

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
INFLUENCIA DE LA SOBRECARGA LABORAL EN EL BIENESTAR Y CALIDAD DE
VIDA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SOLUCIONES
TECNOLÓGICAS EN MOVIMIENTO SOLTECMO SAS EN LA CIUDAD DE BOGOTA.

PRESENTA:

DIANA MARCELA CADENA BARRERA	100110362
ESTEFANÍA BONILLA ARANGO	100123483
GILMA LILIANA HERNANDEZ QUINTANA	100099262
SHIRLY PAOLA ESPINOZA OROZCO	100117593
YUDY MARCELA TORRES RAMÍREZ	100103146

SUPERVISOR:

KAMILA BIBIANA GARCÍA GARZÓN.

BOGOTÁ, MARZO - JUNIO 2022.

Tabla de Contenidos

Resumen.	5
Capítulo 1.	6
Introducción.	6
Descripción del contexto general del tema.	6
Planteamiento del problema.	8
Pregunta de investigación.	8
Objetivo general.	8
Objetivos específicos.	8
Justificación.	9
Capítulo 2. Marco de referencia.	10
Marco conceptual.	10
Marco teórico.	11
Marco Empírico.	14
Capítulo 3. Metodología.	15
Tipo y diseño de investigación.	15
Participantes.	16
Instrumentos de recolección de datos.	16
Estrategia del análisis de datos.	18
Consideraciones éticas.	19
Capítulo 4. Resultados.	19
Discusión.	24
Conclusiones.	25
Limitaciones.	26
Recomendaciones.	27
Referencias	28
Anexos.	34

Lista de tablas

Tabla 1 Descripción del instrumento.-----	18
Tabla 2 Baremo: escala valorativa -----	18
Tabla 3 Resultados generales (Área administrativa) -----	22
Tabla 4 Distribución de valores por dimensión área administrativa.-----	23
Tabla 5 Resultados Generales (Área operativa). -----	23
Tabla 6 Distribución de valores por dimensión (Área operativa).-----	24

Lista de figuras

Figura 1	Puntuación escala Bienestar Psicosocial (área administrativa) -----	20
Figura 2	Puntuación escala Efectos colaterales (área administrativa) -----	20
Figura 3	Puntuación general instrumento bienestar laboral (Área administrativa) -----	20
Figura 4	Puntuación escala Bienestar Psicosocial (Área Operativa) -----	21
Figura 5	Puntuación escala efectos colaterales (Área Operativa) -----	21
Figura 6	Resultado general instrumento Bienestar laboral (Área Operativa)-----	21
Figura 7	Resultados generales sobrecarga área administrativa.-----	22
Figura 8	Resultados variable sobrecarga área operativa.-----	23

Resumen.

Se abordaron variables importantes, motivo de estudio y análisis en el campo y ámbito organizacional como lo son la sobrecarga laboral, el bienestar y la calidad de vida laboral, el objetivo principal de este proyecto de investigación fue establecer la influencia que ejerce la sobrecarga laboral en el bienestar y calidad de vida laboral en los empleados de Soluciones tecnológicas en movimiento SOLTECMO SAS, utilizando la metodología cuantitativa con una muestra de población finita por muestreo no probabilístico, obteniendo como resultado que un buen bienestar laboral pero un gran porcentaje de los empleados presento sobrecarga laboral en niveles medio y alto resultados que analizando ponen en riesgo el bienestar y otros aspectos fundamentales para llevar acabo y con normalidad las actividades en la organización.

Palabras clave: Bienestar, sobrecarga laboral, carga mental, carga física.

Important variables were addressed, reason for study and analysis in the field and organizational environment such as work overload, well-being and quality of work life, the main objective of this research project was to establish the influence of work overload on the well-being and quality of work life in the employees of SOLTECMO SAS technological solutions in motion, using the quantitative methodology with a finite population sample by non-probabilistic sampling, obtaining as a result that a good work well-being but a large percentage of the employees presented overload labor at medium and high levels, results that, when analyzed, put at risk the well-being and other fundamental aspects to carry out the activities in the organization normally.

Keywords: Well-being, work overload, mental load, physical load.

Capítulo 1.

Introducción.

