiones importantes para la empresa. La motivación es un estado importante porque determina las actividades para el logro de objetivos. En el ámbito laboral ésta (la motivación) se puede evidenciar en el nivel de desempeño y productividad del trabajador, entendiéndose así “es el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” (Naranjo, 2009, pág. 153).

Tal contexto incidirá de manera exponencial en el ambiente laboral de cualquier organización, y más específicamente en el caso de la empresa de Transportes Morichal, porque al estar presentes relaciones armónicas entre jefes y compañeros de trabajos, espacios físicos y exigencias laborales correspondientes y en consonancia al sostenimiento y mejoramiento constante de la calidad de vida de los colaboradores, indefectiblemente provocará el establecimiento de un excelente ambiente. No obstante, si se presencia alguna frustración o la no satisfacción de alguna de estas necesidades se podrá observar el efecto contrario, evidenciado en ausencia de iniciativas, estrés, inseguridades entre otros. En este sentido, la perspectiva humanista de la motivación se adecua de forma pertinente al objetivo de la investigación porque permite la identificación y reflexión en torno a los factores que afectan el ambiente laboral en Transportes Morichal, los cuales pueden ubicarse en diferentes ámbitos: remunerativo, relacionamiento interpersonal, áreas o espacios físicos de trabajo, entre otros. Evidenciando con ello las falencias, pero a su vez las fortalezas, las cuales posibilitaran el desarrollo de medidas de mejoramiento, expresadas en un eficaz plan de acción.

Las teorías relacionadas en nuestro estudio logran identificar cuáles son las causas que afectan el ámbito laboral en la organización Transporte Morichal, dando una base a nuestro proyecto.

Marco Empírico

Los estudios sobre mediciones de clima laboral en empresas de transporte colombianas son muy escasos, se encontró un informe realizado en Bucaramanga en una empresa transportadora que está alineada con nuestro proyecto y una investigación sobre inteligencia emocional, realizada en la misma ciudad a una compañía de transporte, cuyo tema se alinea a nuestra investigación teniendo en cuenta que la capacidad emocional repercute tanto en la satisfacción laboral como en el rendimiento. Estudios adicionales hacen referencia a mediciones del clima organizacional en diferentes entidades.

Algunas de las investigaciones encontradas fueron:

1. Satisfacción laboral, desempeño y clima organizacional de los colaboradores en una PYME, cuyo objetivo era diagnosticar las variables anteriormente descritas en la empresa, esto con el fin desarrollar estrategias de intervención que genere un beneficio empresa-empleado. El estudio se realizó utilizando los instrumentos IMCOC que mide el clima organizacional en aspectos de cooperación, objetivos, relaciones interpersonales, liderazgo, toma de decisiones, motivación y control y JDI (Job Descriptive Index) o I.D.T. (Índice de descripción del trabajo) que valora dimensiones como trabajo actual, salario actual, supervisión del trabajo compañeros de trabajo y oportunidades de promoción. El resultado obtenido indico que la satisfacción laboral es calificada como neutral y el clima organizacional es calificado como positivo.

2. El clima laboral y la satisfacción en la ocupación desde la percepción de mano de obra en la organización. Su misión fue estudiar la relación en las siguientes variables: Satisfacción laboral y clima organizacional desde la apreciación de los colaboradores en las compañías de los sectores públicos y privados. Se obtuvo como resultado que de ocho (8) factores hallados solo tres dimensiones del clima organizacional significativas y positivas con la satisfacción en el ámbito laboral, encontrándose que los componentes de apoyo, identidad y ambiente contribuyen en forma considerable a indagar el bienestar de los colaboradores en las compañías (satisfacción laboral).

3. La satisfacción organizacional y motivación para posibilitar la innovación laboral en la compañía: una descripción desde las igualdades estructurales. La intención de la presente indagación era decretar las circunstancias de la motivación y satisfacción como facilitadores de la mejora laboral en las compañías de la ciudad de Bogotá, para ello se crearon tres herramientas de evaluación: preguntas (cuestionario) de motivación en el ámbito laboral (CMT), cuestionario de satisfacción laboral S20/23 e Instrumento de medición de cambio organizacional (IMC), los resultados indican las causas de motivación más importantes como el reconocimiento, el poder, la cultura de cambio se relaciona de manera eficaz con la motivación.

4. Evaluación de inteligencia emocional en empleados de la compañía de transporte Trasnlebrija. Su objetivo fue ejecutar la evaluación sobre inteligencia emocional en funcionarios de la organización y generar tácticas para la mejora en el equilibrio emocional y la calidad de las relaciones humanas que puedan fortalecer el entorno y el clima laboral. Los resultados arrojaron que hay un amañamiento en alguna de las variables de inteligencia emocional que puede generar malestares en el ámbito laboral, personal y social y recomiendan constituir un departamento de bienestar que permita brindar herramientas para el refuerzo de los procedimientos sociales y laborales. (Caceres, Matagira, & Torres, 2019)

5. El diagnóstico del clima organizacional en una organización de transportes en la ciudad de Palmira de conformidad al crecimiento y mejoramiento la gestión administrativa. (Proyecto de grado). El objetivo de esta investigación es realizar un diagnóstico del clima organizacional en la cooperativa y la motivación que conllevo a realizar esta investigación es que son empresas que tienen una alta complejidad interna en cuanto al personal que las conforman y su dinámica de servicio. Al término de la investigación se encontró que existe un nivel de satisfacción conforme, aunque hay algunas variables que no son representativas, pero no desestimables, existen algunas voces de inconformismo y se detectaron algunas oportunidades de mejoramiento como crecimiento profesional e innovación de oportunidades de crecimiento al interior de la compañía y desarrollo de actividades de bienestar laboral que involucren el núcleo familiar del trabajador. (Fuertes, Montoya, & Caballero, 2017).

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

Dado que esta investigación se orienta hacia la observación de las causas que influyen en la afectación del ambiente laboral de una organización, el enfoque de la investigación utilizado es de carácter mixto esta metodología es la más apropiada ya que permite una mejor comprensión del fenómeno estudiado debido a que es una síntesis entre el análisis cuantitativo y cualitativo que aportan conclusiones de carácter numérico y de interpretación y análisis de información; aplicando una encuesta como instrumento de recolección de información que consta de 15 preguntas aplicadas a una población de conductores de transporte terrestre.

Participantes

Se toma una muestra de 20 participantes que desempeñan el cargo de conductores todos de género masculino de la empresa Transportes Morichal S.A, con edades comprendidas entre 25 a 50 años, con un nivel académico bachiller, residentes en la ciudad de Villavicencio en estrato entre 1 a 4, utilizaremos como tipo de muestreo pirobalística aleatoria simple en el cual todas las personas que respondieron a la encuesta han sido elegidos al azar, los colaboradores tuvieron igualdad de salir en la muestra.

Instrumentos de recolección de datos.

