

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
IMPACTO DEL BIENESTAR LABORAL EN 20 EMPLEADOS DEL ÁREA DE
PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA REFRIPLAST LTDA.

PRESENTA:

FERNANDO SIMÓN FUENTES MONTES. CÓD. 1621020038

ANGIE TATIANA MÁRQUEZ LÓPEZ. CÓD. 1811023079

JAIRO ALEXIS MENESES. CÓD. 1611021380

JENNY ANDREA SANCHEZ TORRES. CÓD. 1611024758

SUPERVISOR:

KAROL LILIAN GUTIERREZ RUBIANO. MGS

BOGOTÁ, MARZO- JULIO DE 2020.

Tabla de contenidos

Resumen	4
Capítulo 1. Introducción	5
Planteamiento del problema.	5
Pregunta de investigación	6
Objetivo general	7
Objetivos específicos	7
Justificación	7
Capítulo 2. Marco de referencia	8
Marco conceptual	8
Bienestar	8
Calidad de vida laboral	9
Productividad Laboral	10
Motivación.....	11
Clima organizacional	11
Marco teórico.....	11
Marco empírico.....	12
Capítulo 3. Metodología.....	15
Tipo de investigación.....	16
Diseño de investigación.....	16
Participantes.....	16
Instrumentos de recolección de datos.....	16
Estrategias del análisis de datos.....	17
Consideraciones éticas.....	17
Capítulo 4.	18
Resultados.....	18
Discusión	24
Conclusiones.....	26
Limitaciones	27
Recomendaciones	28
Referencias Bibliográficas.....	28
Anexos.....	32
Anexo 1. Encuesta	32
Anexo 2. Consentimiento informado.....	34
Anexo 3. Evidencias	35

Tabla de Gráficas

Gráfica 1 Edad.....	18
Gráfica 2 Genero	18
Gráfica 3 Planes de bienestar laboral	19
Gráfica 4 Calificación del bienestar laboral	19
Gráfica 5 Actividades para el buen ambiente laboral.....	19
Gráfica 6 Actividades que generen buen ambiente laboral	19
Gráfica 7 Inclusión familiar.....	20

Gráfica 8 Planeación de actividades.....	20
Gráfica 9 Beneficios y satisfacción de necesidades	21
Gráfica 10 Ambiente laboral = eficiencia y eficacia	21
Gráfica 11 Incentivos	21
Gráfica 12 Acceso a oportunidades.....	21
Gráfica 13 Ambiente laboral adecuado	22
Gráfica 14 Valoración empresarial.....	22
Gráfica 15 Satisfacción con el empleo	23
Gráfica 16 Realización de actividades	23
Gráfica 17 Tomar en cuenta opiniones.....	23
Gráfica 18 Ausentismo	23

Tabla de ilustraciones

Ilustración 1 La calidad de vida laboral - Toma de (Chiang & Krausse, 2015) p.6.....	12
--	----

Resumen

La calidad de vida y el bienestar laboral son de gran importancia para las empresas ya que a partir de estas se generan entornos sanos para los empleadores y los empleados. La presente investigación fue realizada en la empresa Refriplast Ltda que está ubicada ciudad de Bogotá en la localidad de barrios unidos, esta tuvo como objetivo identificar como el bienestar de los empleados, genera impacto a nivel laboral en la producción de la empresa Refriplast Ltda en un periodo de 15 semanas, esta fue de tipo descriptivo cuantitativo, la población de estudio estuvo compuesta por 20 empleados de la empresa en donde 8 fueron mujeres y 12 hombres, el instrumento de medición fue una encuesta compuesta por 15 preguntas donde se evaluaba el bienestar y la calidad de vida laboral dentro de la empresa. La estrategia de análisis implementada fue mediante las plataformas tecnológicas google formularios y la tabulación desde Excel la cual dio como resultado que el no tener estrategias de bienestar laboral establecidos fuertemente en la empresa generan en los empleados inconformismos y desconocimiento que a su vez hacen que la calidad de vida en el entorno laboral no sea óptima para ello es importante implementar planes de acción y fortalecer estrategias en conjunto que ayuden a que la calidad de vida laboral mejore y se tengan resultados positivos que beneficien tanto a los empleados como al empleador.

Palabras clave: Bienestar, Calidad de Vida Laboral, Producción Laboral, Impacto.

Capítulo 1.

Introducción.

El propósito de esta investigación es analizar cómo impacta el bienestar del empleado en la producción de la empresa Refriplast Ltda.

Debido al alto crecimiento que hay en la rotación del personal se pretende identificar cuáles son los factores que influyen directamente y como afectan la producción de la empresa y así mismo la calidad de vida de los empleados, teniendo en cuenta que la mayoría pasan gran parte de su tiempo diario en la empresa es fundamental que se sientan cómodos, motivados y con sentido de pertenencia. Cuando una organización tiene empleados saludables, el trabajo que realizan refleja su buen estado mental y físico, esto va ligado a la motivación, los incentivos, las capacitaciones, la formación laboral y profesional, también influye un buen clima laboral y hasta las herramientas para desempeñar su labor adecuadamente; todo esto es lo que hace que haya bienestar laboral. Para poder desarrollar el interrogante de este trabajo, se requiere la participación de instrumentos como encuestas que estén dirigidas directamente a los empleados para conocer más de cerca la situación de bienestar de cada uno de ellos y así determinar las falencias y las posibles soluciones o un plan de mejoramiento que permita a la empresa Refriplast Ltda ejecutarlo con el propósito de fortalecer todas las áreas de la empresa donde el personal es lo más importante, seguido de la productividad de la organización.

Planteamiento del problema.

El empleado contratado en jornada completa suele pasar aproximadamente 10 horas laborando, por estar razón las empresa, específicamente el departamento de recursos humanos, debe gestionar unas óptimas condiciones para el bienestar de sus empleados, cabe resaltar que esto influiría directamente en la felicidad y el estado anímico de cada funcionario, retribuyendo este

estado a la empresa, como producción y motivación donde el empleado trabaja con pasión, aumentando el interés e inquietudes de trabajar empoderándose en su labor diaria con responsabilidad preocupándose por adquirir nuevas habilidades.

Se puede afirmar que una mala condición puede afectar al trabajador a nivel psicológico, lo podemos contrarrestar con la motivación y producción como lo mencionábamos inicialmente, con la idea de que un equipo motivado es más productivo, cabe resaltar que todos los miembros de un equipo son importantes como lo plantea la retención del talento humano la cual describe que las empresas deben invertir en el trabajador, Henry Ford nos dejó una sabia frase “*Solo hay algo peor que formar a tus empleados y que se vayan... no formarlos y que se queden*” mejorando substancialmente las condiciones laborales y productivistas, evitando fuga del talento humano, las relaciones interpersonales entre empleado y empleador son sumamente importantes, el espacio o lugar de facción debe contar con condiciones óptimas, por ejemplo los elementos adecuados para cada actividad reflejando un bienestar y comodidad, se debe reconocer el esfuerzo de cada uno de los integrantes del equipo de trabajo “*Forma bien a la gente para que pueda marcharse, trátalos mejor para que no quieran hacerlo*” – Richard Branson (Virgin) siendo algo muy sencillo que fomentaría un contexto de valor adicional confortable para cada una de la partes, en este caso queremos llevar todo lo mencionado a la empresa Refriplast Ltda, donde comprobaremos cómo puede estar afectado el bienestar de los empleados en la producción de la empresa, teniendo en cuenta los puntos mencionado trabajaremos en un proyecto definiendo como interés en el área de gestión del talento y las organizaciones en bienestar y calidad de vida laboral.

Pregunta de investigación

¿Cómo puede impactar el bienestar de los empleados en la producción de la empresa Refriplast Ltda?

Objetivo general

Identificar cómo el bienestar de 20 empleados, genera impacto a nivel laboral en la producción de la empresa Refriplast Ltda de la localidad Barrios Unidos ubicada en la ciudad de Bogotá en un periodo de 15 semanas.

Objetivos específicos

1. Reconocer qué aspectos del bienestar laboral se están presentando en la empresa Refriplast Ltda.
2. Conocer el punto de vista de los empleados acerca de cómo está el bienestar laboral dentro de la organización.
3. Implementar un plan de acción mediante la investigación que le permita a la empresa mejorar aspectos frente al bienestar laboral y la calidad de vida de los empleados.

Justificación

Con el paso de los años, las formas de dirigir las empresas han cambiado y se han transformado de tal manera que los esfuerzos son dirigidos a garantizar el bienestar del empleado y el empleador. Según Richard Brandon, creador de *Virgin Mobile*, los clientes no son lo primero, los empleados sí, puesto que, si cuidas de ellos, ellos cuidarán de tus clientes (2018), con base en esto puede decirse que los empresarios han creado estrategias con el fin de hacer sentir bien y cuidado al empleado en su lugar de trabajo, siempre recordando que, un trabajador satisfecho, permitirá garantizar una buena producción y así obtener los resultados esperados.

En la misma línea, el presente proyecto de investigación se centra en analizar cómo el bienestar del empleado puede afectar en la producción de la empresa Refriplast Ltda., ya que es importante saber que una empresa no solo se constituye por su capital, sino que depende en gran medida de sus trabajadores, así como de la eficacia y de la eficiencia de los mismos. Dicho esto, el

presente proyecto permitirá mostrar cómo, si se garantizara el bienestar del empleado, se mejoraría la productividad, generando así, beneficios para la empresa.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Marco conceptual

Bienestar

El bienestar constituye un referente teórico importante desde cualquier punto de vista desde que la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo resalta en la declaración constitucional de 1948, definiendo este como un estado de completo bienestar físico, psicológico y social. Desde los años 70, este concepto se ha venido relacionando con el entorno laboral, debido a las inquietudes que provocaba el trabajo poco recompensado y la elevada insatisfacción laboral que se dio en esta época (Bedoya, Posada , Quintero y Zea 2016).

En la vida adulta, una persona pasa entre 8 y 10 horas en su entorno laboral, dicho esto, puede afirmarse que el bienestar, abarca todo lo laboral puesto que en este espacio se debe velar por un equilibrio y desarrollo integral del individuo con el fin de lograr eficiencia empresarial. Existen puntos claves que pueden contribuir con el bienestar en donde se involucran actividades ya sean culturales, deportivas o recreativas que le darán al empleado un sentido de pertenencia, asociado tanto con el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador como con la productividad de la organización (Cameron y Freeman,1991). Pero más allá de esto, lograr un bienestar laboral radica, en la preocupación del empleador por los trabajadores, cuidar su salud, manifestando interés en sus necesidades y mostrar actitudes positivas hacia ellos, logrando así que tengan un equilibrio socio emocional y afectivo que repercute en su bienestar y así mismo en la calidad de vida de estos en el trabajo, influyendo en su comportamiento, en su toma de decisiones y en su

interacción con los compañeros, lo cual trasciende a la vida familiar y social (Cordoba,2009).

Teniendo esto en cuenta cabe resaltar que

el bienestar laboral experimentado es la resultante de un proceso en el que el empleado evalúa de manera más o menos constante el balance entre las expectativas que tenía y los logros que obtiene en el ámbito laboral, al igual que el balance entre expectativas y logros en su ámbito familiar y en otros en los que se desenvuelve (Clark, Oswald y Warr, 1996 citado por Calderón, Laca y Pando,2017 p,73).

Calidad de vida laboral

El ser humano trata a lo largo de su vida de superarse y encontrarse mejor con él mismo, con su familia y con el medio social en que se desenvuelve, pero para lograr esto es indispensable que satisfaga sus necesidades, lo cual muchas veces no es nada fácil debido a que está en función de valores y esto se vuelve su objetivo, por lo que los cambios y el desarrollo en todos los ámbitos ha implicado la existencia de nuevos paradigmas (Méndez, 1998). En este punto, el trabajo se constituye en una actividad social, dicha característica lo vuelve un foco de bienestar debido a los factores psicosociales que se mueven alrededor de él, entre los cuales se encuentran, la satisfacción de necesidades, las expectativas, las relaciones interpersonales, los proyectos de vida, entre otros, así mismo se genera malestar cuando no se logran ciertos objetivos.

La calidad de vida laboral, puede definirse desde diferentes aristas y se contempla bajo diferentes enfoques, esto debido a la preocupación que existe a nivel mundial por mejorarla por medio del desarrollo de una vida digna en sociedad. Según Garrido, Uribe y Blanch (2011) la calidad de vida laboral tiene en cuenta la forma en que se produce la experiencia del trabajo, tanto en sus condiciones objetivas, como lo son la seguridad, higiene y salario; así como en sus condiciones subjetivas, que contemplan la forma en que vive el trabajador.

Desde otro punto de vista, la calidad de vida laboral puede ser entendida desde dos puntos de vista, el primero desde la perspectiva del entorno de trabajo, desde la cual se buscará mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales (Segurado y Agulló, 2002, p.828); y el segundo, desde una mirada psicológica en la que se tienen en cuenta diversas situaciones en las que se ve envuelto el individuo dentro del entorno laboral. En este punto cabe resaltar que el enfoque psicológico de la calidad de vida laboral señala la importancia de los aspectos subjetivos del entorno, teniendo en cuenta las condiciones del mismo, pero destacando el papel del trabajador, teniendo en cuenta sus características personales, sus particularidades cognitivas y los factores que lo condicionan en el entorno laboral (Segurado y Agulló, 2002).