Los resultados de toda organización están sujetos a una buena planeación y al intenso trabajo del talento humano que la conforma, cada empresa independientemente del sector al que pertenezca, tipo de servicio o actividad que preste siempre en cada una de sus áreas se trazarán objetivos y metas, ya sea en productividad, impacto social, calidad, rentabilidad etc., esos resultados los obtienen por medio de sus colaboradores es por esto que se piensa que el recurso humano es la pieza más importante de una compañía. “Una organización inteligente es aquella que reacciona rápidamente gestionando sus activos intangibles para responder a un entorno complejo y variable” (Caligari, 2006, p.40). Esta gestión se desarrolla desde el área de recursos humanos, que por medio de estrategias organizacionales busca un equilibrio para alcanzar las metas sin dejar de lado los objetivos personales, profesionales y laborales de sus colaboradores. Una de estas estrategias es el bienestar y calidad de vida laboral, cuyo objetivo principal es brindar un conjunto de beneficios como solución a las necesidades de los colaboradores, que impactará de manera positiva a las metas trazadas en la organización. (Cantor, 2021).

El Ministerio de educación Nacional (2009) en el diseño de su programa de bienestar laboral define bienestar como el proceso que busca constantemente crear, proteger y optimizar las condiciones de vida del trabajador y de su familia, con el objetivo de generar satisfacción, elevando su eficacia, eficiencia y efectividad. Arciniegas (2018) por su parte, describe la calidad de vida laboral como elemento fundamental del bienestar encargado especialmente de la salud de los colaboradores, mejorando aspectos ambientales, psicológicos, sociales y condiciones físicas, ya sea de higiene y/o seguridad; buscando generar sitios de trabajo más agradables. Aunque en la actualidad muchas empresas realizan todo tipo de gestión para garantizar el bienestar y calidad de vida laboral de sus colaboradores, existen otras que no le dan la importancia que amerita, lo que ocasiona en los sitios de trabajos, factores de riesgos que pueden desencadenar sobrecarga laboral, mal clima laboral, cambios en el comportamiento y afectaciones psicológicas en los empleados.

Descripción del contexto general del tema.

En el mundo laboral los empleados se exponen a una gran cantidad de riesgos que pueden afectar la salud y varían dependiendo el tipo de labor realicen. El Instituto Europeo de

Posgrado (s.f.) define riesgo laboral como toda actividad que compromete al trabajador ante un factor o un procedimiento riesgoso que puede ocasionar una lesión o enfermedad, dichos factores pueden ser de carácter físico, químico, biológico, ergonómico, psicosocial, mecánico y ambiental. En el presente proyecto de investigación el interés se centra en los riesgos psicosociales y físicos. Rivera (2017) menciona que la sobrecarga laboral es un factor asociado al volumen, cantidad y dificultad de la labor asignada en el puesto de trabajo, donde el trabajador expuesto vive en una amenaza constante, llevando a consecuencias psicológicas muy graves desde la capacidad de retención, depresión, baja autoestima y al padecimiento de trastornos como el síndrome de burnout.

En Colombia muchas organizaciones no implementan los programas de bienestar y calidad de vida laboral, en la segunda y última encuesta nacional de Seguridad y Salud en el trabajo realizada en el 2013 se obtuvo como resultado que los principales factores de riesgos eran los ergonómicos y psicosociales, donde cada dos de tres trabajadores encuestados manifestó estar expuesto a factores psicosociales y un 33% experimentaron altos niveles de estrés (Min trabajo 2019). Por su parte, “la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) evidenciaron que la sobrecarga laboral está vinculada a unas 750,000 muertes al año, principalmente relacionadas con cardiopatías y accidentes cardiovasculares” (El economista, 2021). Adicional a esto la ley colombiana contempla esta situación, la sobre carga laboral puede ocasionar la indemnización “artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo” cuando la renuncia del trabajador haya sido consecuencia de este tipo de acoso. (Colsubsidio 2020).

Así mismo, los porcentajes de riesgos psicosociales son altos relacionados con factores como estrés y sobrecarga laboral, es importante mencionar que no es un problema solo a nivel nacional, un estudio realizado por el grupo Adecco, incluyendo a países como Argentina, demostró que las horas de trabajo aumentaron a un 14 % desde el 2020 y el 40% de los colaboradores trabajaron más de 40 horas semanales en el último año. (La república 2021). Lo más preocupante es que a pesar de que las empresas y colaboradores son conscientes de tener una excesiva carga de trabajo, pocos toman las medidas y atención requerida; evidenciado en un estudio ejecutado en Perú, donde el 43% de la población sufre de problemas de estrés a causa del exceso de trabajo y es alto el porcentaje que no ha buscado ni recibido atención psicológica. (Economía 2019); prueba que no se le da el tratamiento que se requiere desde las organizaciones y los propios trabajadores.