La encuesta que utilizaremos es tipo - escala Likert como método de recolección de datos en donde se formulan 15 preguntas relacionadas con la percepción que tienen los conductores acerca del clima laboral en la empresa Transportes Morichal S.A. con cinco opciones de respuesta tales como; de acuerdo, totalmente de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En donde el encuestado selecciona la respuesta que más se adecue a su percepción, así como lo determina la escala.

Estrategia del análisis de datos.

Debido a que el tipo de la investigación es de carácter mixto la encuesta es realizada a través de la herramienta formularios Google tipo escala Likert en donde con facilidad nos analiza las respuestas de tipo cuantitativo con resúmenes automáticos ya obtenidos estos datos se procede a realizar el análisis de tipo cualitativo, en donde se espera obtener con la muestra tomada la percepción que tienen los conductores en cuanto al clima laboral de Transportes Morichal S.A

Consideraciones éticas.

Las normas administrativas para la investigación en la salud los establece el Ministerio de Salud. A continuación, mencionamos los artículos del título II “de la investigación en seres humanos” Capítulo 1 “de los aspectos éticos de la investigación en seres humanos” que aplican a nuestra investigación: “Se resalta la importancia de que prevalezca ante todo el respeto a la dignidad y la protección de los derechos y bienestar de todo ser humano que sea sometido a estudio de investigación” Artículo 5 (Ministerios de Salud, 1993, pág. 2). “Se deberá proteger la privacidad del individuo que esté sujeto a investigación, identificándose únicamente cuando los resultados lo requieran y este con previa autorización” Artículo 8 (Ministerios de Salud, 1993, pág. 2). El Congreso de la República de Colombia, reglamenta el ejercicio de la carrera de Psicología y otras disposiciones. A continuación, mencionamos el título II “disposiciones generales” artículo 2º “de los principios generales” numeral 5ª, que se ajusta a la investigación:

Este numeral habla de la confidencialidad de la información y/o comunicación obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. “Se revelará la información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros, además se deberá informar a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad” Numeral 5ª, Título II, (Congreso de la Republica, 2006, pág. 1). Se utilizó el consentimiento informado según lo descrito en el código ético del psicólogo la ley 1090 de 2006 donde cada uno de los participantes conoció el objetivo de la investigación.

Capítulo 4.

Resultados.

A continuación, presentamos los resultados obtenidos por medio de una encuesta tipo Likert, donde se evidencia 15 preguntas y cinco categorías teniendo en cuenta uno de los objetivos específicos; realizar un análisis e interpretación de las debilidades y fortalezas detectadas.

Tabla 1. *Resultados encuesta factores que influyen en la afectación del ambiente laboral*

Preguntas	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total
1. ¿Cree usted que el clima laboral con sus compañeros de trabajo afecta su desempeño?	9	7	1	3	0	20
2. ¿Considera que el estrés laboral afecta el entorno laboral y social dentro de la compañía?	12	5	2	1	0	20
3. ¿Considera que su jefe brinda un buen trato para realizar sus funciones dentro del área de una manera armónica?	15	3	2	0	0	20
4. ¿Cree usted que las enfermedades laborales en parte son producto de estrés dentro de la organización?	11	4	4	1	0	20
5. ¿Cree que la compañía le dota con todo lo necesario para mejorar su desempeño laboral?	12	7	1	0	0	20
6. ¿Piensa que el cargo que desempeña permite su crecimiento personal?	14	4	2	0	0	20
7. ¿Considera que el tipo de contrato que tiene dentro de la organización es estable?	13	4	3	0	0	20
8. ¿Considera que los problemas familiares y sociales influyen cuando desempeña sus labores?	6	5	4	2	3	20
9. ¿Piensa que el horario que maneja la compañía es adecuado para usted?	13	7	0	0	0	20
10. ¿Se siente cómodo en las instalaciones de la compañía?	15	3	2	0	0	20
11. ¿Cuándo pide un permiso que requiere con urgencia le colaboran?	16	4	0	0	0	20
12. ¿Piensa que las quejas son resueltas por la compañía de forma adecuada?	7	8	3	2	0	20
13. ¿La discriminación hacia el otro por su orientación sexual, religión, raza, entre otras, son factores que afectan el ambiente laboral en la compañía?	13	0	1	0	6	20
14. ¿La carga mental ocasiona depresión en las personas?	11	7	0	1	1	20
15. ¿Es fácil pedir ayuda si se conoce de alguien que se encuentra deprimido, estresado entre otros?	8	9	2	1	0	20

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla, se evidencia que 20 colaboradores de la compañía Transportes Morichal S.A respondieron una encuesta de quince preguntas y cinco opciones de respuestas, este método de aplicación se ven discriminados diferentes preguntas que repercuten en factores como: Ambiente laboral, social y familiar. De esta manera se refleja que los colaboradores dieron puntos de vista distintas y respetados.

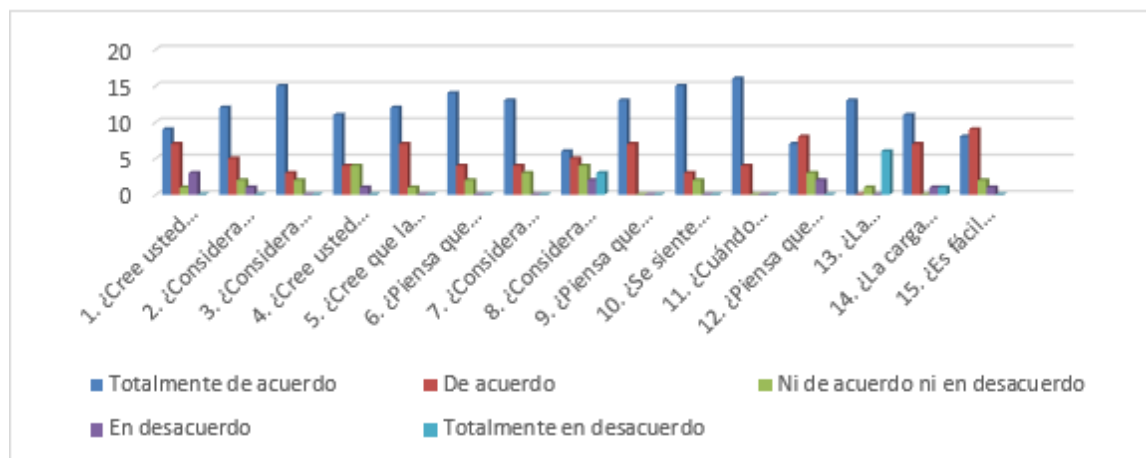


Figura 1. Resultados en diagrama de barras.

En esta figura (diagramas de barras) se muestran los resultados obtenidos de las encuestas de una manera dinámica, a continuación, explicaremos los resultados por cada pregunta:

1. Primera pregunta, se identificó que el clima organizacional de los colaboradores encuestados con sus compañeros afecta su desempeño con un resultado de 45% totalmente de acuerdo, por otra parte, el 35% están de acuerdo, el 15% en desacuerdo el 5% ni de acuerdo ni en desacuerdo y por último 0% totalmente en desacuerdo.