Productividad Laboral

La productividad laboral se refiere al cálculo de cuántos bienes o servicios se han producido durante cierta cantidad de tiempo y dependiendo que las herramientas utilizadas, su objetivo es medir la eficiencia de producción, es decir busca obtener el mejor rendimiento dando uso a un mínimo de esfuerzos, también es cierto que la productividad de un trabajo aumenta la satisfacción de quien lo realiza (Kast y Rosenzweig,1988).

En la misma línea, este concepto habla de la relación existente entre la producción de un bien o la prestación de un servicio y quienes lo hacen posible, reflejando eficiencia, eficacia e intensidad del trabajo, teniendo en cuenta otros factores como gasto del trabajo en unidades de tiempo determinadas. Si se cumple con las expectativas de la empresa, se puede decir que se está haciendo un buen uso del tiempo y el personal ocupado, así mismo, el no cumplimiento de las expectativas, permite estudiar cambios de personal, tareas, programación y requerimientos futuros en la mano de obra (Rivilla y Tayupanda, 2014).

Motivación

El término hace referencia a aquello que el ser humano descubre, que lo impulsa para la consecución de un objetivo y que satisfaga una necesidad, también se puede definir como los factores que incitan a una acción, la búsqueda de condiciones que mejorarán de manera integral la calidad de vida laboral. (Barley y Kunda,1992). Cabe resaltar que la motivación está altamente ligada a la voluntad y el interés, factores clave que estimulan al individuo a hacer el esfuerzo por alcanzar una meta, debido a la existencia de alguna necesidad ya sea por algo imprescindible o conveniente (Castillo,2018).

Clima organizacional

Toda organización o empresa independientemente de su razón social, debe contar con un propósito y estructura que las hacen lo que son y guían los procesos que se dan dentro de la misma, dichos procesos y quienes los llevan a cabo, son factores importantes dentro de lo que se denomina clima organizacional, que a su vez se contempla los modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros (Quintero, Africano y Faría, 2008).

Teniendo en cuenta lo mencionado puede decirse que la percepción que el trabajador tiene de su entorno es un factor relevante en el clima organizacional, teniendo en cuenta patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos característicos de la vida en la organización, las situaciones que se dan dentro de la misma y la forma en que los grupos de trabajo y los empleados se relacionan y se desempeñan (Domínguez L., Ramírez A., y García A., 2013 citado por Pastor, 2018).

Marco teórico

Para la presente investigación se dará uso de la teoría propuesta por la Dra. María Margarita Chiang Vega y por la Dra. Karina Ayres Krausse Martínez en 2015 la cual hace claridad

dos dimensiones importantes, una desde el entorno laboral y la otra desde el aspecto psicológico en donde se ven relacionados los intereses individuales con los organizacionales desde cuatro indicadores como lo son la satisfacción laboral, las condiciones medioambientales de trabajo la organización y el indicador global explicada por ellas así:

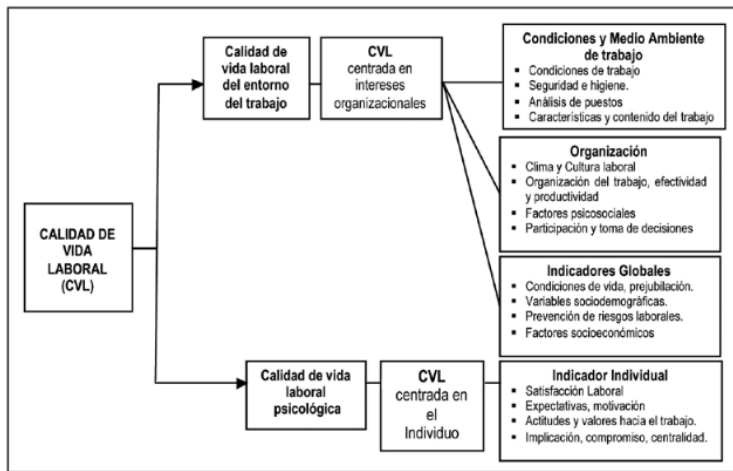


Ilustración 1 La calidad de vida laboral - Toma de (Chiang & Krausse, 2015) p.6

Teniendo en cuenta este planteamiento anterior se puede evidenciar que al tener una plena identificación de estos factores y un equilibrio a nivel personal se pueden replantear y mejorar estrategias o planes de acción que tenga la compañía para beneficiar a las dos parte y junto con ello generar un bienestar laboral y fortalecer la calidad de vida de los trabajadores. Es importante también que los trabajadores de una empresa tengan el pleno conocimiento de estos factores y que estos se mantengan equilibrados implementando tácticas únicas y positivas.

Marco empírico

El trabajo es una realidad social que siempre tendrá vigencia en la sociedad, lo que se da dentro de estos entornos como lo son las relaciones y tensiones que conlleva este ámbito de la vida, ha despertado desde hace décadas el interés por ramas de estudio como la sociología y psicología, en busca de los impactos que genera en los seres humanos el espacio y el clima laboral.

Con esto presente, se muestran a continuación algunas investigaciones latinoamericanas anteriores que se han realizado en entornos laborales específicos, que, al igual que el presente trabajo, buscan evaluar el impacto que tiene la mejora de condiciones laborales en la productividad de los empleados.

La investigación titulada *Análisis de factores que inciden en la productividad laboral de empresas dedicadas a la producción y distribución de productos de consumo masivo en el distrito metropolitano de Quito* de Rivilla y Tayupanda (2014), tuvo como objetivo conocer y analizar los factores que inciden en la productividad laboral del sector industrial, tomando como muestra 20 empresas productoras y comercializadoras de productos alimenticios de consumo masivo en Quito, Ecuador. Para realizar su investigación optaron por un método analítico deductivo, recolectando información por medio de encuestas, entrevistas y cuestionarios, por medio de los cuales analizaron diferentes factores, como ropa de trabajo, incentivos, trabajo en equipo, motivación y salario. Con base en esto se pudo concluir que los factores que inciden en la productividad laboral son: la comunicación entre los jefes de diferentes áreas, los salarios, herramientas de trabajo, instalaciones, capacitaciones y seminarios.

En la misma línea, Pastor (2018), en su estudio *Clima organizacional y desempeño Laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima*” se propuso encontrar obstáculos del desempeño laboral relacionados con el clima organizacional de los trabajadores administrativos de dichas empresas. Para lograrlo se realizó un estudio prospectivo, transversal y correlacional, usando como instrumentos la encuesta y el cuestionario, después de su aplicación el autor pudo concluir que factores como el clima organizacional, la realización personal, supervisión, comunicación y condiciones laborales, afectan

directamente la productividad y el desempeño laboral, puesto que los trabajadores no ven avance e interés de las empresas por capacitarlos y formarlos.

Siguiendo el tema, la investigación *El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de “Andalas CÍA”* de Diana Uría (2011), en Ecuador, buscaba establecer relaciones entre el clima organizacional y desempeño laboral. Para esto usó una muestra de 40 empleados y combinó dos métodos de investigación que fueron el documental y el de campo, por tanto, usó herramientas como análisis de documentos y encuestas para la recolección que información. Esto dio cuenta de la inconformidad de los trabajadores por falta de reconocimientos de sus superiores, causando desmotivación, a lo cual se le suma una comunicación jerarquizada, lo que no permitía un buen trabajo en equipo y relaciones laborales adecuadas, estos factores hacían que la empresa se demorara más en algunos procesos que podrían ser ágiles.

Pasando a un contexto nacional, en el estudio *La calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá*, Gómez (2010), buscó conocer la apreciación que tienen los empleados temporales del Valle de Aburra frente a la calidad de vida lograda en su trabajo, usando una metodología cuantitativa y de enfoque empírico- analítico, tomando una muestra 200 empleados (hombres y mujeres) y empleando el instrumento de calidad de vida laboral de GOHISALO¹, que lanzó como resultado que los empleados temporales están medianamente satisfechos frente a necesidades fisiológicas, de seguridad y afiliación; e insatisfacción total en las necesidades de autorrealización, reconocimiento y necesidades de descanso.

¹ Instrumento diseñado por elaborado por Raquel González Baltazar, Gustavo Hidalgo Santacruz, José Guadalupe Salazar Estrada y María Lourdes Preciado Serrano, en el Instituto de investigación en salud ocupacional de México.

En la misma línea, la tesis titulada Bienestar laboral en una entidad de servicios de salud de Neiva – Huila de Castillo (2018), busca identificar el bienestar laboral en el personal que trabaja en una entidad de salud de la ciudad de Neiva, realizando un estudio cuantitativo de corte descriptivo, tomando como muestra 30 trabajadores del área de la salud. Como instrumento se usó un cuestionario de Bienestar Laboral General², que evidenció la importancia de las emociones, los sentimientos y la empatía en el entorno laboral y que estos están relacionados con la productividad, así mismo se concluyó que los empleados experimentan niveles altos de satisfacción, seguridad, tranquilidad, realización, confianza y esperanza, desde la perspectiva psicosocial

Capítulo 3.

Metodología.

En este apartado se la metodología a utilizar para la presente investigación que tiene como objeto el estudio y la recolección de datos a través de un instrumento de medición que propicie el alcance del objetivo general y los específicos, teniendo en cuenta la población y técnicas, que permitan diagnosticar y conocer cómo el bienestar de los empleados genera impacto a nivel laboral en la producción de la empresa Refriplast Ltda, para ello se apoyara en métodos y herramientas tecnológicas que garanticen dicho objetivo y que den cuenta de los indicadores que influyeron en la problemática y sus posibles consecuencias. Se utilizara la encuesta como instrumento de medición, la cual está compuesta por 15 preguntas estandarizadas y estructuradas, que se han de formular de idéntica manera a todas las personas que se les aplique la encuesta.

² Desarrollado por Sahagún, Cantera y Cervantes en 2010.

Tipo de investigación

El tipo de investigación que se utiliza en este estudio es descriptivo cuantitativo en donde se recogerá la información a través de una muestra de recolección de datos que será analizada por medio cifras y más adelante plasmada en gráficas, con la idea de tener una información de fuente primaria no elaborada, teniendo un detalle real más claro a nuestro objetivo principal.

Diseño de investigación

Esta investigación tiene un diseño No experimental. En este tipo de diseño se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito esencial es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. No existen tareas aleatorias, grupos control, o manipulación de variables (D. Sousa, Driessnack, y Amélia, 2007).

Participantes

Para determinar la población se escogieron 20 trabajadores de la empresa Refriplast Ltda, de manera aleatoria para garantizar la validez y confiabilidad del instrumento de medición, evitando sesgar las respuestas, dichos empleados se encuentran en distintas áreas de la empresa y oscilan entre los 20 y los 35 años de edad de los cuales son (8) mujeres y (12) hombres.

Instrumentos de recolección de datos

La herramienta que se pretende utilizar para la investigación que se lleva a cabo en la empresa Refriplast Ltda, es la recolección de la información por medio del instrumento denominado encuesta analítica, en esta se podrá encontrar tipos de preguntas con respuesta cerrada que tienen como finalidad brindar información pertinente y concreta que aporte a la investigación de tal manera, que el objetivo de esta se cumpla a cabalidad.

Según Ander-Egg (1995, pág. 15) la recolección de datos es cualquier recurso que usa el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información para su

investigación. Es el recurso que se utiliza para registrar información o datos sobre las variables. Teniendo en cuenta lo anterior y de acuerdo con el segundo objetivo específico de la investigación, se elige este tipo de instrumento ya que abarca diferentes variables propuestas en la investigación.

Para concluir, el instrumento juega un papel preponderante en la recolección de información, ya que permite al investigador, indagar concretamente sobre las categorías de análisis; y a la población objeto de estudio, reconocer si este fenómeno está presente en su vida laboral.

Estrategias del análisis de datos

Para el análisis de los datos recolectados utilizaremos 2 herramientas tecnológicas, en primer lugar los formularios que ofrece la plataforma google, en esta se elaboraran las preguntas y se enviaran a los correos empresariales de los empleados para obtener de forma rápida y eficaz las respuestas, y por otro lado, utilizaremos Excel, software que, por su funcionalidad, permite la tabulación de los datos recogidos y facilita el análisis de los mismos de manera cuantitativa.

Consideraciones éticas

Teniendo en cuenta la ley 1090 de 2006 y la resolución 8430 de 1993 en donde se establecen el ejercicio de la profesión de Psicología y las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud respectivamente se dice que los aspectos éticos de esta investigación están regidos de acuerdo a estas normas y se aplican tanto en los investigadores como en la población que se investiga considerando también la implementación del consentimiento informado.

- Cada psicólogo acepta con responsabilidad cada acto y consecuencia que se derive del mismo.
- Primará la confidencialidad de la información brindada por cada participante.

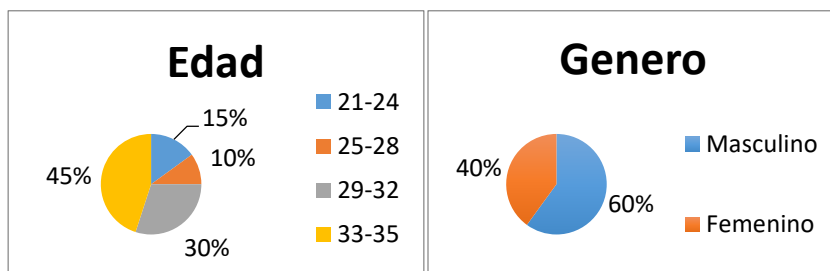
- Se brindará respeto a cada participante sin afectar su integridad y se protegerá su bienestar personal.
- Se brindará de manera clara y veraz la información de cada proceso a aplicar en la intervención psicológica, de que trata cada uno y su finalidad.

Capítulo 4.