Planteamiento del problema.

La sobrecarga laboral relacionada con el bienestar y la calidad de vida en el trabajo es una de las condiciones que impacta con mayor fuerza a los empleados y organizaciones, a partir de ella se derivan una serie de situaciones que benefician o afectan el desarrollo laboral. De acuerdo a (Besarez. F, Jiménez., A, y Riquelme., E. 2014), describe que el efecto negativo que se genera en los trabajadores es la sobrecarga por exceso de funciones, desencadenando problemas físicos y mentales, como síntomas de tensión, fatiga mental, irritabilidad, estrés y ansiedad, debido a la dificultad de no cumplir con las demandas requeridas por parte de sus superiores. En la empresa Soluciones Tecnológicas en Movimiento SOLTECMO SAS de la ciudad de Bogotá, organización seleccionada para llevar a cabo la presente investigación, se conoce que hay altas exigencias laborales y se evidencia falta de personal en el área administrativa, por lo tanto, se presume que se puede estar presentando sobrecarga laboral; considerando la importancia de este tema se ha decidido profundizar en la influencia de la sobrecarga laboral en el bienestar y calidad de vida de los empleados de la empresa Soluciones Tecnológicas en Movimiento SOLTECMO SAS.

Pregunta de investigación.

¿Cómo influye la sobrecarga laboral en el bienestar y la calidad de vida de los empleados de la empresa soluciones tecnológicas en movimiento SOLTECMO SAS?

Objetivo general.

Establecer la influencia que ejerce la sobrecarga laboral en el bienestar y calidad de vida laboral en los empleados de Soluciones tecnológicas en movimiento SOLTECMO SAS.

Objetivos específicos.

- Describir la situación actual y los factores asociados a la sobrecarga laboral influyentes sobre el bienestar y calidad de vida laboral de los empleados.
- Analizar la relación de compromiso/beneficios que existe entre la organización, el bienestar y la calidad de vida laboral de los empleados.

- Plantear estrategias de intervención que ayuden a la empresa abordar el tema de la sobrecarga laboral, permitiendo mejorar el bienestar y calidad de vida laboral de los empleados.

Justificación.

Resulta importante investigar cómo influye la sobrecarga laboral en el bienestar y la calidad de vida de los empleados, si bien este es un obstáculo que ha existido desde siempre en las empresas, en la actualidad se ha agudizado a tal grado que investigaciones y artículos demuestran que se está cobrando la vida de miles de empleados. A nivel mundial el acoso laboral y hostigamiento del trabajador son hechos inaceptables y sancionados; se conoce que en Colombia “la Ley 1010 de enero 23 de 2006 adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.” (Función pública, s.f.), aun así, no dejan de presentarse; por esto resulta necesario enfocarse en estudiar y entender el tema, de este modo posiblemente se logre contribuir al mejoramiento de la situación para el talento humano y las organizaciones.

Es conocido que uno de los deberes del empleado es rendir de modo que ayude a conseguir los objetivos de productividad y servicios de la organización, más esto no puede ser entendido como obligación a cumplir exceso de funciones que desencadenan fatiga u otro tipo de afectación física o psicológica. Así mismo, las organizaciones tienen el compromiso de brindar a sus colaboradores recompensas y condiciones que los motiven más allá del factor dinero a cumplir sus funciones, promoviendo el bienestar y la calidad de vida laboral.