2. Segunda pregunta, se evidenció que los encuestados consideran que el 60% están totalmente de acuerdo que el estrés afecta el entorno social y laboral, el 25% están de acuerdo, el 10% ni de acuerdo ni en desacuerdo el 5% en desacuerdo y por último el 0% totalmente en desacuerdo.

3. Tercera pregunta, se detalla que el 75% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que el jefe brinda un buen trato dentro del área, el 15% están de acuerdo, el 10% ni de acuerdo ni en desacuerdo y por último 0% en desacuerdo como en totalmente en desacuerdo.

4. Cuarta pregunta, el 55% de los encuestados confirman que las enfermedades laborales son producto de estrés en la organización, el 20% están de

acuerdo, el 20 % ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 5% en desacuerdo y por último el 0% están totalmente en desacuerdo.

5. Quinta pregunta, el 60% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con que la organización dota lo necesario para mejorar el desempeño, el 35% están de acuerdo, el 5% ni de acuerdo ni en desacuerdo y por último el 0% están totalmente en desacuerdo.

6. Sexta pregunta, el 70% de los encuestado manifiestan estar totalmente de acuerdo que el cargo que desempeña permite crecimiento personal, 20% está de acuerdo, el 10% están ni de acuerdo ni en desacuerdo y 0% en desacuerdo como en totalmente en desacuerdo.

7. Séptima pregunta los encuestados exponen que el 65% están totalmente de acuerdo que el tipo de contrato es estable, el 20% están de acuerdo, el 15% están ni de acuerdo como en desacuerdo y 0% en desacuerdo como en totalmente en desacuerdo.

8. Octava pregunta, se evidencia que el 30% expresa estar totalmente de acuerdo en que los problemas familiares y sociales influyen cuando desempeñan las labores dentro de la organización, el 25% están de acuerdo, el 20% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 10% en desacuerdo y por último el 15% están totalmente en desacuerdo.

9. Novena pregunta, manifiestan que el 65% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con el horario que manejan, el 35% están de acuerdo y por último el 0% no están totalmente en desacuerdo.

10. Décima pregunta, el 75% de los encuestados se sienten totalmente cómodos en las instalaciones de la organización, el 15% están de acuerdo, el 10% ni de acuerdo ni en desacuerdo y por último el 0% en desacuerdo como en totalmente en desacuerdo.

11. Decimoprimer pregunta, los colaboradores expresan que el 80% están totalmente de acuerdo que cuando solicitan un permiso urgente son colaboradores, el 20% están de acuerdo y el 0% están en desacuerdo como en totalmente en desacuerdo.

12. Decimosegunda pregunta, los encuestados manifiestan que el 40% están de acuerdo que las quejas son resueltas por la compañía de forma adecuada, el 35% están totalmente de acuerdo, el 15% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 10% en desacuerdo y 0% totalmente en desacuerdo.

13. Decimotercera pregunta, manifiestan que el 65% de los colaboradores están totalmente de acuerdo con que la discriminación hacia los demás en cuanto a orientación sexual, religión, raza, entre otros son factores que afectan el ambiente laboral, el 30% están totalmente en desacuerdo, el 5% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 0% están en desacuerdo como en de acuerdo.

14. Decimocuarta pregunta, los encuestados informaron que el 55% están totalmente de acuerdo con que la carga mental ocasiona depresión en las personas, el 35% están de acuerdo el 5% en desacuerdo, 5% en totalmente en desacuerdo y por último el 0% ni de cuerdo ni en desacuerdo.

15. Decimoquinta pregunta, el 45% de los colaboradores expresaron que están de acuerdo que es fácil pedir ayuda si se conoce de alguien que está en una situación de estrés, depresión, entre otros, el 40% están totalmente de acuerdo, el 10% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 5% en desacuerdo y el 0% totalmente en desacuerdo.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta se evidenció que la mayoría de los colaboradores están totalmente de acuerdo con las preguntas planteadas, se constata que las fortalezas que tiene la organización con los colaboradores son: el trato de jefe a subordinado, dotación, crecimiento personal, tipo de contrato, horario laboral, permisos para resolver asuntos personales, solución de conflictos organizacionales. Estos son unos de los factores indispensables para que los colaboradores puedan trabajar en el ámbito laboral satisfactoriamente.

Por otro lado, se hallaron debilidades en la encuesta aplicada uno de ellos es que la organización debería realizar actividades sobre estrés laboral e integración de equipos de trabajo.

Discusión.

Los factores positivos más relevantes en los resultados de la encuesta, tienen que ver con los permisos requeridos con urgencia, donde el 100% de los encuestados, informan que reciben ese apoyo por parte de su empleador para resolver asuntos personales, seguido del tema referente al trato de los superiores, en el cual el 90%, manifiestan que reciben un buen trato por parte de sus jefes, lo que permite que los trabajadores aumenten su compromiso y su motivación y suplan esa necesidad de afiliación, el querer tener una buena relación con compañeros y jefes y aumentar el sentido de pertenencia para la compañía. Otra causa importante es el tipo de contrato establecido por la empresa, los resultados para la pregunta 7, muestran que el 85% de la población manifiesta que su trabajo les brinda estabilidad por el tipo de contrato que manejan, a esto hace referencia Maslow cuando habla de cubrir necesidades, teniendo un empleo formal se cubre una necesidad básica y ahora se muestra la necesidad de cubrir una del siguiente nivel, que es la necesidad de seguridad, la empresa Transporte Morichal garantiza esa estabilidad que permite que sus trabajadores satisfagan esa segunda necesidad de acuerdo con la pirámide de la teoría.

Seguido a ello encontramos en la pregunta 9, que los encuestados están satisfechos con el horario de trabajo, ya que el 100% de los trabajadores están de acuerdo en que el horario es adecuado y para la pregunta 10, referente a la comodidad dentro de las instalaciones de la empresa, el 75% de los encuestados se sienten totalmente cómodos en las instalaciones de la organización y el 15% están cómodos en general. Berg en los tres aspectos fundamentales para lograr conseguir la satisfacción en el trabajo, incluye las características específicas del mismo, para este caso, si un trabajador no desarrolla sus labores en un espacio adecuado no tendrá el nivel de rendimiento esperado en sus tareas asignadas.

Otro punto relevante fue el crecimiento personal de sus trabajadores, como podemos observar en la pregunta 6, el 70% de los encuestados respondió estar totalmente de acuerdo y el 20% están de acuerdo, lo que evidencia una satisfacción importante de los colaboradores frente a la labor que realizan, como lo sustenta Berg en cuanto a tener un

trabajo significativo y la posibilidad de poner a disposición de la compañía conocimientos y habilidades.