Resultados

El siguiente apartado tiene como finalidad dar a conocer los resultados que se obtuvieron a partir de la aplicación de la encuesta a los 20 empleados de la empresa Refriplast Ltda y junto con ello ser evaluados para dar respuesta a los objetivos de esta investigación.

Gráfica 1 Edad



Gráfica 2 Genero

Grafica1

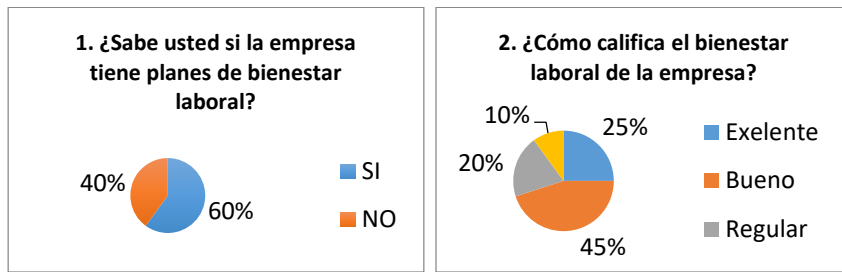
Se evidencia que el 45% de las personas encuestadas se encuentran en un rango de edad de 33 a 35 años, el 30% en un rango de 29 a 32 años, el 15% en uno de 21 a 24 años y el 10% en un rango de 25 a 28 años de edad.

Gráfica2

Presenta el género de las personas encuestadas y muestra que el 60% de las personas encuestadas son de género masculino y el 40% restante son de género femenino.

Gráfica3

Gráfica 3 Planes de bienestar laboral



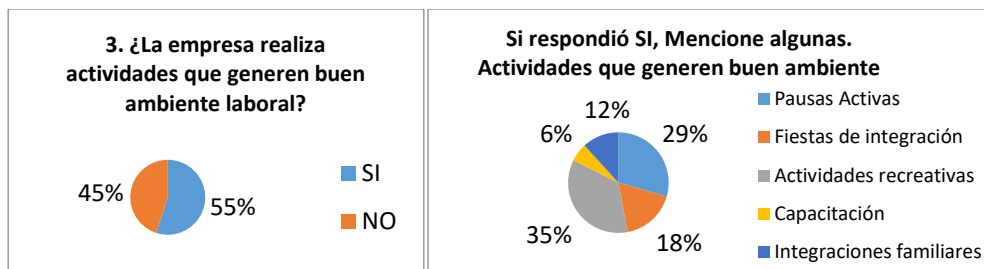
Gráfica 4 Calificación del bienestar laboral

El 60% de los encuestados manifiesta que la empresa si cuenta con planes de bienestar y el 40% restante responde que no se cuenta con estos. Esto permite afirmar que no todos lo empleados participan de dichos planes o no se interesan por los mismos.

Gráfica4

Se evidencia que el 45% de los encuestados afirma el bienestar laboral de la empresa es bueno, el 25% responde excelente, el 20% regular y el 10% restante dice que es malo.

Gráfica 5 Actividades para el buen ambiente laboral



Gráfica 6 Actividades que generen buen ambiente laboral

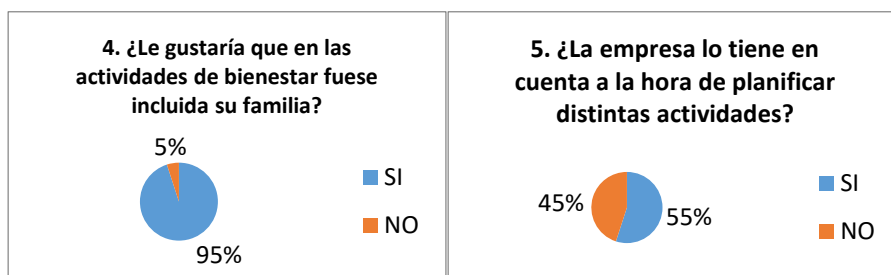
Gráfica 5

Con respecto a la realización de actividades que generen buen ambiente el 55% de los encuestados manifiesta que si se realizan y el 45% restante responde que no, esto indica que la mayoría de los empleados participan en dichas actividades, pero un gran porcentaje considera que no se realizan o no participan.

Gráfica 6

La gráfica 6 tiene relación con la gráfica anterior ya que en esta se indagan en específico las actividades que la empresa realiza y el 55% de las personas que anteriormente respondieron que si mencionan algunas actividades como: Actividades recreativas 35%, pausas activas 29%, fiestas de integración el 18%, integraciones familiares 12% y capacitación 6%.

Gráfica 7 Inclusión familiar



Gráfica 8 Planeación de actividades

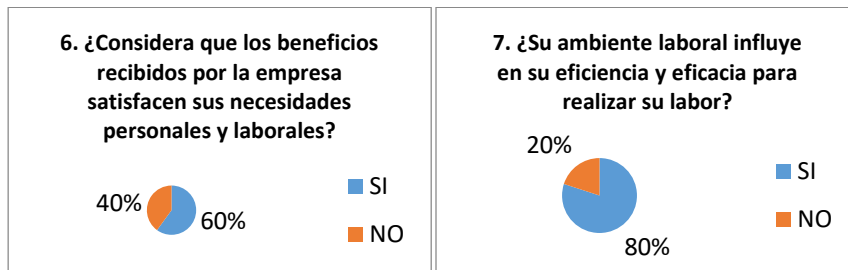
Gráfica7

El 95% de las personas encuestadas les gustaría incluir a la familia en actividades de bienestar y el 5% restante no, lo cual afirma que para los empleados el núcleo familiar juega un papel importante y que el poderlos incluir dentro del entorno laboral tiene relevancia.

Gráfica 8

El 55% de las personas encuestadas considera que si es tomada en cuenta en la planificación de actividades empresariales y el 45% considera que no es así. Esto evidencia que la mayoría de los encuestados considera que la empresa lo tiene en cuenta para la planificación y la ejecución de actividades ya sea con opiniones, sugerencias o ideas.

Gráfica 9 Beneficios y satisfacción de necesidades



Gráfica 10 Ambiente laboral = eficiencia y eficacia

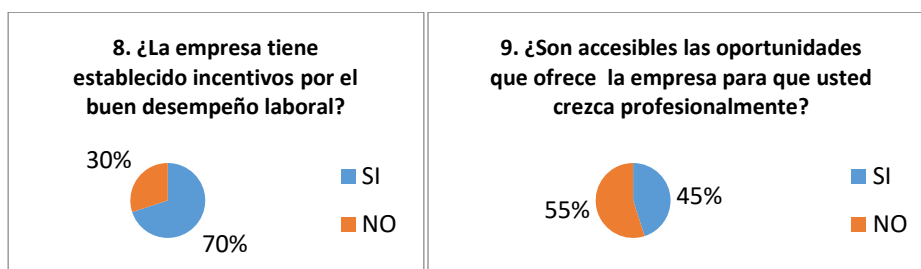
Gráfica9

El 60% de las personas encuestadas consideran que estos beneficios si satisfacen sus necesidades y el 40% restante consideran que no es así.

Gráfica10

Se indaga la influencia del ambiente laboral en la eficiencia y eficacia de las labores el 80% de los encuestados responde que si influye y el 20% responde que no, de lo cual se puede inferir que los empleados cuando tienen un ambiente laboral sano y positivo trabajan con mejor.

Gráfica 11 Incentivos



Gráfica 12 Acceso a oportunidades

Gráfica11

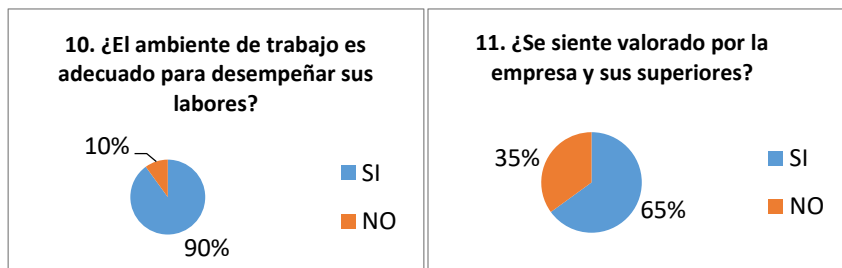
El 70% de los encuestados manifiesta que sí se tiene incentivos y el 30% restante responden que no, se puede evidenciar que la organización si tiene establecidos incentivos o

reconocimientos con respecto al desempeño laboral, sin embargo, no todos los encuestados han gozado de estos.

Gráfica12

El 55% de los encuestados manifiesta que no son accesibles estas oportunidades y el 45% restante responden que sí, esto permite inferir que las oportunidades que ofrece la empresa no permiten que la mayoría de los empleados accedan a estas.

Gráfica 13 Ambiente laboral adecuado



Gráfica 14 Valoración empresarial

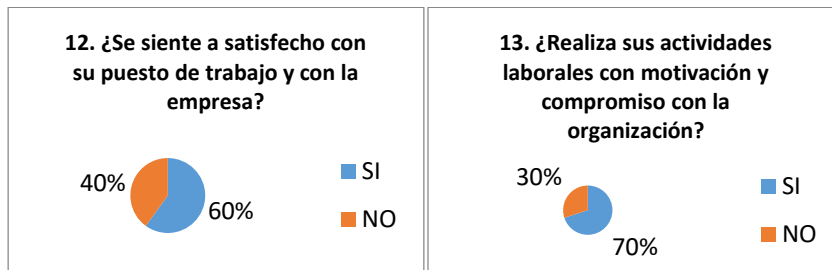
Gráfica 13

El 90% de las personas encuestadas manifiestan que el ambiente laboral si es adecuado para desempeñar sus labores y el 10% responde que no, esto permite afirmar que la empresa cuenta con espacios y ambientes adecuados para que los empleados desarrollen sus actividades.

Gráfica 14

Se evidencia que el 65% de los encuestados se siente valorado y en 35% no lo siente así, lo cual permite afirmar que la mayoría de los empleados se sienten valorados por la organización pero que algunos otros no se sienten conformes con respecto a la forma en que son vistos por sus superiores y por la organización.

Gráfica 15 Satisfacción con el empleo



Gráfica 16 Realización de actividades

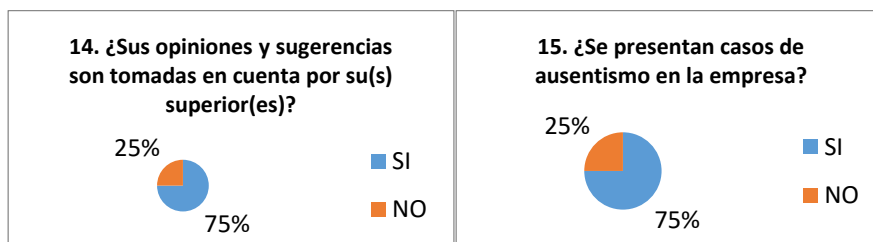
Gráfica 15

Se evidencia que el 60% de los encuestados manifiesta sentirse satisfecho con su trabajo y el 40% restante no lo siente así.

Gráfica 16

El 70% de los empleados si realiza sus actividades con motivación y compromiso y el 30% sienten que no las realiza así lo cual permite evidenciar que la mayoría de los empleados están conformes con su trabajo y realizan este de la manera adecuada.

Gráfica 17 Tomar en cuenta opiniones



Gráfica 18 Ausentismo

Gráfica 17

El 75% de las personas encuestadas considera que su opinión si es tomada en cuenta por sus superiores y el 25% restante considera que no es así.

Gráfica 18

El 75% de las personas encuestadas manifiestan que si se presentan casos de ausentismo y el 25% manifiesta que no, esto permite afirmar que dentro de la organización si se presentan distintos factores que generan que las personas se ausenten en sus puestos de trabajo.

Discusión

Los resultados expuestos en las gráficas arrojan que la empresa cuenta con diferentes actividades que apuntan al bienestar laboral, pero casi la mitad de los empleados no las conocen o no participan, puesto que manifiestan que no se realizan, mientras que un 55% afirma que se llevan a cabo, el mismo fenómeno se repite al indagar sobre si se tiene en cuenta a los empleados en la toma de decisiones, esto puede deberse a algún problema de comunicación que hay dentro de la empresa.

En la misma línea se evidencia que solo un 6% de los empleados sabe de capacitaciones que la empresa les ofrece, lo cual es un factor muy importante en el bienestar laboral, puesto que la capacitación profesional, acompañada de participación en la toma de decisiones y disposición de recursos para la mejora de la calidad de vida de los empleados aumentan la motivación frente las tareas que se deben ejecutar (Castillo, 2018). Así mismo, los problemas de comunicación que se evidencian pueden traer descontento a los trabajadores, lo que coincide con la investigación de Uría (2011), puesto que la información que es de conocimiento de poca causa malas relaciones entre los empleados de diversas áreas.

Uno de los fenómenos repetitivos que se presentó fueron índices de 45% contra un 50% o valores cercanos en ítems que tienen que ver con la satisfacción laboral, oportunidades laborales, beneficios y actividades de capacitación, a esto se le debe sumar un índice alto de ausentismo manifestado por los empleados en el instrumento de medición. Estos factores se relacionan directamente con la calidad de vida laboral, resaltando que esta abarca a las percepciones,

impresiones o imágenes de la realidad organizacional, sin dejar de lado que es considerada como realidad subjetiva (Garrido y Uribe,2011 p,29). Dichas percepciones dan cuenta de riesgos psicosociales que corren algunos empleados de la empresa Refriplast Ltda. teniendo en cuenta que la insatisfacción que manifiestan tiene la potencialidad de provocar deterioro para la salud de los empleados, al no sentirse valorados y apoyados por su empleador.