Con esta investigación se busca conocer la experiencia de los empleados del área administrativa y productiva de la empresa Soluciones tecnológicas en movimiento SOLTECMO SAS frente al tema de sobrecarga laboral y analizar cómo repercute sobre el bienestar, la vida laboral, sus metas profesionales y personales. La utilidad en el campo académico y profesional será aportar información aplicada y actualizada que podrá ser base para estudios más amplios o consecutivos para la psicología organizacional o cualquier otra especialidad que se enfoque en un contexto similar; este estudio resulta beneficioso para la población, porque aborda una problemática generalizada, con el que finalmente se pretende proponer unas estrategias de mejoramiento que de ser efectivas contribuirá no solo a la empresa involucrada en la investigación y a la calidad de vida laboral de sus empleados sino por ende a todo el campo organizacional y social.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Para entender el contexto en el que se envuelve y desarrollan las variables objeto de estudio, como son la sobrecarga laboral, el bienestar y la calidad de vida laboral y como es la influencia entre estas, resulta necesario profundizar en dichos temas. Actualmente, el bienestar y calidad de vida laboral es un área de bastante interés y fuente de investigación por las organizaciones, ha esto se suma la evolución que ha presentado a lo largo de la historia el trabajo, el valor que adquirido el recurso humano y adicional a esto el papel fundamental que juega la psicología organizacional dentro del ámbito laboral. (Saldaña, C., et al., 2020), identifica la carga laboral y el bienestar laboral como variables de investigación, en el cual se puede observar que el bienestar psicológico, el estrés y factores psicosociales, tienen relación con el agotamiento mental. Más allá de su conceptualización, resulta importante profundizar en los autores, modelos teóricos e investigaciones, proyectos educativos, tesis de grado y artículos que respaldan el tema de estudio.

Marco conceptual.

La carga laboral o carga de trabajo es definida como toda aquella exigencia psicofísica a la que se ve sometido un trabajador, así como también el tiempo que destina a la realización de las labores, pero cuando esta exigencia es excesiva y para cumplirla el trabajador se ve en la obligación de superar el máximo de horas laborales, trabajar a un ritmo acelerado y en muchas ocasiones afectando los otros entornos de su vida se estaría hablando de sobrecarga laboral (Gómez et al., 2021). También se podría definir la sobrecarga laboral como la percepción de un empleado frente a las funciones adicionales que se le han asignado de forma excesiva, desproporcionada y de manera repetitiva, en donde, en lugar de estimular al trabajador, trae consigo un riesgo psicosocial que puede llegar a afectar la salud y calidad de vida del mismo (Aponte et al., 2020).

Cuando las circunstancias son mayores a lo que se puede tratar y continua sin interrupciones, generan problemas de comportamiento, psicológicos y físicos, en ocasiones resulta ser una táctica de las empresas para aumentar la productividad, pero a la larga terminan con consecuencias negativas (Fahad, I et al. 2020).

Las consecuencias por el excesivo aumento de trabajo desencadenan altos niveles de estrés, problemas de salud como el insomnio, cardiopatías, diabetes tipo 2, poca capacidad de concentración y cambios de humor inesperados, pero todas estas a nivel personal de cada

trabajador; de manera organizacional la sobrecarga laboral afecta importantes áreas de la empresa como el bienestar laboral.

El bienestar se relaciona con la felicidad, la sensación de estar tranquilo tanto física y mentalmente; con respecto al ámbito laboral, es ese grado de satisfacción que siente el colaborador con todas aquellas funciones que desempeña en la organización, que van acompañadas de un buen ambiente y el debido reconocimiento por parte de sus compañeros y jefes (Utel Blog 2020). Esta es un área de gran importancia para aquellas empresas que buscan una mayor efectividad en sus servicios y más amplia productividad de sus trabajadores, pero esto se logra mejorando las condiciones de trabajo, promoviendo el desarrollo individual y una participación activa.

La calidad de vida laboral, como componente esencial de bienestar en el trabajo, se refiere a la satisfacción de una variedad de necesidades de los trabajadores a través de los recursos, actividades y resultados obtenidos de sus funciones (Agulló, E. (2001, p. 242). Esta experiencia de bienestar que percibe un trabajador, junto con las demandas en el medio laboral que lo rodea y todas las actividades que se ejecutan en pro de un mejoramiento laboral, ya sea grupal o individual y que involucren el entorno familiar, darán parte a una buena calidad de vida laboral. Al promover la salud ocupacional, los empleadores no solo pueden mejorar la seguridad de los trabajadores, sino que también pueden profundizar la relación entre los colaboradores y la empresa, fortaleciéndolos para que sean responsables ante la organización (Basińska, A et al. 2017).

Así como lo describe el Departamento Administrativo de la Función Pública toda actividad que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los empleados, favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, de igual manera afirma que es trabajo del área de recursos humanos, articular dos ejes, clima laboral y cultura organizacional para poder lograr una excelente calidad de vida laboral y por consiguiente lugar a el bienestar laboral de sus colaboradores (Función Pública s.f.).