Por otro lado, así como se evidenciaron puntos positivos, también se identificó que existen o pueden existir dificultades por aspectos que tienen que ver con discriminación entre compañeros en cuanto a temas de orientación sexual, religión, raza, entre otros, siendo este el ítem más destacado que puede generar problemas de clima laboral. Según los resultados para la pregunta 13, el 65% de los encuestados manifiesta que la discriminación hacia el otro puede afectar negativamente el ambiente y el desempeño laboral, generando estados de estrés que conlleva a un desmejoramiento en la salud física, mental y emocional. Y en la pregunta 8, un porcentaje importante manifiesta que los problemas familiares también pueden influir en el desempeño laboral. Aunque estos resultados no evidencian si se están presentado casos, tener en cuenta que están predispuestos a estar en situación de inseguridad (riesgo) que afecte el ámbito laboral para lo cual el empleador debe favorecer ambientes y actividades que desarrollen la capacidad para relacionarse con los demás con respeto hacia la diversidad; teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se puede inferir que la compañía transporte Morichal, se preocupa por aspectos que permiten un nivel de satisfacción adecuado para su personal y en general existe un estado de ánimo bueno de los colaboradores, con algunas variables que deben tenerse en cuenta como oportunidades de mejora en la compañía para mejorar el clima laboral.

Los resultados obtenidos en este proyecto son similares con los de los estudios expuestos en el marco empírico, donde en general se evidencia un buen nivel de satisfacción dentro de los colaboradores, lo que sugiere que las empresas están trabajando por mejorar las condiciones de estos, aumentar el grado de satisfacción y por ende mejorar la productividad empresarial. Así mismo se encontró similitud de resultados en cuanto a temas de inteligencia emocional, por ejemplo, en el estudio realizado a compañía de transporte Trasnlebrija, se identificó que hay algunas inconsistencias en rangos de inteligencia emocional que puede generar malestares en el ámbito laboral, así como se presenta en transporte morichal, con los temas relacionados a aspectos culturales y donde se hace necesario fortalecer procesos sociales y de relaciones interpersonales.

Conclusiones.

Conforme a los objetivos y resultados, se concluye que el clima Organizacional de la empresa Transporte Morichal logramos identificar aspectos claves que están generando impacto en dicha organización, resaltando que hay más fortalezas que debilidades, esta encuesta se logra determinar que el personal se siente a gusto con el jefe ya que brinda bienestar hacia sus subordinados y lideran al personal para cumplir - trazar los objetivos y/o metas.

La organización les brinda una dotación apropiada según sus actividades, les permite el crecimiento dentro de la empresa, el 65% del personal de los 20 empleados que se entrevistaron indican que el tipo de contrato es estable y su horario de trabajo cumple con el tiempo establecido por la ley, al momento de poder solicitar un permiso para resolver algún asunto personal la organización se lo otorga, no hay discriminaciones, en cuanto a las debilidades encontramos estrés laboral e integración de equipo de trabajo en relación con el objetivo general Identificar cuáles son las causas que influyen en la afectación del ambiente laboral, se concluye que se debe desarrollar un plan de acción, según las recomendaciones de mejoramiento, en especial estrés laboral e integración de equipo de trabajo, realizando diferentes actividades donde se reconozcan los logros del trabajador, para que el personal este motivado y poder cumplir con mayor efectividad sus metas y así poder tener un buen ambiente laboral.

Limitaciones.

Se presentaron las siguientes causas en la presente investigación: La aplicación de los consentimientos informados, teniendo en cuenta la pandemia mundial que se está atravesando (coronavirus - COVID 19) la mayoría de las veces fue aplicada por partes, estas se ejecutaron según las normas de seguridad en la compañía.

Teniendo en cuenta la emergencia sanitaria la organización toma la decisión de suspender contratos lo cual dificulto la aplicación de las encuestas a más personal de la compañía.

Recomendaciones.

Según los resultados obtenidos en esta investigación en el ámbito laboral en la compañía, se plantea una serie de acciones que tiene como intención mejorar las debilidades identificadas y fortalecer aún más los aspectos positivos. Para el caso de las fortalezas se sugiere realizar actividades que afiancen aún más la relación y comunicación entre jefes y subalternos, actividades de fortalecimiento de liderazgo en los niveles directivos y actividades que promuevan la motivación del trabajador a través del reconocimiento por su desempeño y diseño de plan carrera al interior de la organización.

En cuanto a los aspectos negativos, es fundamental que los directivos conozcan la situación actual para poner en ejecución actividades de formación en técnicas para mejorar habilidades sociales, comunicación, mecanismos de determinación de conflictos a través de actividades de sensibilización para evitar prejuicios y estereotipos que puedan acabar generando conductas discriminatorias.

Referencias bibliográficas

- Caceres, B., Matagira, C., & Torres, Z. (2019). Evaluación de inteligencia emocional en funcionarios de la empresa de transporte Translebrija. *Tesis de pregrado Universidad Cooperativa de Colombia*.
- Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N., & Mora, A. (2017). *Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones*. Obtenido de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>
- Coduti, P. S. (2013). *ENFERMEDADES LABORALES: CÓMO AFECTAN EL ENTORNO ORGANIZACIONAL*. Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf
- Congreso de la Republica. (06 de Septiembre de 2006). Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html
- Fuertes, M., Montoya, J., & Caballero, M. (2017). Diagnóstico interno del clima organizacional en una cooperativa de transportes intermunicipal de la ciudad de Palmira de conformidad al mejoramiento de su gestión administrativa. *Documentos De Trabajo ECACEN, (2)*.
- León, S. (2017). *El Bienestar Laboral en las Empresas como Responsabilidad Social Empresarial en Colombia*. Obtenido de http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/bitstream/10819/4289/1/Bienestar_Laboral_Empresas_Torres_2017.pdf
- Mazariesgos, M. I. (Marzo de 2015). *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Méndez, I., & Dobber, M. (2015). *El desarrollo de las necesidades interpersonales en las experiencias transculturales: Una aportación del enfoque centrado en la persona*. Obtenido de <http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/014600/014600.pdf>
- Ministerios de Salud. (04 de Octubre de 1993). *RESOLUCION NUMERO 8430 DE 1993*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>
- Minsalud. (Octubre de 2015). *Enfermedad Laboral*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/RL/generalidades-enfermedad-laboral.pdf>
- Morris, C., & Maisto, A. (2005). *Introducción a la psicología*. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/86ac7ac5dc9cd7757787b9aad6ca57.pdf>
- Naranjo, M. (2009). *Motivación: Perspectivas Teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Obtenido de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/510/525>

- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (03 de Septiembre de 2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Perez, E. J. (2011). *La relación trabajo- estrés laboral en los Colombianos*. Obtenido de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:XvHU04YwLFoJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3677384.pdf+&cd=5&hl=es-419&ct=clnk&gl=co>
- Ramírez, A. C., & Mayorga, D. R. (27 de Junio de 2017). *Riesgos Laborales Psicosociales Perspectiva organizacional, jurídica y social*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- Rodríguez, R., & Rivas, S. d. (2011). *Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional*. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Salinas, S. L. (Enero de 2015). *Bienestar Laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de escuintla*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Lopez-Shelvy.pdf>
- Secretaría de Salud Laboral UGT. (2010). *Enfermedades Profesionales*. Obtenido de <http://www.ugtbalears.com/es/PRL/Mutuas/Documents/MANUAL%20EEPP.pdf>

Anexos.