Como se mencionó en apartados anteriores, el bienestar laboral trae consigo equilibrio socioemocional y afectivo que tiene eco en la vida familiar, en este punto se debe tener en cuenta que en la empresa analizada, a sus empleados, les gustaría que hubiesen más actividades que involucren a sus familias, así mismo, en la gráfica 6, solo 2 empleados mencionan las actividades familiares contempladas entre las que mejoran el bienestar laboral, recordemos que, según Castillo (2018) en las organizaciones se deben tener entornos laborales saludables que promuevan el desarrollo personal, familiar y social, apoyando de esta manera el desarrollo de metas definidas por los empleadores y trabajadores, en este punto las actividades familiares serían un factor a mejorar, que puede relacionar mejor a los empleados con la empresa, avivando su sentido de pertenencia, lo cual puede mejorar su productividad.

Teniendo en cuenta la investigación de Gómez (2018) expuesta en anteriores apartados la calidad de vida laboral incluye múltiples factores: satisfacción con el trabajo ejecutado, posibilidades de tener futuro en la organización, reconocimiento en los resultados alcanzados, salario percibido, beneficios alcanzados, relaciones humanas con el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad y responsabilidad de decidir, y posibilidades de participar (p.228).

Lo anterior se puede relacionar con las disonancias encontradas en la encuesta aplicada, entre las cuales se puede mencionar que solo 9 empleados manifiestan que se les tiene en cuenta a

la hora de planear actividades en la empresa y 15 de ellos manifiestan que sus opiniones son escuchadas y aun así 11 de ellos manifiesta que no tienen oportunidades de crecer profesionalmente, finalmente 13 de los encuestados se sienten valorados por la empresa, estas disonancias ponen en duda la satisfacción laboral de los empleados y la calidad de vida laboral que la empresa estudiada está ofreciendo, a esto se le suman interrogantes sobre los factores que producen dichos resultados discordantes, si tienen que ver con algún tipo de contrato o con la función que un empleado particular desempeña que dé a unos oportunidades de crecimiento y a otros no.

En este punto se puede resaltar que, si bien hay procesos que tienen un buen manejo en la empresa, hay señales de alerta que le señalan aspectos que se pueden y deben mejorar si quieren tener a sus empleados satisfechos y mejorar su productividad.

Conclusiones

La investigación realizada determina qué aspectos contribuyen a mejorar el bienestar laboral en la empresa Refriplast Ltda, teniendo en cuenta los métodos de mando, recompensa, salarios y expectativas. Así mismo, se resalta el punto de vista de los empleados, quienes manifiestan en la encuesta que hay falencias en la ejecución procesos, comunicación entre áreas y beneficios hacia los empleados.

Teniendo en cuenta lo anterior y resaltando que, según los empleados, un 30% muestra desmotivación hacia el trabajo; un 40% no se siente satisfecho en su puesto de trabajo y un 35% por ciento no se siente valorado, sí se puede deducir que hay bajas en la productividad, a lo cual se puede sumar el gran porcentaje de ausentismo evidenciado, esto indefectiblemente ralentiza áreas de trabajo, producción, rentabilidad y somete al empleado presente a una sobre carga laboral. Desde la perspectiva del porcentaje posiblemente no se ve una alta desmotivación, pero, teniendo

en cuenta que la muestra es pequeña, podemos hablar de un tercio de empleados insatisfechos, con una calidad de vida laboral baja, razón por la cual varios empleados no se sienten comprometidos con la empresa, debido a que casi la mitad de ellos no sienten satisfechas sus necesidades laborales y personales.

Llegados a este punto, cabe resaltar la estrecha relación que hay entre el esfuerzo y la recompensa, lo cual hace que la empresa Refriplast Ltda baje su productividad debido a los niveles de insatisfacción laboral frente al reconocimiento salarial y de estima que los empleados perciben, teniendo esto en cuenta puede decirse que es necesaria una mejora urgente en estos aspectos con el fin de mejorar el clima laboral y la productividad empresarial. Estas falencias hacen que los empleados usen la empresa como un escalón, permaneciendo ahí en espera de una mejor oferta, cabe anotar que la mayoría de los empleados oscilan entre los 25 y 35 años, a esta edad se busca una estabilidad laboral y la empresa no debe darse el lujo de entrenar nuevo personal constantemente, ya que esto implica mucho tiempo que afecta la productividad.

Limitaciones

Teniendo en cuenta la emergencia sanitaria por la que atraviesa actualmente el país a causa del virus COVID – 19 y las leyes y decretos estipulados durante este periodo las cuales prohibieron durante algún tiempo la apertura de empresas esta investigación tuvo como limitaciones:

La incapacidad para aplicar el instrumento en un mismo momento y en un mismo espacio a los empleados.

El tiempo y disposición de los empleados para el desarrollo de la encuesta ya que con el teletrabajo sus obligaciones y funciones aumentaron.

Recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados de las encuestas aplicadas a los empleados y dando respuesta al objetivo 3 se recomiendan las siguientes estrategias para mejorar la calidad de vida y el bienestar laboral.

Reconocer el valor fundamental que tiene el empleado dentro de la organización mediante planes de atención específica que los involucre en distintas actividades que les permita sentirse más valorados y escuchados.

Crear nuevas estrategias de promoción para los planes de bienestar laboral las cuales incluyan el 100% de los empleados

Implementar planes de capacitación que les permita a los empleados capacitarse y crecer profesionalmente.

Planificar campañas que promuevan las relaciones interpersonales positivas y activas.

Ejecutar talleres bimestralmente que suscite la participación de los empleados y la inclusión de las familias.

Referencias Bibliográficas

Ander. E. (1995). Técnicas de investigación social. Editorial Lumen. 24. Buenos Aires.

Barley, S. y Kunda, G. (1992). Estructura y diseño vs. Lealtad y sentimiento: oleadas de ideologías racionales y normativas de control en el discurso gerencial. *Tecnología Administrativa*. 20 (9) p. 135-192. Recuperado el: 18 de abril 2020, de <http://cursodeghudea.blogspot.com/2015/03/impacto-delbienestar-laboral-en-la.html>

- Bedoya, M., Posada, D., Quintero, M. y Zea, J. (2016). Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral. *Revista Psyconex*.12(8) pp.1-9 Recuperado el: 1 de Junio de 2020, de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326978>
- Branson, R. (2018). *La formación de los empleados como clave de éxito*. Recuperado el: 9 de abril 2020, de <https://procemconsultores.com/capacitar-a-tus-empleados/>
- Blanch, M., Sahagún, M., Cantera, L. y Cervantes, G. (2010). *Cuestionario de Bienestar laboral General: propiedades y estructuras psicométricas*. *Revista de Psicometría del Trabajo*, 26(2), 157-170. Recuperado el: 18 de mayo 2020, de https://www.academia.edu/31268974/Cuestionario_de_Bienestar_Laboral_General_Estructura_y_Propiedades_Psicom%C3%A9tricas
- Cameron, K. y Freeman, S. (1991). Cultural Congruence, Strength, and Type: Relationships to Effectiveness. *Research in Organizational Change and Development*. (5) pp 23-58. Recuperado el: 17 de abril 2020, de [https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgict55\)\)/journal/paperinformation.aspx?paperid=55943](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgict55))/journal/paperinformation.aspx?paperid=55943)
- Calderón, J., Laca, F., y Pando, M. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y salud*, 27(1), 71-78. Recuperado el: 02 de junio 2020, de <http://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/2438/0>
- Chiang, M., y Krausse, K. (2015). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: Satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. *Horizontes Empresariales*, 28. Recuperado el: 15 de mayo 2020, de <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/2039/1902>

Córdoba, E. (2009). Factores psicosociales y su influencia en el bienestar laboral. *VI Jornadas Universitarias Y III Congreso Latinoamericano de Psicología Del Trabajo de La Universidad de Buenos Aires*. 4 pp. 1-22

D. Sousa, V., Driessnack, M., y Amélia C., I. (2007). *Disseños de Investigación Cuantitativa*. *Revista Latinoamericana Enfermagem*. Recuperado el: 16 de mayo 2020, de http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010411692007000300022&script=sci_arttext&tlng=es

Ferro, S., García, A. y Lareo, L. (2014) Determinantes del absentismo laboral según enfoque sociológico. Caso: empresa auxiliar automoción española. *Revista Venezolana de Gerencia*. 68 (19) pp 575-597. Recuperado el: 20 de mayo 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29032819002.pdf>

Ford, H. (2019). *Lancelot: La importancia de la formación en la empresa*. Recuperado el: 10 de abril 2020, de <https://jordics.me/henry-ford/>

Garrido, J., Uribe, A., y Blanch, J. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de psicología*, 14(2), 27-34. Recuperado el 15 de junio 2020, de <https://editorial.ucatolica.edu.co/index.php/acta-colombiana-psicologia/article/view/342>

Herzberg, F., Mausner, B., y Snyderman. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley. Recuperado el: 18 de mayo 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>

Gerencie.com. (2020). ¿Cuántas horas se deben trabajar al mes?. Recuperado el: 13 de abril 2020, de <https://www.gerencie.com/cuantas-horas-se-deben-trabajar-al-mes.html>

Gómez, M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá-Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18(24), pp 225-236.

- Humanos salud organizacional. (2015). *¿Cómo reducir el absentismo laboral?*. Recuperado el 15 de abril 2020, de <https://www.humanas.es/como-reducir-el-absentismo-laboral/>
- ISOTools. (2020). *La norma OHSAS 18001, Una herramienta para la gestión de la Seguridad y Salud ocupacional*. Recuperado el: 13 de abril 2020, de <http://info.isotools.org/ohsas-18001>
- Kast, F. y Rosenzweig, J. (1988). *Administración en las organizaciones: enfoque de sistemas y contingencias*, México, McGraw Hill. Recuperado el: 17 de abril 2020, de http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/jrnc/Control_y_Gestion_Estrategicos_II/Presentaciones/lectura_uno.pdf
- Méndez, C. (1998). *Metodología: Guía para la Elaboración de Diseños de Investigación en Ciencias Económicas, Contables y Administrativas*. Editorial McGraw-Hill. 2. Colombia. Recuperado el: 13 de mayo 2020, de <https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/index.htm>
- Méndez,C. (2006). *Clima organizacional en Colombia*. Bogotá: universidad del rosario. Recuperado el: 27 de mayo 2020, de <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional-que-es-y-como-analizarlo/>
- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos*, Lima 2017. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado el 19 de junio 2020, de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>
- Quintero, N., Africano, N., y Faría, E. (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago*. *Negotium*, 3(9), pp 33-51.

Rivilla K., y Tayupanda, E. (2014). Análisis de factores que inciden en la productividad laboral de empresas dedicadas a la producción y distribución de productos de consumo masivo en el distrito metropolitano de Quito. Tesis de grado de Universidad politécnica Salesiana. Ecuador. Recuperado el 17 de junio 2020, de <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/6581>

Santana, C. (2014). Clima laboral 5 consejos para mejorar las relaciones laborales. Recuperado el: 15 de abril 2020, de <https://blog.acsendo.com/clima-laboral-5-aspectos-para-mejorar-las-relaciones-laborales>

Segurado Torres, A., & Agulló Tomás, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. Psicothema, 14 (4). Recuperado el 22 de junio 2020 de <http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/26765/1/Psicothema.2002.14.4.828-36.pdf>

Sodexo. (2019). Obtenido de servicios de calidad de vida. Recuperado el 12 de abril de 2020, de <https://blog.sodexo.co/blog/que-es-calidad-de-vida-laboral-y-cuales-son-sus-beneficios>

Uría, D.(2011). El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de "Andelas Cía Ltda.". Tesis de la Universidad Técnica de Ambato. Recuperado el 25 de junio 2020, de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/1376>

Anexos.

Anexo 1. Encuesta

Universidad Politécnico Gran Colombiano

Trabajo de intervención social de carácter investigativo

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

La presente encuesta tiene como finalidad recolectar información para el crecimiento investigativo sobre el bienestar y la calidad de vida de los empleados de la empresa Refriplast Ltda ubicada en la localidad de Barrios Unidos. Teniendo en cuenta los resultados se brindará a la empresa un plan de acción que le permita mejorar dichos aspectos en la empresa.

Marque con una **X** la opción que prefiera

EDAD		GENERO	Masculino	Femenino
Nº	Pregunta	Opción de respuesta		
1	¿Sabe usted si la empresa tiene planes de bienestar laboral?	SI	NO	
2	¿Cómo califica el bienestar laboral de la empresa?	Excelente	Bueno	
		Regular	Malo	
3	¿La empresa realiza actividades que generen buen ambiente laboral?	SI	NO	
Si respondió SI, Mencione algunas				
4	¿Le gustaría que en las actividades de bienestar fuese incluida su familia?	SI	NO	
5	¿La empresa lo tiene en cuenta a la hora de planificar distintas actividades?	SI	NO	
6	¿Considera que los beneficios recibidos por la empresa satisfacen sus necesidades personales y laborales?	SI	NO	
7	¿Su ambiente laboral influye en su eficiencia y eficacia para realizar su labor?	SI	NO	
8	¿La empresa tiene establecidos incentivos por el buen desempeño laboral?	SI	NO	
9	¿Son accesibles las oportunidades que ofrece la empresa para que usted crezca profesionalmente?	SI	NO	
10	¿El ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus labores?	SI	NO	

11	¿Se siente valorado por la empresa y sus superiores?	SI	NO
12	¿Se siente a satisfecho con su puesto de trabajo y con la empresa?	SI	NO
13	¿Realiza sus actividades laborales con motivación y compromiso con la organización?	SI	NO
14	¿Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por su(s) superior(es)?	SI	NO
15	¿Se presentan casos de ausentismo en la empresa?	SI	NO

Anexo 2. 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.