Marco teórico.

Se encuentra entre los autores más recientes y relevantes que respaldan el tema de investigación a Rivera, (2017) quien, mediante un análisis descriptivo, se enfoca en ahondar sobre la variable carga laboral y el efecto que genera en el desempeño de los empleados; en dicho documento la autora describe el tema enfocándose en los factores relacionados, el potencial de ocurrencia, las consecuencias e implicaciones que puedan tener en el entorno del

trabajador. Sugiere que al indagar en carga laboral se observan que los factores de riesgo psicosociales intervienen en el rendimiento laboral a nivel físico, psicológico y social, lo que se refleja en la eficiencia y productividad de los resultados. La sobrecarga de trabajo por las demandas organizacionales, avances tecnológicos y otros factores son uno de los más grandes retos en el contexto laboral.

Así mismo, (Rivera,2017) basándose en otros autores, explica cómo surge el término de trabajo, los cambios que se han presentado en torno a este y como la revolución industrial fue el puente para que iniciara la evolución tecnológica, exista una visión diferente de las funciones que realizan las personas, se empezará a valorar, calcular y monetizar el tiempo y el trabajo; beneficiando al empleado. El trabajo es y seguirá siendo un medio esencial de supervivencia, progreso y logro; a medida que cambia su condición, riesgo, sentido y valor.

Para empezar, abordar ampliamente la variable de carga laboral, (Rivera, 2017) indica que esta se manifiesta cuando el exceso de actividades, genera cansancio, incomodidad, disminución del rendimiento en cuanto a calidad, cantidad e insatisfacción, el tiempo para presentar las tareas es demasiado corto, por lo que algunos jefes prefieren extender la jornada laboral para cumplir con lo dispuesto, pero esto aún no es suficiente, por lo que incluso la siguiente opción es llevarse el compromiso a casa para culminar el trabajo extra. Se exponen algunos factores que se desarrollan en relación con la carga laboral, como lo es la fatiga y carga mental, las cuales surgen de realizar ciertas tareas que están por encima o por debajo de las capacidades de una persona y mantenerlas durante largos períodos de tiempo.

De igual manera (Rivera, 2017) menciona los factores psicosociales, algunos son el ausentismo, las acciones correctivas de las tareas, la carga de trabajo (sobrecarga cuantitativa y cualitativa), el clima laboral, la autonomía y la jornada laboral; desencadenantes que se vuelven incontrolables ante determinadas situaciones que pueden presentarse con frecuencia, tales como conflictos laborales, dificultad para realizar el trabajo, perturbando el bienestar de los trabajadores.

También en los factores de riesgos psicosociales (Rivera, 2017) profundiza mencionando junto a la sobrecarga laboral otros conceptos como el estrés, la violencia y acoso laboral, inseguridad contractual, enfermedad profesional y el burnout o desgaste profesional, este último muy relacionado con la carga laboral, pero se diferencian, ya que el síndrome burnout es el resultado de un proceso de estrés laboral y organizacional crónico, que termina en un estado de deterioro emocional y malestar por las actividades laborales.

De lo anterior, el documento de Rivera, (2017) concluye que la sobrecarga de trabajo presenta muchos desafíos metodológicos para las organizaciones y sus directores, llegando a

tener impactos negativos y positivos, destacando que los impactos negativos son más comunes y de no abordarse correctamente, termina afectando la calidad de vida laboral.

Por otra parte, se eligió el modelo teórico de demandas y recursos laborales (DRL) abordado por los autores Gari, P; Martin, A; Calvo, S y Ortiz, L (2021), modelo que apoya el concepto y la relación entre las variables de la investigación como sobrecarga laboral, bienestar y calidad de vida laboral. Los modelos teóricos son útiles para la explicación, predicción y procesos para guiar las acciones de prevención.

En cuanto al modelo DRL, se originó basándose en el modelo demanda control (DC) fomentado por Robert Karasek en 1979. Este modelo describe la salud psicosocial a través de una combinación de demanda y control; que el individuo tiene sobre el trabajo. Las demandas se refieren a requisitos o cargas psicológicas que el trabajo compromete para la persona.