Consentimiento informado

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

Yo, _____ identificado(a) con cedula de ciudadanía número _____ Por voluntad propia doy mi consentimiento para la aplicación de la encuesta del proyecto sobre Factores que influyen en la afectación del ambiente laboral, por parte de las estudiantes de psicología de la universidad Politécnico GranColombiano.


Manifiesto que recibí una explicación clara del propósito del estudio, y del uso de los resultados, los cuales serán utilizados únicamente con fines investigativos, y de uso exclusivo de las estudiantes que se encuentra en su práctica profesional.

Persona mayor de edad que da el consentimiento si no es el mismo participante, en caso de que sea menor de edad.

FIRMA
NOMBRE DE LA PERSONA:
CC. O HUELLA:
RELACIÓN CON EL PARTICIPANTE:
Lugar y Fecha del Consentimiento Informado:
NOMBRE DEL PRACTICANTE DE PSICOLOGÍA
NOMBRE DEL ESTUDIANTE:
CC:
CÓDIGO:

UNIVERSIDAD:

Encuesta aplicada a los colaboradores de la compañía Transportes Morichal S.A



FACTORES QUE INFLUYEN EN LA AFECTACIÓN DEL AMBIENTE LABORAL EN COLABORADORES DE LA COMPAÑÍA TRANSPORTE MORICHAL.

Conteste con una X en la celda que mejor represente su opinión. Recuerde marcar cada uno de los enunciados que aparecen en la siguiente encuesta.

***Obligatorio**

Nombres y Apellidos: *

Edad: *

Encuesta *

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. ¿Cree usted que el clima laboral con sus compañeros de trabajo afecta su desempeño?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. ¿Considera que el estrés laboral afecta el entorno laboral y social dentro de la compañía?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. ¿Considera que su jefe brinda un buen trato para realizar sus funciones dentro del área de una manera armónica?

4. ¿Cree usted que las enfermedades laborales en parte son producto de estrés dentro de la organización?

10. ¿Se siente cómodo en las instalaciones de la compañía?

5. ¿Cree que la compañía le dota con todo lo necesario para mejorar su desempeño laboral?

6. ¿Pienso que el cargo que desempeña permite su crecimiento personal?

11. ¿Cuándo pide un permiso que requiere con urgencia le colaboran?

7. ¿Considera que el tipo de contrato que tiene dentro de la organización es estable?

8. ¿Considera que los problemas familiares y sociales influyen cuando desempeña sus labores?

12. ¿Pienso que las quejas son resueltas por la compañía de forma adecuada?

9. ¿Pienso que el horario que maneja la compañía es adecuado para usted?

13. ¿La discriminación hacia el otro por su orientación sexual, religión, raza, entre otras, son factores que afectan el ambiente laboral en la compañía?

14. ¿La carga mental ocasiona depresión en las personas?

15. ¿Es fácil pedir ayuda si se conoce de alguien que se encuentra deprimido, estresado entre otros?

[Enviar](#) Página 1 de 1

Figura 2. Encuesta aplicada a los colaboradores.

Consentimientos informados aplicados a los colaboradores de la compañía Transportes Morichal S.A

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

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

Yo, Edgar Guerrero identificado(a) con cedula de ciudadanía número 21561153 Por voluntad propia doy mi consentimiento para la aplicación de la encuesta del proyecto sobre Factores que influyen en la afectación del ambiente laboral, por parte de las estudiantes de psicología de la universidad Politécnico GranColombiano.

Manifiesto que recibí una explicación clara del propósito del estudio, y del uso de los resultados, los cuales serán utilizados únicamente con fines investigativos, y de uso exclusivo de las estudiantes que se encuentra en su práctica profesional.

Persona mayor de edad que da el consentimiento si no es el mismo participante, en caso de que sea menor de edad.

NOMBRE DE LA PERSONA:	FIRMA
CC O HUELLA: <u>21561153</u>	
RELACION CON EL PARTICIPANTE: <u>Ninguna</u>	

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: 08/06/20

NOMBRE DEL PRACTICANTE DE PSICOLOGIA	
NOMBRE DEL ESTUDIANTE: <u>Carolina Aldana Gomez</u>	
CC: <u>1014203303</u>	
CODIGO: <u>1621980024</u>	
UNIVERSIDAD: <u>Politécnico GranColombiano</u>	

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

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

Yo, Jhon Jairo Vega identificado(a) con cedula de ciudadanía número 13245287 Por voluntad propia doy mi consentimiento para la aplicación de la encuesta del proyecto sobre Factores que influyen en la afectación del ambiente laboral, por parte de las estudiantes de psicología de la universidad Politécnico GranColombiano.

Manifiesto que recibí una explicación clara del propósito del estudio, y del uso de los resultados, los cuales serán utilizados únicamente con fines investigativos, y de uso exclusivo de las estudiantes que se encuentra en su práctica profesional.

Persona mayor de edad que da el consentimiento si no es el mismo participante, en caso de que sea menor de edad.

NOMBRE DE LA PERSONA:	FIRMA
CC O HUELLA: <u>13245287</u>	
RELACION CON EL PARTICIPANTE: <u>Ninguna</u>	

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: 08/06/20 Villavicencio

NOMBRE DEL PRACTICANTE DE PSICOLOGIA	
NOMBRE DEL ESTUDIANTE: <u>Lina Noverly Villalobos</u>	
CC: <u>1036646566</u>	
CODIGO: <u>1621980024</u>	
UNIVERSIDAD: <u>Politécnico GranColombiano</u>	

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

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

Yo, Wilson Prada identificado(a) con cedula de ciudadanía número 3224451 Por voluntad propia doy mi consentimiento para la aplicación de la encuesta del proyecto sobre Factores que influyen en la afectación del ambiente laboral, por parte de las estudiantes de psicología de la universidad Politécnico GranColombiano.

Manifiesto que recibí una explicación clara del propósito del estudio, y del uso de los resultados, los cuales serán utilizados únicamente con fines investigativos, y de uso exclusivo de las estudiantes que se encuentra en su práctica profesional.

Persona mayor de edad que da el consentimiento si no es el mismo participante, en caso de que sea menor de edad.

NOMBRE DE LA PERSONA:	FIRMA
CC O HUELLA: <u>3224451</u>	
RELACION CON EL PARTICIPANTE: <u>Ninguna</u>	

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: 08/06/20 Villavicencio

NOMBRE DEL PRACTICANTE DE PSICOLOGIA	
NOMBRE DEL ESTUDIANTE: <u>Carolina Aldana Gomez</u>	
CC: <u>1014203303</u>	
CODIGO: <u>1621980024</u>	
UNIVERSIDAD: <u>Politécnico GranColombiano</u>	

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

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

Yo, Honal Arango identificado(a) con cedula de ciudadanía número 1036839019 Por voluntad propia doy mi consentimiento para la aplicación de la encuesta del proyecto sobre Factores que influyen en la afectación del ambiente laboral, por parte de las estudiantes de psicología de la universidad Politécnico GranColombiano.