La información busca comunicar oportunamente a los empleados de la empresa Refriplast Ltda los riesgos que puedan derivarse del tratamiento que le será practicado, solicitando su consentimiento anticipadamente.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted señor supervisor acerca del procedimiento que se realizará, por lo cual solicitamos llene de su puño y letra los espacios en blanco.

Yo,
Con CC:
Solicito al doctor(a):
Y a sus asociados/asistentes que realicen el procedimiento elegido, el cual consiste en:

DIAGNÓSTICO Y PROCEDIMIENTO

Lo que sigue se me ha explicado en términos generales y comprendo que la naturaleza y propósito del procedimiento es terapéutico.

RIESGOS GENERALES

RIESGOS ESPECÍFICOS

La probabilidad de éxito del procedimiento mencionado es Alta (), Media (), Baja ()
Si decido no efectuar el procedimiento mencionado arriba, mi pronóstico (condiciones
médicas futuras) es:

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias
imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión del procedimiento
original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicito al doctor(a):

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos adicionales que juzgen
necesarios. Al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y
explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias
oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han
sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todos los espacios en blanco o
frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de
acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina
no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan
de la intervención procedimientos terapéuticos, en el sentido de que la práctica de la
intervención o procedimiento que requiero compromete una actividad de medio, pero no
de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones,

Doy mi consentimiento a: Fernando Simón Fuentes Montes, Angie Tatiana Márquez
López, Jairo Alexis Meneses y Jenny Andrea Sanchez Torres

Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento.

Persona que da el consentimiento si no es el mismo empleado.

FIRMA

NOMBRE DE LA PERSONA:

CC. O HUELLA:

RELACIÓN CON EL PACIENTE:

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: Bogotá, 26- 29 de mayo de 2020

FIRMA DEL PROFESIONAL


NOMBRE DEL PROFESIONAL: Angie Tatiana Márquez López

CC:1033814223

Nº DEL REGISTRO:

Anexo 3. Evidencias

Supervisora de personal- Lucy Stella Garzón

	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.

La información busca comunicar oportunamente a los empleados de la empresa Refriplast Ltda los riesgos que puedan derivarse del tratamiento que le será practicado, solicitando su consentimiento anticipadamente.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted señor supervisor acerca del procedimiento que se realizará, por lo cual solicitamos llene de su puño y letra los espacios en blanco.

Yo, Angie Tatiana Márquez López
 Con CC: 1035819223
 Solicito al doctor(a): Lucy Stella Gordon
 Y a sus asociados/asistentes que realicen el procedimiento elegido, el cual consiste en Realizar encuestas sobre el bienestar y la calidad de vida laboral en la empresa.

DIAGNÓSTICO Y PROCEDIMIENTO
 Lo que sigue se me ha explicado en términos generales y comprendo que la naturaleza y propósito del procedimiento es terapéutico.

RIESGOS GENERALES
N.A

RIESGOS ESPECÍFICOS
Tener respuestas válidas y confiables

La probabilidad de éxito del procedimiento mencionado es Alta (A), Media (U), Baja (J)

Si decido no efectuar el procedimiento mencionado arriba, mi pronóstico (condiciones médicas futuras) es:

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

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que pueden requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicito al doctor(a): Lucy Stella Gordon

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos adicionales que juzguen necesarios. Al firmar este formulario reconozco que lo he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todos los espacios en blanco o líneas por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención procedimientos terapéuticos, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requiere comprometo una actividad de medio, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones.

Doy mi consentimiento a Fernando Simón Fuentes Montes, Angie Tatiana Márquez López Jairo Alexis Meneses y Jenny Andrea Sanchez Torres
 Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento.

Persona que da el consentimiento si no es el mismo empleado

NOMBRE DE LA PERSONA: Angie Tatiana Márquez López
 CC O PUELLA: 1035819223
 RELACION CON EL PACIENTE: Supervisora

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: Bogotá - 26 mayo 2020

FIRMA DEL PROFESIONAL
 NOMBRE DEL PROFESIONAL: Angie Tatiana Márquez López
 CC: 1035819223
 N.º DEL REGISTRO: 1611023079

Participante 1- Charlin Gutierrez

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

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que pueden requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicito al doctor(a):

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos adicionales que juzguen necesarios. Al firmar este formulario reconozco que lo he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todos los espacios en blanco o líneas por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención procedimientos terapéuticos, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requiere comprometo una actividad de medio, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones.

Doy mi consentimiento a Fernando Simón Fuentes Montes, Angie Tatiana Márquez López Jairo Alexis Meneses y Jenny Andrea Sanchez Torres
 Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento.

Persona que da el consentimiento si no es el mismo empleado

NOMBRE DE LA PERSONA: CHARLIN GUTIERREZ
 CC O PUELLA: 1035819223
 RELACION CON EL PACIENTE: Empleado

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: Bogotá, 26-29 de mayo de 2020

FIRMA DEL PROFESIONAL
 NOMBRE DEL PROFESIONAL: Angie Tatiana Márquez López
 CC: 1035819223
 N.º DEL REGISTRO: 1611023079

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

Esta encuesta es de tipo descriptiva y tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de la empresa Refriplast Ltda.

Edad *
22

Genero *
 Masculino
 Femenino

1. ¿Sabe usted si la empresa tiene planes de bienestar laboral? *
 Si
 No

2. ¿Cómo califica el bienestar laboral de la empresa? *
 Excelente
 Bueno
 Regular
 Malo

3. ¿La empresa realiza actividades que generen buen ambiente laboral? *
 Si
 No

Si respondió SI, Mencione algunas capacidades y pautas activas: _____

4. ¿Le gustaría que en las actividades de bienestar fuese incluida su familia? *
 Si
 No

5. ¿La empresa lo tiene en cuenta a la hora de planificar distintas actividades? *
 Si
 No

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

6. ¿Considera que los beneficios recibidos por la empresa satisfacen sus necesidades personales y laborales? *

Sí
 No

7. ¿Su ambiente laboral influye en su eficiencia y eficacia para realizar su labor? *

Sí
 No

8. ¿La empresa tiene establecido incentivos por el buen desempeño laboral? *

Sí
 No

9. ¿Son accesibles las oportunidades que ofrece la empresa para que usted crezca profesionalmente? *

Sí
 No

10. ¿El ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus labores? *

Sí
 No

<https://docs.google.com/forms/d/1UAG5EgqCvN2W0F8EM6CFwWBUJQp9qDqE4t8B8eppneAc4C0BN5AEKxpa10mng7ZJueuP0...> 3/5

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

11. ¿Se siente valorado por la empresa y sus superiores? *

Sí
 No

12. ¿Se siente a satisfecho con su puesto de trabajo y con la empresa? *

Sí
 No

13. ¿Realiza sus actividades laborales con motivación y compromiso con la organización? *

Sí
 No

14. ¿Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por su(s) superior(es)? *

Sí
 No

15. ¿Se presentan casos de ausentismo en la empresa? *

Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google

Participante 2- Jimmy Cruz

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

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevistas e inesperadas, que puedan requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicitó el doctor(a):

Y a sus asociados/asistentes que realicen los procedimientos adicionales que juzgan necesarios. Al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención o procedimientos terapéuticos, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requiere comprometo una actividad de modo, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones,

Doy mi consentimiento a: Fernando Simón Fuentes Morales, Angie Tatiana Márquez López, Jairo Abella Martínez y Jerry Andros Sánchez Torres
Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento.

Persona que da el consentimiento si no es el mismo empleado:

Nombre de la persona: JIMMY CRUZ
C.I. o Matrícula: 10104303
Relación con el paciente: EMPLEADO

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: Bogotá, 26-29 de mayo de 2020

Firma del profesional:

Nombre del profesional: Angie Tatiana Márquez López
C.C. 1023814223
Y sus Respetos:

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

Esta encuesta es de tipo descriptiva y tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de la empresa Refriplast Ltda.

Estad *

26

Genero *

Masculino
 Femenino

1. ¿Sabe usted si la empresa tiene planes de bienestar laboral? *

Sí
 No

<https://docs.google.com/forms/d/1UAG5EgqCvN2W0F8EM6CFwWBUJQp9qDqE4t8B8eppneAc4C0BN5AEKxpa10mng7ZJueuP0...> 1/5

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

2. ¿Cómo califica el bienestar laboral de la empresa? *

Excelente
 Bueno
 Regular
 Malo

3. ¿La empresa realiza actividades que generen buen ambiente laboral? *

Sí
 No

Si respondió SI, Mencione algunas.
Pasos activos y fiestas de integración

4. ¿Le gustaría que en las actividades de bienestar fuese incluida su familia? *

Sí
 No

5. ¿La empresa lo tiene en cuenta a la hora de planificar distintas actividades? *

Sí
 No

<https://docs.google.com/forms/d/1UAG5EgqCvN2W0F8EM6CFwWBUJQp9qDqE4t8B8eppneAc4C0BN5AEKxpa10mng7ZJueuP0...> 2/5

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

6. ¿Considera que los beneficios recibidos por la empresa satisfacen sus necesidades personales y laborales? *

Sí
 No

7. ¿Su ambiente laboral influye en su eficiencia y eficacia para realizar su labor? *

Sí
 No

8. ¿La empresa tiene establecido incentivos por el buen desempeño laboral? *

Sí
 No

9. ¿Son accesibles las oportunidades que ofrece la empresa para que usted crezca profesionalmente? *

Sí
 No

10. ¿El ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus labores? *

Sí
 No

<https://docs.google.com/forms/d/1UAG5EgqCvN2W0F8EM6CFwWBUJQp9qDqE4t8B8eppneAc4C0BN5AEKxpa10mng7ZJueuP0...> 3/5

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

11. ¿Se siente valorado por la empresa y sus superiores? *

Sí
 No

12. ¿Se siente a satisfecho con su puesto de trabajo y con la empresa? *

Sí
 No

13. ¿Realiza sus actividades laborales con motivación y compromiso con la organización? *

Sí
 No

14. ¿Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por su(s) superior(es)? *

Sí
 No


15. ¿Se presentan casos de ausentismo en la empresa? *

Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google

<https://docs.google.com/forms/d/1UAG5EgqCvN2W0F8EM6CFwWBUJQp9qDqE4t8B8eppneAc4C0BN5AEKxpa10mng7ZJueuP0...> 4/5

Participante 3- Tatiana Veloza

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISSIONAL
	CODIGO	TE RE FORMATO	
	VERSION	#1	
	PAGINA	2 DE 2	

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que pueden requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicito al doctor(a):

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos adicionales que juzgan necesarios. Al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todos los espacios en blanco o espacios por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención o procedimientos terapéuticos, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requiero compromete una actividad de medio, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones,

Soy mi consentimiento a: Fernando Simón Fuentes Morán, Angie Tatiana Márquez López, Jairo Alexis Menaes y Jenny Andrea Sánchez Torres Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento.

Persona que da el consentimiento si no es el mismo empleado:

FINA
<small>NOMBRE DE LA PERSONA</small> <input type="text" value="Tatiana Veloz"/>
<small>CI O IDENTIFICACION</small> <input type="text" value="10342211124"/>
<small>SITUACION AL PRESENTI</small> <input type="text" value="Empleado"/>

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: Bogotá, 26-29 de mayo de 2020

FINA DEL PROFESIONAL
<small>NOMBRE DEL PROFESIONAL</small> , Angie Tatiana Márquez López
<small>CI</small> 9320814233
<small>Y DEL REGISTRO</small>

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

Esta encuesta es de tipo descriptiva y tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de la empresa Refriplast Ltda.

Edad *

33

Genero *

Masculino

Femenino

1. ¿Sabe usted si la empresa tiene planes de bienestar laboral? *

Si

No

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

2. ¿Cómo califica el bienestar laboral de la empresa? *

Excelente

Bueno

Regular

Malo

3. ¿La empresa realiza actividades que generen buen ambiente laboral? *

Si

No

Si respondió SI, Mencione algunas.

4. ¿Le gustaría que en las actividades de bienestar fuese incluida su familia? *

Si

No

5. ¿La empresa lo tiene en cuenta a la hora de planificar distintas actividades? *

Si

No

Participante 4- Katherine Zuleta

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

6. ¿Considera que los beneficios recibidos por la empresa satisfacen sus necesidades personales y laborales? *

Si

No

7. ¿Su ambiente laboral influye en su eficiencia y eficacia para realizar su labor? *

Si

No

8. ¿La empresa tiene establecido incentivos por el buen desempeño laboral? *

Si

No

9. ¿Son accesibles las oportunidades que ofrece la empresa para que usted crezca profesionalmente? *

Si

No

10. ¿El ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus labores? *

Si

No

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

11. ¿Se siente valorado por la empresa y sus superiores? *

Si

No

12. ¿Se siente a satisfecho con su puesto de trabajo y con la empresa? *

Si

No

13. ¿Realiza sus actividades laborales con motivación y compromiso con la organización? *

Si

No

14. ¿Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por su(s) superior(es)? *

Si

No

15. ¿Se presentan casos de ausentismo en la empresa? *

Si

No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google

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

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles o imponderables, que pueden requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicitó al doctor(a):

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos adicionales que juzguen necesarios. Al firmar este formulario reconozco que me ha sido o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención procedimientos terapéuticos, en el sentido de que la prioridad de la intervención o procedimiento que requiero comprometo una actividad de modo, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones.