Este modelo describe un único tipo de demanda laboral; La sobrecarga de trabajo cuantitativo, entendida como la carga de trabajo, las limitaciones de tiempo, la atención requerida y la confusión que experimentan los trabajadores mientras trabajan y control como la capacidad de los empleados para gestionar su propio trabajo, así como la oportunidad de desarrollar habilidades (Gari, P; Martin, A; Calvo, S y Ortiz, L, 2021).

Respecto, las características fundamentales del modelo DRL son ser generalizable, flexible y comprensivo; la afirmación principal del modelo es que las características ocupacionales pueden afectar la salud psicosocial. (Gari, P; Martin, A; Calvo, S y Ortiz, L, 2021) describen los conceptos relevantes al modelo, las demandas laborales se definen como los aspectos psicológicos, físicos(tareas), sociales y/u organizacionales que requieren esfuerzo por parte del trabajador y los recursos laborales se refieren a los aspectos psicológicos, sociales, físicos(tareas), y/u organizacionales que conducen al logro de metas profesionales, estimulando el crecimiento y desarrollo personal; son también percibidos como autoevaluaciones positivas con la capacidad de controlar e influir en el entorno, movilizando recursos laborales y viceversa, creando procesos motivacionales.

En definitiva (Gari, P; Martin, A; Calvo, S y Ortiz, L, 2021) refieren que diferentes estudios han señalado que los recursos laborales como la autonomía, el apoyo social, la retroalimentación del desempeño y las oportunidades de desarrollo pueden reducir el impacto de la carga de trabajo (presiones laborales y necesidades emocionales). El modelo DRL contempla los elementos psicosociales desde una profundidad que permite comprender los contrastes de los diferentes contextos psicosociales de las organizaciones.

Marco Empírico.

En este apartado se describen los resultados y hallazgos más representativos de algunas investigaciones que dan muestra de cómo, cuáles y porque algunos factores influyen en áreas tan importantes como es el bienestar, calidad de vida laboral y carga laboral.

Por su parte (León et al; 2020) realizaron una investigación aplicada a la empresa J&C Ingeniería Vial S.A.S. en Boyacá, estudiando la calidad de vida de los trabajadores de mano de obra no calificada de la empresa , abordando temas como la satisfacción con las labores desarrolladas, la jornada, el salario y la sobrecarga laboral; para esta investigación aplicada, los participantes fueron 25 colaboradores, utilizaron como método de recolección de datos el cuestionario de calidad de vida de Jhon Blanch, teniendo como resultado una minoría del 7% de los participantes no se encuentran satisfechos en sus puestos de trabajo, al discutir y revisar hallaron que en factores como clima y cultura organizacional, productividad, factores psicosociales, participación y toma de decisiones este grupo presento los porcentajes más bajos evidenciando, factores que tienen un gran impacto en el bienestar, calidad de vida laboral y productividad.

De igual manera (Martínez et al; 2021) desarrollaron un estudio con el fin de identificar cómo influye la carga laboral en el bienestar laboral del personal del grupo de protección de personas e instalaciones de la Metropolitana de Bogotá; este estudio tuvo un enfoque cualitativo con alcance descriptivo, utilizando como método de recolección de datos una entrevista semiestructurada de 10 preguntas abiertas, con énfasis en las variables de interés, los participantes fueron 10 policías de ambos géneros, entre las edades 21 a 38 años los cuales llevan entre 2 y 11 años de servicio. Dentro de los encuentros más significativos de esta investigación se destaca el agotamiento físico y falta de concentración por las extensas jornadas laborales, las cuales oscilan entre las 12 horas y horarios rotativos, de igual manera manifestaron estar insatisfechos al no contar con todos los implementos para el desarrollo de sus funciones; un dato relevante es que a pesar de las extensas jornadas y cantidad de trabajo manifestaron sentirse acostumbrados y en ocasiones cómodos, al contar con un excelente clima laboral, sentirse valorados por la institución, tener sus funciones y obligaciones claras.