Manifiesto que recibí una explicación clara del propósito del estudio, y del uso de los resultados, los cuales serán utilizados únicamente con fines investigativos, y de uso exclusivo de las estudiantes que se encuentra en su práctica profesional.

Persona mayor de edad que da el consentimiento si no es el mismo participante, en caso de que sea menor de edad.

NOMBRE DE LA PERSONA:	FIRMA
CC O HUELLA: <u>1036839019</u>	
RELACION CON EL PARTICIPANTE: <u>Ninguna</u>	

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: 04/08/2020

NOMBRE DEL PRACTICANTE DE PSICOLOGIA	
NOMBRE DEL ESTUDIANTE: <u>Carolina Aldana Gomez</u>	
CC: <u>1014203303</u>	
CODIGO: <u>1621980024</u>	
UNIVERSIDAD: <u>Politécnico GranColombiano</u>	

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

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

Yo, Surge Amategui identificado(a) con cedula de ciudadanía número 111343150 Por voluntad propia doy mi consentimiento para la aplicación de la encuesta del proyecto sobre Factores que influyen en la afectación del ambiente laboral, por parte de las estudiantes de psicología de la universidad Politécnico GranColombiano.

Manifiesto que recibí una explicación clara del propósito del estudio, y del uso de los resultados, los cuales serán utilizados únicamente con fines investigativos, y de uso exclusivo de las estudiantes que se encuentra en su práctica profesional.

Persona mayor de edad que da el consentimiento si no es el mismo participante, en caso de que sea menor de edad.

NOMBRE DE LA PERSONA:	FIRMA
CC O HUELLA: <u>Surge Amategui</u>	
RELACION CON EL PARTICIPANTE: <u>Ninguna</u>	

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: 04/08/2020

NOMBRE DEL PRACTICANTE DE PSICOLOGIA	
NOMBRE DEL ESTUDIANTE: <u>Lina Noverly Villalobos</u>	
CC: <u>1036646566</u>	
CODIGO: <u>1621980024</u>	
UNIVERSIDAD: <u>Politécnico GranColombiano</u>	

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

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

Yo, Jose Camacho identificado(a) con cedula de ciudadanía número 39864496 Por voluntad propia doy mi consentimiento para la aplicación de la encuesta del proyecto sobre Factores que influyen en la afectación del ambiente laboral, por parte de las estudiantes de psicología de la universidad Politécnico GranColombiano.

Manifiesto que recibí una explicación clara del propósito del estudio, y del uso de los resultados, los cuales serán utilizados únicamente con fines investigativos, y de uso exclusivo de las estudiantes que se encuentra en su práctica profesional.

Persona mayor de edad que da el consentimiento si no es el mismo participante, en caso de que sea menor de edad.

NOMBRE DE LA PERSONA:	FIRMA
CC O HUELLA: <u>39864496</u>	
RELACION CON EL PARTICIPANTE: <u>Computero</u>	

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: 08/06/20

NOMBRE DEL PRACTICANTE DE PSICOLOGIA	
NOMBRE DEL ESTUDIANTE: <u>Lady Jency Lopez</u>	
CC: <u>1013860693</u>	
CODIGO: <u>081610844</u>	
UNIVERSIDAD: <u>Politécnico GranColombiano</u>	

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO CODIGO	MISIONAL
		VERSION	TE RE FORMATO
		PAGINA	01

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

Yo Ramiro Marin identificado(a) con cedula de ciudadanía número 9009092. Por voluntad propia doy mi consentimiento para la aplicación de la encuesta del proyecto sobre Factores que influyen en la afectación del ambiente laboral por parte de las estudiantes de psicología de la universidad Politécnica Gran Colombiana.

Manifiesto que recibí una explicación clara del propósito del estudio, y del uso de los resultados, los cuales serán utilizados únicamente con fines investigativos, y de uso exclusivo de las estudiantes que se encuentra en su práctica profesional.

Persona mayor de edad que da el consentimiento si no es el mismo participante, en caso de que sea menor de edad.

FIRMA	
NOMBRE DE LA PERSONA:	<u>Ramiro Marin</u>
CC O HUELLA:	<u>9009092</u>
RELACION CON EL PARTICIPANTE:	<u>Ninguna</u>

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: 06/06/20

NOMBRE DEL PRACTICANTE DE PSICOLOGIA	
NOMBRE DEL ESTUDIANTE:	<u>Ludy Jany Lopez</u>
CC:	<u>1013866653</u>
CODIGO:	<u>0121010494</u>
UNIVERSIDAD:	<u>politecnica gran colombiana</u>

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO CODIGO	MISIONAL
		VERSION	TE RE FORMATO
		PAGINA	01

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

Yo Juan Orlando Vargas identificado(a) con cedula de ciudadanía número 0226174. Por voluntad propia doy mi consentimiento para la aplicación de la encuesta del proyecto sobre Factores que influyen en la afectación del ambiente laboral por parte de las estudiantes de psicología de la universidad Politécnica Gran Colombiana.

Manifiesto que recibí una explicación clara del propósito del estudio, y del uso de los resultados, los cuales serán utilizados únicamente con fines investigativos, y de uso exclusivo de las estudiantes que se encuentra en su práctica profesional.

Persona mayor de edad que da el consentimiento si no es el mismo participante, en caso de que sea menor de edad.

FIRMA	
NOMBRE DE LA PERSONA:	<u>Juan Orlando Vargas</u>
CC O HUELLA:	<u>0226174</u>
RELACION CON EL PARTICIPANTE:	<u>Ninguna</u>

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: 06/06/20

NOMBRE DEL PRACTICANTE DE PSICOLOGIA	
NOMBRE DEL ESTUDIANTE:	<u>Ludy Jany Lopez</u>
CC:	<u>1013866653</u>
CODIGO:	<u>0121010494</u>
UNIVERSIDAD:	<u>politecnica gran colombiana</u>

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO CODIGO	MISIONAL
		VERSION	TE RE FORMATO
		PAGINA	01

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

Yo Manuel Humberto Cortes identificado(a) con cedula de ciudadanía número 111561653. Por voluntad propia doy mi consentimiento para la aplicación de la encuesta del proyecto sobre Factores que influyen en la afectación del ambiente laboral por parte de las estudiantes de psicología de la universidad Politécnica Gran Colombiana.

Manifiesto que recibí una explicación clara del propósito del estudio, y del uso de los resultados, los cuales serán utilizados únicamente con fines investigativos, y de uso exclusivo de las estudiantes que se encuentra en su práctica profesional.

Persona mayor de edad que da el consentimiento si no es el mismo participante, en caso de que sea menor de edad.