Doy mi consentimiento a: **Fernando Simón Fuentes Morles, Angie Tatiana Márquez López, Jairo Alexis Méndez y Jenny Andrea Sánchez Trinos** U a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento.

Persona que da el consentimiento si no es el mismo empleado:

Nombre de la persona que da el consentimiento: **Jairo Alexis Méndez**

C.C. (DIRECCIÓN NACIONAL DE REGISTRO Y CONTROL DE EMPLEADOS): **10.214.343.343**

Identificación profesional: **544140001**

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: **Bogotá, 26-28 de mayo de 2020**

Nombre del profesional: **Angie Tatiana Márquez López**

C.C. (CÓDIGO DE IDENTIFICACIÓN PROFESIONAL): **1003814223**

Nº del Registro: **1003814223**

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

Esta encuesta es de tipo descriptiva y tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de la empresa Refriplast Ltda.

Edad *
29

Genero *
 Masculino
 Femenino

1. ¿Sabe usted si la empresa tiene planes de bienestar laboral? *
 Sí
 No

2. ¿Cómo califica el bienestar laboral de la empresa? *
 Excelente
 Bueno
 Regular
 Malo

3. ¿La empresa realiza actividades que generen buen ambiente laboral? *
 Sí
 No

Si respondió Sí, Mencione algunas.
pausas activas, fiestas de integración, actividades de integración mensual entre otros

4. ¿Le gustaría que en las actividades de bienestar fuese incluida su familia? *
 Sí
 No

5. ¿La empresa lo tiene en cuenta a la hora de planificar distintas actividades? *
 Sí
 No

6. ¿Considera que los beneficios recibidos por la empresa satisfacen sus necesidades personales y laborales? *
 Sí
 No

7. ¿Su ambiente laboral influye en su eficiencia y eficacia para realizar su labor? *
 Sí
 No

8. ¿La empresa tiene establecido incentivos por el buen desempeño laboral? *
 Sí
 No

9. ¿Son accesibles las oportunidades que ofrece la empresa para que usted crezca profesionalmente? *
 Sí
 No

10. ¿El ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus labores? *
 Sí
 No

11. ¿Se siente valorado por la empresa y sus superiores? *
 Sí
 No

12. ¿Se siente a satisfacción con su puesto de trabajo y con la empresa? *
 Sí
 No

13. ¿Realiza sus actividades laborales con motivación y compromiso con la organización? *
 Sí
 No

14. ¿Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por su(s) superior(es)? *
 Sí
 No

15. ¿Se presentan casos de ausentismo en la empresa? *
 Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google

Participante 5- Brayan Moreno

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

Comprende y acepta que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles e inesperadas, que puedan requerir una cesación del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicitó al doctor(a) _____

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos adicionales que juzguen necesarios. Al firmar este formulario reconoce que los ha leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Si me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todas las opciones en blanco o líneas por completar han sido llenadas y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención procedimientos terapéuticos, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requiero compromete una actividad de modo, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones,

Doy mi consentimiento a: Fernando Ernán Fuentes Morales, Argie Yelitana Márquez López, Jairo Alexis Maneses y Jenny Andrea Sánchez Torres
Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento.

Persona que da el consentimiento si no es el mismo empleado _____

Nombre de la persona: Argie Yelitana Márquez López
 CC o RUT: 10.338.14223
 Situación del paciente: Empleado

Lugar y Fecha del Consentimiento informado: Bogotá, 26-29 de mayo de 2020

Nombre del profesional: Argie Yelitana Márquez López
 CC o RUT: 10.338.14223
 Nº del Registro: _____

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

Esta encuesta es de tipo descriptiva y tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de la empresa Refriplast Ltda.

Edad *
35

Genero *
 Masculino
 Femenino

1. ¿Sabe usted si la empresa tiene planes de bienestar laboral? *
 Sí
 No

2. ¿Cómo califica el bienestar laboral de la empresa? *
 Excelente
 Bueno
 Regular
 Malo

3. ¿La empresa realiza actividades que generen buen ambiente laboral? *
 Sí
 No

Si respondió SI, Mencione algunas. _____

4. ¿Le gustaría que en las actividades de bienestar fuese incluida su familia? *
 Sí
 No

5. ¿La empresa lo tiene en cuenta a la hora de planificar distintas actividades? *
 Sí
 No

6. ¿Considera que los beneficios recibidos por la empresa satisfacen sus necesidades personales y laborales? *
 Sí
 No

7. ¿Su ambiente laboral influye en su eficiencia y eficacia para realizar su labor? *
 Sí
 No

8. ¿La empresa tiene establecido incentivos por el buen desempeño laboral? *
 Sí
 No

9. ¿Son accesibles las oportunidades que ofrece la empresa para que usted crezca profesionalmente? *
 Sí
 No

10. ¿El ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus labores? *
 Sí
 No

11. ¿Se siente valorado por la empresa y sus superiores? *
 Sí
 No

12. ¿Se siente a satisfecho con su puesto de trabajo y con la empresa? *
 Sí
 No

13. ¿Realiza sus actividades laborales con motivación y compromiso con la organización? *
 Sí
 No

14. ¿Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por su(s) superior(es)? *
 Sí
 No

15. ¿Se presentan casos de ausentismo en la empresa? *
 Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Participante 6- Marlon Carranza

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

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que pueden requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicito al doctor(a):

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos adicionales que juzpen necesarios. Al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todas las secciones en blanco o fajas por completar han sido llenadas y todos los puntajes en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención o procedimiento que requiero comprometo una actividad de medio, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones,

Doy mi consentimiento a: Fernando Sitrón Fuentes Morúa, Angie Yatzara Márquez López, Jairo Alberto Menaes y Jenny Andrea Sánchez Torres y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento.

Persona que da el consentimiento si no es el mismo empleado:

Nombre de la persona: Angie Yatzara Márquez López
 D.E. (Apellido) (Nombre) (Primer Nombre)
 Relación con el paciente: Es esposa

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: Bogotá, 26-29 de mayo de 2020

Fecha de profesional:
 Nombre del profesional: Angie Yatzara Márquez López
 C.C. (Número de identificación)
 P. del Registro:

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

Esta encuesta es de tipo descriptiva y tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de la empresa Refriplast Ltda.

Edad *
 32

Genero *
 Masculino
 Femenino

1. ¿Sabe usted si la empresa tiene planes de bienestar laboral? *
 Sí
 No

2. ¿Cómo califica el bienestar laboral de la empresa? *
 Excelente
 Bueno
 Regular
 Malo

3. ¿La empresa realiza actividades que generen buen ambiente laboral? *
 Sí
 No

Si respondió Sí, Mencione algunas.
 Integración del personal

4. ¿Le gustaría que en las actividades de bienestar fuese incluida su familia? *
 Sí
 No

5. ¿La empresa lo tiene en cuenta a la hora de planificar distintas actividades? *
 Sí
 No

206/020 Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

6. ¿Considera que los beneficios recibidos por la empresa satisfacen sus necesidades personales y laborales? *
 Sí
 No

7. ¿Su ambiente laboral influye en su eficiencia y eficacia para realizar su labor? *
 Sí
 No

8. ¿La empresa tiene establecido incentivos por el buen desempeño laboral? *
 Sí
 No

9. ¿Son accesibles las oportunidades que ofrece la empresa para que usted crezca profesionalmente? *
 Sí
 No

10. ¿El ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus labores? *
 Sí
 No

206/020 Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

11. ¿Se siente valorado por la empresa y sus superiores? *
 Sí
 No

12. ¿Se siente a satisfacción con su puesto de trabajo y con la empresa? *
 Sí
 No


13. ¿Realiza sus actividades laborales con motivación y compromiso con la organización? *
 Sí
 No

14. ¿Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por su(s) superior(es)? *
 Sí
 No

15. ¿Se presentan casos de ausentismo en la empresa? *
 Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Participante 8- Karen Pinzon

	PROCESO MEDICIONAL CONSENTIMIENTO INFORMADO CODIGO: TE RE FORMATO VERSION: SI PAGINA: 2 de 2	
---	---	--

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevistas e inesperadas, que puedan requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicito al doctor(a):

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos adicionales que juzgen necesarios. Al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todas las espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención procedimientos terapéuticos, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requiere comprometo una actividad de medio, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones,

Day mi consentimiento a: **Fernando Simón Fuentes Montes, Angie Tatiana Márquez López, Jairo Alexis Meneses y Jerry Andrea Sanchez Torres**
 Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento

Persona que da el consentimiento si no es el mismo empleado:

Firma

NOMBRE DE LA PERSONA: **PAULINA CHILÓN**
 C. CIÉVILA: **11001174117**
 Residencia: **Home, Ciro G. Goda**

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: **Bogotá, 20-29 de mayo de 2020**

Firma del Profesional:

NOMBRE DEL PROFESIONAL: **Angie Tatiana Márquez López**
 C.C. **103881422**
 No. de Registro:

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

Esta encuesta es de tipo descriptiva y tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de la empresa Refriplast Ltda.

Edad *

34

Genero *

Masculino
 Femenino

1. ¿Sabe usted si la empresa tiene planes de bienestar laboral? *

Si
 No

2. ¿Cómo califica el bienestar laboral de la empresa? *

Excelente
 Bueno
 Regular
 Malo

3. ¿La empresa realiza actividades que generen buen ambiente laboral? *

Si
 No

Si respondió Si, Mencione algunas.

4. ¿Le gustaría que en las actividades de bienestar fuese incluida su familia? *

Si
 No

5. ¿La empresa lo tiene en cuenta a la hora de planificar distintas actividades? *

Si
 No

6. ¿Considera que los beneficios recibidos por la empresa satisfacen sus necesidades personales y laborales? *

Si
 No

7. ¿Su ambiente laboral influye en su eficiencia y eficacia para realizar su labor? *

Si
 No

8. ¿La empresa tiene establecido incentivos por el buen desempeño laboral? *

Si
 No

9. ¿Son accesibles las oportunidades que ofrece la empresa para que usted crezca profesionalmente? *

Si
 No

10. ¿El ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus labores? *

Si
 No

11. ¿Se siente valorado por la empresa y sus superiores? *

Si
 No

12. ¿Se siente a satisfecho con su puesto de trabajo y con la empresa? *

Si
 No

13. ¿Realiza sus actividades laborales con motivación y compromiso con la organización? *

Si
 No

14. ¿Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por su(s) superior(es)? *


Si
 No

15. ¿Se presentan casos de ausentismo en la empresa? *

Si
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Participante 9- Edwar Beltran

	PROCESO	REGIONAL
	CONSENTIMIENTO INFORMADO	TE RE FORMATO
	VERSION	01
	PAGINA	2 de 2

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevistas e inesperadas, que pueden requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicitó al doctor(a):

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos adicionales que jueguen necesarios. Al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todos los requisitos en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido matizados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención procedimientos terapéuticos, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requiero compromete una actividad de medio, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones,

Doy mi consentimiento a: Fernando Simón Fuentes Monte, Argia Tatiana Márquez López, Jairo Alexis Mercedes y Jerry Andrea Sanchez Torres
Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento.

Persona que da el consentimiento si no es el mismo empleado.

Nombre de la persona: Argia Tatiana Márquez López
Cédula de identidad: 92245311115
Número de teléfono: 3124531111

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: Bogotá, 20-29 de mayo de 2020

Nombre del profesional: Argia Tatiana Márquez López
Cédula profesional: 20103819229
Fecha: Reservado

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

Esta encuesta es de tipo descriptiva y tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de la empresa Refriplast Ltda.

Edad *
31

Genero *

Masculino
 Femenino

1. ¿Sabe usted si la empresa tiene planes de bienestar laboral? *

Si
 No

2. ¿Cómo califica el bienestar laboral de la empresa? *

Excelente
 Bueno
 Regular
 Malo

3. ¿La empresa realiza actividades que generen buen ambiente laboral? *

Si
 No

Si respondió SI, Mencione algunas.

4. ¿Le gustaría que en las actividades de bienestar fuese incluida su familia? *

Si
 No

5. ¿La empresa lo tiene en cuenta a la hora de planificar distintas actividades? *

Si
 No

6. ¿Considera que los beneficios recibidos por la empresa satisfacen sus necesidades personales y laborales? *

Si
 No

7. ¿Su ambiente laboral influye en su eficiencia y eficacia para realizar su labor? *

Si
 No

8. ¿La empresa tiene establecido incentivos por el buen desempeño laboral? *

Si
 No

9. ¿Son accesibles las oportunidades que ofrece la empresa para que usted crezca profesionalmente? *

Si
 No

10. ¿El ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus labores? *

Si
 No

11. ¿Se siente valorado por la empresa y sus superiores? *

Si
 No

12. ¿Se siente a satisfacción con su puesto de trabajo y con la empresa? *

Si
 No

13. ¿Realiza sus actividades laborales con motivación y compromiso con la organización? *

Si
 No

14. ¿Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por su(s) superior(es)? *

Si
 No

15. ¿Se presentan casos de ausentismo en la empresa? *

Si
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Participante 11- Kevin Huertas

	PROCESO	MISIONAL
	CONSENTIMIENTO INFORMADO	TE REFORMATO
	VERSION	01
	PAGINA	2 de 2

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicitó al doctor(a):

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos adicionales que juzgen necesarios. Al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Si me han dado serias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención procedimientos terapéuticos, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requiero comprometo una actividad de medio, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones,

Doy mi consentimiento a: Fernando Simón Fuentes Morales, Angie Tatiana Márquez López, Jairo Alexis Meneses y Jerry Andrea Sánchez Torres
Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento.