FIRMA	
NOMBRE DE LA PERSONA:	<u>Manuel Humberto Cortes</u>
CC O HUELLA:	<u>111561653</u>
RELACION CON EL PARTICIPANTE:	<u>Ninguna</u>

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: 06/06/20

NOMBRE DEL PRACTICANTE DE PSICOLOGIA	
NOMBRE DEL ESTUDIANTE:	<u>Ludy Jany Lopez</u>
CC:	<u>1013866653</u>
CODIGO:	<u>0121010494</u>
UNIVERSIDAD:	<u>politecnica gran colombiana</u>

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO CODIGO	MISIONAL
		VERSION	TE RE FORMATO
		PAGINA	01

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

Yo Santos Cristóbal Álvarez identificado(a) con cedula de ciudadanía número 9009092. Por voluntad propia doy mi consentimiento para la aplicación de la encuesta del proyecto sobre Factores que influyen en la afectación del ambiente laboral por parte de las estudiantes de psicología de la universidad Politécnica Gran Colombiana.

Manifiesto que recibí una explicación clara del propósito del estudio, y del uso de los resultados, los cuales serán utilizados únicamente con fines investigativos, y de uso exclusivo de las estudiantes que se encuentra en su práctica profesional.

Persona mayor de edad que da el consentimiento si no es el mismo participante, en caso de que sea menor de edad.

FIRMA	
NOMBRE DE LA PERSONA:	<u>Santos Cristóbal Álvarez</u>
CC O HUELLA:	<u>9009092</u>
RELACION CON EL PARTICIPANTE:	<u>Ninguna</u>

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: 05/06/20

NOMBRE DEL PRACTICANTE DE PSICOLOGIA	
NOMBRE DEL ESTUDIANTE:	<u>Ludy Jany Lopez</u>
CC:	<u>1013866653</u>
CODIGO:	<u>0121010494</u>
UNIVERSIDAD:	<u>politecnica gran colombiana</u>

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO CODIGO	MISIONAL
		VERSION	TE RE FORMATO
		PAGINA	01

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

Yo Jaydx Castañon identificado(a) con cedula de ciudadanía número 86052108. Por voluntad propia doy mi consentimiento para la aplicación de la encuesta del proyecto sobre Factores que influyen en la afectación del ambiente laboral por parte de las estudiantes de psicología de la universidad Politécnica Gran Colombiana.

Manifiesto que recibí una explicación clara del propósito del estudio, y del uso de los resultados, los cuales serán utilizados únicamente con fines investigativos, y de uso exclusivo de las estudiantes que se encuentra en su práctica profesional.

Persona mayor de edad que da el consentimiento si no es el mismo participante, en caso de que sea menor de edad.

FIRMA	
NOMBRE DE LA PERSONA:	<u>Jaydx Castañon</u>
CC O HUELLA:	<u>86052108</u>
RELACION CON EL PARTICIPANTE:	<u>Ninguna</u>

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: 05/06/2020

NOMBRE DEL PRACTICANTE DE PSICOLOGIA	
NOMBRE DEL ESTUDIANTE:	<u>Carolina Aldana Gomez</u>
CC:	<u>101403303</u>
CODIGO:	<u>1621080024</u>
UNIVERSIDAD:	<u>politecnica gran colombiana</u>

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO CODIGO	MISIONAL
		VERSION	TE RE FORMATO
		PAGINA	01

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

Yo Paul Ospina identificado(a) con cedula de ciudadanía número 13347267. Por voluntad propia doy mi consentimiento para la aplicación de la encuesta del proyecto sobre Factores que influyen en la afectación del ambiente laboral por parte de las estudiantes de psicología de la universidad Politécnica Gran Colombiana.

Manifiesto que recibí una explicación clara del propósito del estudio, y del uso de los resultados, los cuales serán utilizados únicamente con fines investigativos, y de uso exclusivo de las estudiantes que se encuentra en su práctica profesional.

Persona mayor de edad que da el consentimiento si no es el mismo participante, en caso de que sea menor de edad.

FIRMA	
NOMBRE DE LA PERSONA:	<u>Paul Ospina</u>
CC O HUELLA:	<u>13347267</u>
RELACION CON EL PARTICIPANTE:	<u>Ninguna</u>

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: 06/06/2020

NOMBRE DEL PRACTICANTE DE PSICOLOGIA	
NOMBRE DEL ESTUDIANTE:	<u>Carolina Aldana Gomez</u>
CC:	<u>101403303</u>
CODIGO:	<u>1621080024</u>
UNIVERSIDAD:	<u>politecnica gran colombiana</u>

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

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

Yo Edgar Martínez identificado(a) con cedula de ciudadanía número 24245492 Por voluntad propia doy mi consentimiento para la aplicación de la encuesta del proyecto sobre Factores que influyen en la afectación del ambiente laboral, por parte de las estudiantes de psicología de la universidad Politécnica Gran Colombiana.

Manifiesto que recibí una explicación clara del propósito del estudio, y del uso de los resultados, los cuales serán utilizados únicamente con fines investigativos, y de uso exclusivo de las estudiantes que se encuentra en su práctica profesional.

Persona mayor de edad que da el consentimiento si no es el mismo participante, en caso de que sea menor de edad.

FIRMA	
NOMBRE DE LA PERSONA:	<u>Samar</u>
CC. O HUELLA:	<u>24245492</u>
RELACION CON EL PARTICIPANTE:	<u>Ninguna</u>

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: 06/06/2020

NOMBRE DEL PRACTICANTE DE PSICOLOGIA	
NOMBRE DEL ESTUDIANTE:	<u>Cynthia Lorena Reyes Cardona</u>
CC:	<u>112189599</u>
CODIGO:	<u>1511021945</u>
UNIVERSIDAD:	<u>Politecnico gran colombiano</u>

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

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

Yo Juan Matias O. identificado(a) con cedula de ciudadanía número 22255674 Por voluntad propia doy mi consentimiento para la aplicación de la encuesta del proyecto sobre Factores que influyen en la afectación del ambiente laboral, por parte de las estudiantes de psicología de la universidad Politécnica Gran Colombiana.

Manifiesto que recibí una explicación clara del propósito del estudio, y del uso de los resultados, los cuales serán utilizados únicamente con fines investigativos, y de uso exclusivo de las estudiantes que se encuentra en su práctica profesional.

Persona mayor de edad que da el consentimiento si no es el mismo participante, en caso de que sea menor de edad.

FIRMA	
NOMBRE DE LA PERSONA:	<u>Juan Matias O.</u>
CC. O HUELLA:	<u>22255674</u>
RELACION CON EL PARTICIPANTE:	<u>Ninguna</u>

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: 04/06/2020

NOMBRE DEL PRACTICANTE DE PSICOLOGIA	
NOMBRE DEL ESTUDIANTE:	<u>Cynthia Lorena Reyes Cardona</u>
CC:	<u>112189599</u>
CODIGO:	<u>1511021945</u>
UNIVERSIDAD:	<u>politecnico gran colombiano</u>

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

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

Yo Hermes Alberto Radley identificado(a) con cedula de ciudadanía número 19321424 Por voluntad propia doy mi consentimiento para la aplicación de la encuesta del proyecto sobre Factores que influyen en la afectación del ambiente laboral, por parte de las estudiantes de psicología de la universidad Politécnica Gran Colombiana.