Persona que da el consentimiento si no es el mismo empleado:

Nombre de la persona: Angie Tatiana Márquez López
C.C. número: 100014323
Relación con el paciente: colaborador

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: Bogotá, 26-29 de mayo de 2020

Nombre del paciente:
Nombre en impresora: Angie Tatiana Márquez López
C.C. número: 100014323
P. del Resúmenes

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

Esta encuesta es de tipo descriptiva y tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de la empresa Refriplast Ltda.

Edad *
31

Genero *
 Masculino
 Femenino

1. ¿Sabe usted si la empresa tiene planes de bienestar laboral? *
 Si
 No

2. ¿Cómo califica el bienestar laboral de la empresa? *
 Excelente
 Bueno
 Regular
 Malo

3. ¿La empresa realiza actividades que generen buen ambiente laboral? *
 Si
 No

Si respondió SI, Mencione algunas.
.....

4. ¿Le gustaría que en las actividades de bienestar fuese incluida su familia? *
 Si
 No

5. ¿La empresa lo tiene en cuenta a la hora de planificar distintas actividades? *
 Si
 No

6. ¿Considera que los beneficios recibidos por la empresa satisfacen sus necesidades personales y laborales? *
 Si
 No

7. ¿Su ambiente laboral influye en su eficiencia y eficacia para realizar su labor? *
 Si
 No

8. ¿La empresa tiene establecido incentivos por el buen desempeño laboral? *
 Si
 No

9. ¿Son accesibles las oportunidades que ofrece la empresa para que usted crezca profesionalmente? *
 Si
 No

10. ¿El ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus labores? *
 Si
 No

11. ¿Se siente valorado por la empresa y sus superiores? *
 Si
 No

12. ¿Se siente a satisfecho con su puesto de trabajo y con la empresa? *
 Si
 No

13. ¿Realiza sus actividades laborales con motivación y compromiso con la organización? *
 Si
 No

14. ¿Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por su(s) superior(es)? *
 Si
 No

15. ¿Se presentan casos de ausentismo en la empresa? *
 Si
 No

Participante 12- Estiven Perez

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

Comprendo y acepto que durante el procedimiento puedan aparecer circunstancias imprevisibles o imprevistas, que puedan requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicitó al doctor(a):

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos adicionales que juzguen necesarios. Al firmar este formulario reconozco que soy he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado ejemplos, oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todas las explicaciones en blanco o frases por completar han sido llenadas y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que lo médico no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención procedimientos terapéuticos, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requiero comprometa una actividad de médico, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones.

Doy mi consentimiento a: Fernando Simón Fuentes Morales, Angie Tatiana Márquez López, Jairo Alexis Meneses y Jerry Andrius Sánchez Torres y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento.

Persona que da el consentimiento si no es el mismo empleado:

Fecha: 26/05/2020
 Nombre de la persona: [Firma]
 D.E. (Apellido, Nombre y Patro): [Firma]
 Número de la cédula: [Firma]

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: Bogotá, 26-29 de mayo de 2020

Nombre del profesional: Angie Tatiana Márquez López
 C.C. 1039814223
 Bogotá, Colombia

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

Esta encuesta es de tipo descriptiva y tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de la empresa Refriplast Ltda.

Edad *
32

Genero *

Masculino
 Femenino

1. ¿Sabe usted si la empresa tiene planes de bienestar laboral? *

Si
 No

2. ¿Cómo califica el bienestar laboral de la empresa? *

Excelente
 Bueno
 Regular
 Malo

3. ¿La empresa realiza actividades que generen buen ambiente laboral? *

Si
 No

Si respondió SI, Mencione algunas.

Salidas recreativas

4. ¿Le gustaría que en las actividades de bienestar fuese incluida su familia? *

Si
 No

5. ¿La empresa lo tiene en cuenta a la hora de planificar distintas actividades? *

Si
 No

6. ¿Considera que los beneficios recibidos por la empresa satisfacen sus necesidades personales y laborales? *

Si
 No

7. ¿Su ambiente laboral influye en su eficiencia y eficacia para realizar su labor? *

Si
 No

8. ¿La empresa tiene establecido incentivos por el buen desempeño laboral? *

Si
 No

9. ¿Son accesibles las oportunidades que ofrece la empresa para que usted crezca profesionalmente? *

Si
 No

10. ¿El ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus labores? *

Si
 No

11. ¿Se siente valorado por la empresa y sus superiores? *

Si
 No

12. ¿Se siente a satisfacción con su puesto de trabajo y con la empresa? *

Si
 No

13. ¿Realiza sus actividades laborales con motivación y compromiso con la organización? *

Si
 No

14. ¿Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por su(s) superior(es)? *

Si
 No

15. ¿Se presentan casos de ausentismo en la empresa? *

Si
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Participante 13-Laura Sabogal

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

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles e inesperadas, que pueden requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicito al doctor(a):

Y a sus asociados/asistentes que realicen los procedimientos adicionales que juzguen necesarios. Al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todos los espacios en blanco o líneas por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención, procedimiento terapéutico, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requieren compromete una actividad de médico, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones,

Doy mi consentimiento a: **Fernando Simón Fuentes Montes, Angie Tatiana Márquez López, Jairo Alexis Mercedes y Jerry Andros Sánchez Torres**

Y a sus respectivos/asistentes para que realicen el procedimiento.

Persona que da el consentimiento si no es el mismo empleado:

Nombre de la persona: **Julieth Triana Schopf**
 C.C. número: **30096191**
 Número de teléfono: **30041033**

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: **Bojayá, 26-29 de mayo de 2020**

Firma del entrevistado:

Nombre del entrevistado: **Angie Tatiana Márquez López**
 C.C. número: **103394429**
 P-se: **Rosendo**

204/0020 Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

Esta encuesta es de tipo descriptiva y tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de la empresa Refriplast Ltda.

Edad *
21

Genero *
 Masculino
 Femenino

1. ¿Sabe usted si la empresa tiene planes de bienestar laboral? *
 Sí
 No

204/0030 Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

2. ¿Cómo califica el bienestar laboral de la empresa? *
 Excelente
 Bueno
 Regular
 Malo

3. ¿La empresa realiza actividades que generen buen ambiente laboral? *
 Sí
 No

Si respondió Sí, Mencione algunas.
.....

4. ¿Le gustaría que en las actividades de bienestar fuese incluida su familia? *
 Sí
 No

5. ¿La empresa lo tiene en cuenta a la hora de planificar distintas actividades? *
 Sí
 No

204/0040 Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

4. ¿Considera que los beneficios recibidos por la empresa satisfacen sus necesidades personales y laborales? *
 Sí
 No

7. ¿Su ambiente laboral influye en su eficiencia y eficacia para realizar su labor? *
 Sí
 No

8. ¿La empresa tiene establecido incentivos por el buen desempeño laboral? *
 Sí
 No

9. ¿Son accesibles las oportunidades que ofrece la empresa para que usted crezca profesionalmente? *
 Sí
 No

10. ¿El ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus labores? *
 Sí
 No

204/0050 Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

11. ¿Se siente valorado por la empresa y sus superiores? *
 Sí
 No

12. ¿Se siente a satisfacción con su puesto de trabajo y con la empresa? *
 Sí
 No

13. ¿Realiza sus actividades laborales con motivación y compromiso con la organización? *
 Sí
 No

14. ¿Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por su(s) superior(es)? *
 Sí
 No

15. ¿Se presentan casos de ausentismo en la empresa? *
 Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Participante 14- Julieth Triana

	PROCESO	MISIONAL
	CCODIGO	TE RE FORMATO
	VERSION	01
	PAGINA	2 de 2

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que pueden requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Dirigido al doctor(a):

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos adicionales que juzgan necesarios. Al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todos los espacios en blanco o fijas por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Añado que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención procedimientos terapéuticos, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requiere compromete una actividad de medio, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones,

Doy mi consentimiento a: Fernando Simón Fuentes Montes, Angie Tatiana Márquez López, Jairo Alexis Meneses y Jerry Andros Sánchez Torres
Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento.

Persona que da el consentimiento si no es el mismo empleado:

Nombre de la persona: Camila Ramírez
C.C. o RUT: 1002814223
Relación con el paciente: Esposa

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: Bogotá, 26-29 de mayo de 2020

Firma del Responsable:

Nombre del Responsable: Angie Tatiana Márquez López
C.C. o RUT: 1002814223
Escriba, Reseño:

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

Esta encuesta es de tipo descriptiva y tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de la empresa Refriplast Ltda.

Edad *

33

Genero *

Masculino
 Femenino

1. ¿Sabe usted si la empresa tiene planes de bienestar laboral? *

SI
 No

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

2. ¿Cómo califica el bienestar laboral de la empresa? *

Excelente
 Bueno
 Regular
 Malo

3. ¿La empresa realiza actividades que generen buen ambiente laboral? *

SI
 No

Si respondió SI, Mencione algunas:
Integración y pasajes activos

4. ¿Le gustaría que en las actividades de bienestar fuese incluida su familia? *

SI
 No

5. ¿La empresa lo tiene en cuenta a la hora de planificar distintas actividades? *

SI
 No

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

4. ¿Considera que los beneficios recibidos por la empresa satisfacen sus necesidades personales y laborales? *

SI
 No

7. ¿Su ambiente laboral influye en su eficiencia y eficacia para realizar su labor? *

SI
 No

8. ¿La empresa tiene establecido incentivos por el buen desempeño laboral? *

SI
 No

9. ¿Son accesibles las oportunidades que ofrece la empresa para que usted crezca profesionalmente? *

SI
 No

10. ¿El ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus labores? *

SI
 No

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

11. ¿Se siente valorado por la empresa y sus superiores? *

SI
 No

12. ¿Se siente a satisfacción con su puesto de trabajo y con la empresa? *

SI
 No

13. ¿Realiza sus actividades laborales con motivación y compromiso con la organización? *

SI
 No

14. ¿Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por su(s) superior(es)? *

SI
 No

15. ¿Se presentan casos de ausentismo en la empresa? *

SI
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Participante 16- Camila Ramírez

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO MISIONAL
		CODIGO TE RE FORMATO
		VERSION S1
		PAGINA 2 DE 2

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicito al doctor(a):

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos adicionales que juzgan necesarios. Al firmar este formulario reconozco que lo he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención procedimientos terapéuticos, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requiere compromete una actividad de modo, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones,

Dojo mi consentimiento a: **Fernando Simón Fuentes Montes, Angie Tallara Márquez López, Jairo Mesa Meneses y Jermi Andrea Sánchez Torres**

Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento.

Persona que da el consentimiento si no es el mismo empleado:

Nombre de la persona: _____

C.C. o RUT: _____

Relación con el paciente: _____

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: Bogotá, 26-29 de mayo de 2020

Firma del profesional:

Nombre del profesional: **Angie Tallara Márquez López**

C.C. 1038814223

Pront. Registro:

26R0208 Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

Esta encuesta es de tipo descriptiva y tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de la empresa Refriplast Ltda.

Edad *
29

Genero *
 Masculino
 Femenino

1. ¿Sabe usted si la empresa tiene planes de bienestar laboral? *
 Sí
 No

https://docs.google.com/forms/d/1UAG5EgqCmZNDGPFEMGFwR9BjGp9gDyE4s8t8RmomeAC7CBmgPQaR9bZ46NjVn43Q9u4_B_15

26R0208 Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

2. ¿Cómo califica el bienestar laboral de la empresa? *
 Excelente
 Bueno
 Regular
 Malo

3. ¿La empresa realiza actividades que generen buen ambiente laboral? *
 Sí
 No

Si respondió Sí, Mencione algunas:

4. ¿Le gustaría que en las actividades de bienestar fuese incluida su familia? *
 Sí
 No

5. ¿La empresa lo tiene en cuenta a la hora de planificar distintas actividades? *
 Sí
 No

https://docs.google.com/forms/d/1UAG5EgqCmZNDGPFEMGFwR9BjGp9gDyE4s8t8RmomeAC7CBmgPQaR9bZ46NjVn43Q9u4_B_15

26R0208 Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

6. ¿Considera que los beneficios recibidos por la empresa satisfacen sus necesidades personales y laborales? *
 Sí
 No

7. ¿Su ambiente laboral influye en su eficiencia y eficacia para realizar su labor? *
 Sí
 No

8. ¿La empresa tiene establecido incentivos por el buen desempeño laboral? *
 Sí
 No

9. ¿Son accesibles las oportunidades que ofrece la empresa para que usted crezca profesionalmente? *
 Sí
 No

10. ¿El ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus labores? *
 Sí
 No

https://docs.google.com/forms/d/1UAG5EgqCmZNDGPFEMGFwR9BjGp9gDyE4s8t8RmomeAC7CBmgPQaR9bZ46NjVn43Q9u4_B_15

26R0208 Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

11. ¿Se siente valorado por la empresa y sus superiores? *
 Sí
 No

12. ¿Se siente a satisfacción con su puesto de trabajo y con la empresa? *
 Sí
 No

13. ¿Realiza sus actividades laborales con motivación y compromiso con la organización? *
 Sí
 No

14. ¿Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por su(s) superior(es)? *
 Sí
 No

15. ¿Se presentan casos de ausentismo en la empresa? *
 Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google

https://docs.google.com/forms/d/1UAG5EgqCmZNDGPFEMGFwR9BjGp9gDyE4s8t8RmomeAC7CBmgPQaR9bZ46NjVn43Q9u4_B_15

Participante 17- Brandon Ordoñez

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

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles e inesperadas, que puedan requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

(Solicito al doctor(a):

Y a sus asociados/asistentes que realicen los procedimientos adicionales que juzgan necesarios. Al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me los han leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todas las opciones en blanco o sin llenar por completar han sido llenadas y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención procedimental terapéutica, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requiere comprometo una actividad de medio, pero no de resultado.

Comprendiendo estas limitaciones,

Dooy mi consentimiento a: Fernando Simón Fuentes Montes, Argie Tatiana Márquez López, Zairo Alonso Martínez y Jimmy Andrés Sánchez Torres. Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento.

Persona que da el consentimiento si no es el mismo empleado.

FECHA: 25 de mayo de 2020
 NOMBRE DE LA PERSONA: Argie Tatiana Márquez López
 C.C. OTRO/A: 1030844033
 DIRECCIÓN DEL PACIENTE: Calle 14 # 14-10

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: Bogotá, 25-23 de mayo de 2020
 FECHA DEL PROFESIONAL:
 NOMBRE DEL PROFESIONAL: Argie Tatiana Márquez López
 C.C. OTRO/A: 1030844033
 P. DEL REGISTRO:

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

Esta encuesta es de tipo descriptiva y tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de la empresa Refriplast Ltda.

Edad *
33

Genero *
 Masculino
 Femenino

1. ¿Sabe usted si la empresa tiene planes de bienestar laboral? *
 Si
 No

2. ¿Cómo califica el bienestar laboral de la empresa? *
 Excelente
 Bueno
 Regular
 Malo

3. ¿La empresa realiza actividades que generen buen ambiente laboral? *
 Si
 No

Si respondió SI, Mencione algunas.
 Tiene buenas Actividades que nos generan un buen ambiente

4. ¿Le gustaría que en las actividades de bienestar fuese incluida su familia? *
 Si
 No

5. ¿La empresa lo tiene en cuenta a la hora de planificar distintas actividades? *
 Si
 No

206/020 Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

6. ¿Considera que los beneficios recibidos por la empresa satisfacen sus necesidades personales y laborales? *
 Si
 No

7. ¿Su ambiente laboral influye en su eficiencia y eficacia para realizar su labor? *
 Si
 No

8. ¿La empresa tiene establecido incentivos por el buen desempeño laboral? *
 Si
 No

9. ¿Son accesibles las oportunidades que ofrece la empresa para que usted crezca profesionalmente? *
 Si
 No

10. ¿El ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus labores? *
 Si
 No

https://docs.google.com/forms/d/1UAG5E1gpcCN2N0PFBMGfW9BUJQg9dCjE4w8#response=AC70B9pvc1E,parQ48R1D2muaF03M... 35

206/020 Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

11. ¿Se siente valorado por la empresa y sus superiores? *
 Si
 No

12. ¿Se siente a satisfacción con su puesto de trabajo y con la empresa? *
 Si
 No

13. ¿Realiza sus actividades laborales con motivación y compromiso con la organización? *
 Si
 No

14. ¿Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por su(s) superior(es)? *
 Si
 No

15. ¿Se presentan casos de ausentismo en la empresa? *
 Si
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

https://docs.google.com/forms/d/1UAG5E1gpcCN2N0PFBMGfW9BUJQg9dCjE4w8#response=AC70B9pvc1E,parQ48R1D2muaF03M... 45

Participante 18- Jonathan Moreno

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

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicito al doctor(a):

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos edonómicos que juzgan necesarios. Al firmar este formulario reconozco que lo he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todos los espacios en blanco o rasos por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención procedimentalmente terapéutica, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requiero compromete una actividad de miedo, pero no de resultados.

Comprendiendo estas Instrucciones,

Doy mi consentimiento a Fernando Sínón Fuentes Montes, Angie Tatiana Márquez López, Jaime Alexis Martínez y Jenny Andrea Sánchez Torres y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento.

Persona que da el consentimiento si no es el mismo empleado.

Firma
 NOMBRE DE LA PERSONA: Jenny Andrea Sánchez Torres
 D.C. O NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN: 9000000000000000000
 ROL EN LA EMPRESA: Asistente

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: Bogotá, 26-29 de mayo de 2020

Firma del Profesional
 NOMBRE DEL PROFESIONAL: Angie Tatiana Márquez López
 C.C. O NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN: 9000000000000000000
 ROL EN LA EMPRESA: Asistente

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

Esta encuesta es de tipo descriptiva y tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de la empresa Refriplast Ltda.

Edad *
 26

Genero *
 Masculino
 Femenino

1. ¿Sabe usted si la empresa tiene planes de bienestar laboral? *
 Sí
 No

2. ¿Cómo califica el bienestar laboral de la empresa? *
 Excelente
 Bueno
 Regular
 Malo

3. ¿La empresa realiza actividades que generen buen ambiente laboral? *
 Sí
 No

Si respondió SI, Mencione algunas.

4. ¿Le gustaría que en las actividades de bienestar fuese incluida su familia? *
 Sí
 No

5. ¿La empresa lo tiene en cuenta a la hora de planificar distintas actividades? *
 Sí
 No

6. ¿Considera que los beneficios recibidos por la empresa satisfacen sus necesidades personales y laborales? *
 Sí
 No

7. ¿Su ambiente laboral influye en su eficiencia y eficacia para realizar su labor? *
 Sí
 No

8. ¿La empresa tiene establecido incentivos por el buen desempeño laboral? *
 Sí
 No

9. ¿Son accesibles las oportunidades que ofrece la empresa para que usted crezca profesionalmente? *
 Sí
 No

10. ¿El ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus labores? *
 Sí
 No

11. ¿Se siente valorado por la empresa y sus superiores? *
 Sí
 No

12. ¿Se siente a satisfecho con su puesto de trabajo y con la empresa? *
 Sí
 No

13. ¿Realiza sus actividades laborales con motivación y compromiso con la organización? *
 Sí
 No

14. ¿Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por su(s) superior(es)? *
 Sí
 No

15. ¿Se presentan casos de ausentismo en la empresa? *
 Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Participante 19- Sebastian Caballero

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO MISIONAL
		CODIGO DE REGISTRO
		VERSION 01
		PAGINA 2 de 2

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles o imprevistas, que puedan requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicitó al doctor(a):

Y a sus asociados/asistentes que realicen los procedimientos adicionales que juzgan necesarios. Al firmar este formulario reconozco que los he leído y que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o expresadas en forma satisfactoria. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención o procedimiento que requiero comprender una actividad de medio, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones,

Day mi consentimiento a: **Fernando Simón Fuentes Montt, Angie Tatiana Márquez López, Jairo Alexis Morales y Jermy Andrea Sánchez Torres**

Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento.

Persona que da el consentimiento si no es el mismo empleado:

Nombre de la Persona: **Fernando Simón Fuentes Montt**

CC: **1232814223**

Relación con el paciente: **Padre**

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: **Bagará, 26-28 de mayo de 2020**

Nombre del Profesional: **Angie Tatiana Márquez López**

CC: **1232814223**

Prof. Rol: **Psicólogo**

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

Esta encuesta es de tipo descriptiva y tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de la empresa Refriplast Ltda.

Edad *

35

Genero *

Masculino

Femenino

1. ¿Sabe usted si la empresa tiene planes de bienestar laboral? *

Sí

No

[https://docs.google.com/forms/d/1NAJES3gC0N2NGCFPEBMSFw9WUQz9p9iDyE4x8t8e9p9m9AC0B9uRQPN_4m5_4a8t8m9RLG... 15](https://docs.google.com/forms/d/1NAJES3gC0N2NGCFPEBMSFw9WUQz9p9iDyE4x8t8e9p9m9AC0B9uRQPN_4m5_4a8t8m9RLG...)

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

2. ¿Cómo califica el bienestar laboral de la empresa? *

Excelente

Bueno

Regular

Malo

3. ¿La empresa realiza actividades que generen buen ambiente laboral? *

Sí

No

Si respondió SI, Mencione algunos.

Entrenamiento 5g(, recetas de cocina, concursos de cada familia, concurso de talentos todo por teams

4. ¿Le gustaría que en las actividades de bienestar fuese incluida su familia? *

Sí

No

5. ¿La empresa lo tiene en cuenta a la hora de planificar distintas actividades? *

Sí

No

[https://docs.google.com/forms/d/1NAJES3gC0N2NGCFPEBMSFw9WUQz9p9iDyE4x8t8e9p9m9AC0B9uRQPN_4m5_4a8t8m9RLG... 25](https://docs.google.com/forms/d/1NAJES3gC0N2NGCFPEBMSFw9WUQz9p9iDyE4x8t8e9p9m9AC0B9uRQPN_4m5_4a8t8m9RLG...)

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

4. ¿Considera que los beneficios recibidos por la empresa satisfacen sus necesidades personales y laborales? *

Sí

No

7. ¿Su ambiente laboral influye en su eficiencia y eficacia para realizar su labor? *

Sí

No

8. ¿La empresa tiene establecido incentivos por el buen desempeño laboral? *

Sí

No

9. ¿Son accesibles las oportunidades que ofrece la empresa para que usted crezca profesionalmente? *

Sí

No

10. ¿El ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus labores? *

Sí

No

[https://docs.google.com/forms/d/1NAJES3gC0N2NGCFPEBMSFw9WUQz9p9iDyE4x8t8e9p9m9AC0B9uRQPN_4m5_4a8t8m9RLG... 35](https://docs.google.com/forms/d/1NAJES3gC0N2NGCFPEBMSFw9WUQz9p9iDyE4x8t8e9p9m9AC0B9uRQPN_4m5_4a8t8m9RLG...)

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

11. ¿Se siente valorado por la empresa y sus superiores? *

Sí

No

12. ¿Se siente a satisfecho con su puesto de trabajo y con la empresa? *

Sí

No

13. ¿Realiza sus actividades laborales con motivación y compromiso con la organización? *

Sí

No

14. ¿Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por su(s) superior(es)? *

Sí

No

15. ¿Se presentan casos de ausentismo en la empresa? *

Sí

No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

[https://docs.google.com/forms/d/1NAJES3gC0N2NGCFPEBMSFw9WUQz9p9iDyE4x8t8e9p9m9AC0B9uRQPN_4m5_4a8t8m9RLG... 45](https://docs.google.com/forms/d/1NAJES3gC0N2NGCFPEBMSFw9WUQz9p9iDyE4x8t8e9p9m9AC0B9uRQPN_4m5_4a8t8m9RLG...)

Participante 20- Cristian Rojas

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

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevistas e inesperadas, que puedan requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicitó al doctor(a):

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos adicionales que juzgan necesarios. Al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todos los espacios en blanco o líneas por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención procedimental terapéutica, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requiero compromete una actividad de medida, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones,

Doy mi consentimiento a: **Fernando Simón Fuentes Montes, Angie Tatiana Márquez López, Jenny Adeline Martínez y Jenny Andrea Sánchez Tamayo.**
Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento.

Persona que da el consentimiento si no es el mismo empleado.

Nombre de la persona que da el consentimiento: **Angie Tatiana Márquez López**
C.C. o R.C. No. **91.234.123.4**
Relación con el paciente: **Compañera**

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: **Bogotá, 26-29 de mayo de 2020**

Firma del Profesional:
Nombre del profesional: **Angie Tatiana Márquez López**
C.C. o R.C. No. **91.234.123.4**
Número de Registro: **91.234.123.4**

29/05/2020

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

Esta encuesta es de tipo descriptiva y tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de la empresa Refriplast Ltda.

Edad *
33

Genero *
 Masculino
 Femenino

1. ¿Sabe usted si la empresa tiene planes de bienestar laboral? *
 SI
 No

29/05/2020

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

2. ¿Cómo califica el bienestar laboral de la empresa? *
 Excelente
 Bueno
 Regular
 Malo

3. ¿La empresa realiza actividades que generen buen ambiente laboral? *
 SI
 No

Si respondió SI, Mencione algunas.

4. ¿Le gustaría que en las actividades de bienestar fuese incluida su familia? *
 SI
 No

5. ¿La empresa lo tiene en cuenta a la hora de planificar distintas actividades? *
 SI
 No

<https://docs.google.com/forms/d/1LAE5EgpcCHZNG0PEBMGFw9WBUQj0p0u0Dg4v4t8Rwppm-A4CY8NqHywGq4KzJd0wYDGLN...> 15

29/05/2020

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

6. ¿Considera que los beneficios recibidos por la empresa satisfacen sus necesidades personales y laborales? *
 SI
 No

7. ¿Su ambiente laboral influye en su eficiencia y eficacia para realizar su labor? *
 SI
 No

8. ¿La empresa tiene establecido incentivos por el buen desempeño laboral? *
 SI
 No

9. ¿Son accesibles las oportunidades que ofrece la empresa para que usted crezca profesionalmente? *
 SI
 No

10. ¿El ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus labores? *
 SI
 No

<https://docs.google.com/forms/d/1LAE5EgpcCHZNG0PEBMGFw9WBUQj0p0u0Dg4v4t8Rwppm-A4CY8NqHywGq4KzJd0wYDGLN...> 35

29/05/2020

Bienestar y calidad de vida en la empresa Refriplast Ltda

11. ¿Se siente valorado por la empresa y sus superiores? *
 SI
 No

12. ¿Se siente a satisfacción con su puesto de trabajo y con la empresa? *
 SI
 No

13. ¿Realiza sus actividades laborales con motivación y compromiso con la organización? *
 SI
 No

14. ¿Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por su(s) superior(es)? *
 SI
 No

15. ¿Se presentan casos de ausentismo en la empresa? *
 SI
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

<https://docs.google.com/forms/d/1LAE5EgpcCHZNG0PEBMGFw9WBUQj0p0u0Dg4v4t8Rwppm-A4CY8NqHywGq4KzJd0wYDGLN...> 45