Manifiesto que recibí una explicación clara del propósito del estudio, y del uso de los resultados, los cuales serán utilizados únicamente con fines investigativos, y de uso exclusivo de las estudiantes que se encuentra en su práctica profesional.

Persona mayor de edad que da el consentimiento si no es el mismo participante, en caso de que sea menor de edad.

FIRMA	
NOMBRE DE LA PERSONA:	<u>Hermes Radley</u>
CC. O HUELLA:	<u>19321424</u>
RELACION CON EL PARTICIPANTE:	<u>Ninguna</u>

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: 05/06/2020

NOMBRE DEL PRACTICANTE DE PSICOLOGIA	
NOMBRE DEL ESTUDIANTE:	<u>Cynthia Lorena Reyes Cardona</u>
CC:	<u>112189599</u>
CODIGO:	<u>1511021945</u>
UNIVERSIDAD:	<u>politecnico gran colombiano</u>

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

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

Yo Armando Eruera identificado(a) con cedula de ciudadanía número 12349303 Por voluntad propia doy mi consentimiento para la aplicación de la encuesta del proyecto sobre Factores que influyen en la afectación del ambiente laboral, por parte de las estudiantes de psicología de la universidad Politécnica Gran Colombiana.

Manifiesto que recibí una explicación clara del propósito del estudio, y del uso de los resultados, los cuales serán utilizados únicamente con fines investigativos, y de uso exclusivo de las estudiantes que se encuentra en su práctica profesional.

Persona mayor de edad que da el consentimiento si no es el mismo participante, en caso de que sea menor de edad.

FIRMA	
NOMBRE DE LA PERSONA:	<u>Armando Eruera</u>
CC. O HUELLA:	<u>12349303</u>
RELACION CON EL PARTICIPANTE:	<u>Ninguna</u>

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: 04/06/2020

NOMBRE DEL PRACTICANTE DE PSICOLOGIA	
NOMBRE DEL ESTUDIANTE:	<u>Cynthia Lorena Reyes Cardona</u>
CC:	<u>112189599</u>
CODIGO:	<u>1511021945</u>
UNIVERSIDAD:	<u>politecnico gran colombiano</u>

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

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

Yo Juan Balaguera identificado(a) con cedula de ciudadanía número 84453772 Por voluntad propia doy mi consentimiento para la aplicación de la encuesta del proyecto sobre Factores que influyen en la afectación del ambiente laboral, por parte de las estudiantes de psicología de la universidad Politécnica Gran Colombiana.

Manifiesto que recibí una explicación clara del propósito del estudio, y del uso de los resultados, los cuales serán utilizados únicamente con fines investigativos, y de uso exclusivo de las estudiantes que se encuentra en su práctica profesional.

Persona mayor de edad que da el consentimiento si no es el mismo participante, en caso de que sea menor de edad.

FIRMA	
NOMBRE DE LA PERSONA:	<u>Juan Balaguera</u>
CC. O HUELLA:	<u>84453772</u>
RELACION CON EL PARTICIPANTE:	<u>Ninguna</u>

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: 06/06/2020

NOMBRE DEL PRACTICANTE DE PSICOLOGIA	
NOMBRE DEL ESTUDIANTE:	<u>Cynthia Lorena Reyes Cardona</u>
CC:	<u>112189599</u>
CODIGO:	<u>1511021945</u>
UNIVERSIDAD:	<u>politecnico gran colombiano</u>

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

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

Yo Nelson Ardila identificado(a) con cedula de ciudadanía número 29621209 Por voluntad propia doy mi consentimiento para la aplicación de la encuesta del proyecto sobre Factores que influyen en la afectación del ambiente laboral, por parte de las estudiantes de psicología de la universidad Politécnica Gran Colombiana.

Manifiesto que recibí una explicación clara del propósito del estudio, y del uso de los resultados, los cuales serán utilizados únicamente con fines investigativos, y de uso exclusivo de las estudiantes que se encuentra en su práctica profesional.

Persona mayor de edad que da el consentimiento si no es el mismo participante, en caso de que sea menor de edad.

FIRMA	
NOMBRE DE LA PERSONA:	<u>Nelson Ardila</u>
CC. O HUELLA:	<u>29621209</u>
RELACION CON EL PARTICIPANTE:	<u>Ninguna</u>

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: 06/06/2020

NOMBRE DEL PRACTICANTE DE PSICOLOGIA	
NOMBRE DEL ESTUDIANTE:	<u>lina Maribel Villalobos</u>
CC:	<u>103046566</u>
CODIGO:	<u>162490647</u>
UNIVERSIDAD:	<u>Politecnico Gran colombiano</u>

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

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

Yo, Silvia Machado identificado(a) con cedula de ciudadanía número 1111854834 Por voluntad propia doy mi consentimiento para la aplicación de la encuesta del proyecto sobre Factores que influyen en la afectación del ambiente laboral, por parte de las estudiantes de psicología de la universidad Politécnica GranColombiano.

Manifiesto que recibí una explicación clara del propósito del estudio, y del uso de los resultados, los cuales serán utilizados únicamente con fines investigativos, y de uso exclusivo de las estudiantes que se encuentra en su práctica profesional.

Persona mayor de edad que da el consentimiento si no es el mismo participante, en caso de que sea menor de edad.

FIRMA	
NOMBRE DE LA PERSONA:	<u>Juko Machado.</u>
CC. O PAJELLA:	<u>1121854834</u>
RELACION CON EL PARTICIPANTE:	<u>Ninguna.</u>

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: 05/06/2020

NOMBRE DEL PRACTICANTE DE PSICOLOGIA	
NOMBRE DEL ESTUDIANTE:	<u>Ina Maveily Villalobos</u>
CC:	<u>103046326</u>
CODIGO:	<u>1621910492</u>
UNIVERSIDAD:	<u>Politécnica GranColombiano</u>

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

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

Yo, Jorge Espitia identificado(a) con cedula de ciudadanía número 8603099 Por voluntad propia doy mi consentimiento para la aplicación de la encuesta del proyecto sobre Factores que influyen en la afectación del ambiente laboral, por parte de las estudiantes de psicología de la universidad Politécnica GranColombiano.

Manifiesto que recibí una explicación clara del propósito del estudio, y del uso de los resultados, los cuales serán utilizados únicamente con fines investigativos, y de uso exclusivo de las estudiantes que se encuentra en su práctica profesional.

Persona mayor de edad que da el consentimiento si no es el mismo participante, en caso de que sea menor de edad.

FIRMA	
NOMBRE DE LA PERSONA:	<u>Jorge Espitia</u>
CC. O PAJELLA:	<u>8603099</u>
RELACION CON EL PARTICIPANTE:	<u>Ninguna.</u>

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: 05/06/2020

NOMBRE DEL PRACTICANTE DE PSICOLOGIA	
NOMBRE DEL ESTUDIANTE:	<u>Ina Maveily Villalobos</u>
CC:	<u>103046326</u>
CODIGO:	<u>1621910492</u>
UNIVERSIDAD:	<u>Politécnica GranColombiano</u>