La anterior investigación demostró que, aunque se presentaba sobrecarga laboral, esta no tenía un gran impacto en la productividad de los empleados, ya que la empresa utiliza estrategias para mantener a sus trabajadores entusiasmados y satisfechos en sus lugares de trabajo. Caso distinto se presentó en la investigación realizada por (Mahecha Pachón, 2019)

de tipo experimental realizada a 20 colaboradores de la empresa Construcciones Obycon ubicada en la ciudad de Bogotá. Las principales teorías que respaldaron este estudio fue la pirámide de Jerarquías de necesidades de Abraham Maslow y la teoría de los factores de Herzberg; el instrumento empleado fue una entrevista enfocada al bienestar laboral, el 60% de los participantes consideraron que su trabajo no era tenido en cuenta y el 70% manifestó tener demasiada carga laboral. De acuerdo a las teorías, evidenciaron altos porcentajes de desmotivación por factores descritos por Herzberg, como la sobrecarga, falencias en el plan de bienestar laboral, falta de conocimiento en las labores signadas; lo que más llamativo de estos hallazgos fue que la empresa si contaba con las estrategias para mejorar el bienestar laboral, lo que hace falta es un buen guía o un líder por parte de los jefes de cada área al no implementar y darle la importancia necesaria al plan de bienestar laboral.

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

El tipo de investigación seleccionado para este estudio fue el enfoque cuantitativo; teniendo en cuenta que este se centra en los hechos y en la posibilidad de darles validez por medio de mediciones e instrumentos controlados; es totalmente acertado utilizarlo, se caracteriza por brindar objetividad, permitir un razonamiento deductivo, establecimiento de hipótesis, se desarrolla de manera secuencial (paso a paso), permite medir de forma numérica las variables y la posibilidad de recolectar y analizar datos por medio de instrumentos previamente validados lo que le aporta una mayor validez y confiabilidad a la investigación (Ramírez s.f., p 2-4). Para dar cumplimiento a los objetivos es necesario saber cuál es el estado actual de los colaboradores con relación a las variables y su influencia en beneficio y productividad para la compañía.

El diseño de investigación elegido es de alcance correlacional, que según (Mousalli 2015) permite establecer la relación y/o conexión entre dos variables con el objetivo de indicar el grado de asociación e influencia de una en la otra; permitiendo medir cada variable por separado para después cuantificar y analizar el vínculo y comportamiento entre ellas.

Participantes.

Se aplicó el estudio e instrumentos seleccionados a 35 empleados, 20 hombres y 15 mujeres, residentes en la ciudad de Bogotá- Cundinamarca, todos colaboradores de la empresa soluciones tecnológicas en movimiento SOLTECMO SAS, dedicada a la actividad económica venta de autopartes; la mayor parte se desempeña en el área administrativa y los demás en la productiva. Con edades promedio entre veintitrés (23) y treinta (30) años de edad, nivel académico, incluidos técnicos, tecnólogos y profesionales; en su mayoría son solteros y sin hijos, con ingresos económicos de 2 a 3 salarios mínimos legales vigentes, originarios de departamentos como Cundinamarca, Caldas, Risaralda y Córdoba.

En la investigación se utilizó una muestra de población finita; con un tamaño de muestra representativo de 35 personas con características especificadas anteriormente, los participantes fueron seleccionados por muestreo no probabilístico, definido en donde la elección de los sujetos depende de las características y criterios específicos que el investigador considere en ese momento (Otzen y Manterola, 2017). De igual modo se aplicó el subtipo de muestreo discrecional, en este los miembros de la muestra se seleccionan a criterio del investigador, en función de lo que cree que pueden contribuir a la investigación (Espinoza, 2016); la selección de los empleados son en su mayoría del área administrativa y algunos del área productiva, debido a que se conoció de antemano, el área administrativa era donde posiblemente mayor presencia había de la variante principal (sobrecarga laboral); para todos los partícipes se emplearon los mismos instrumentos.

Instrumentos de recolección de datos.

Teniendo en cuenta las variables y el enfoque de estudio, se elige como instrumento, el cuestionario, herramienta que permite a los científicos sociales hacer un conjunto de preguntas para recopilar información estructurada sobre una muestra de personas (Meneses,2016). Encontrándose con la complejidad de hallar un solo instrumento que abordara por igual las variables, se decide aplicar 2 cuestionarios que, aunque incluyen las variables de forma separadas, al ser aplicados permiten abordarlas de manera amplia y equitativa, por tanto, al unificar los resultados, se logra el objetivo de la investigación; estos instrumentos seleccionados son: Cuestionario general de bienestar laboral (qBGL) y el cuestionario para medir la sobrecarga laboral de Hart y Staveland. (1988) adaptado por Edith Margot GonzalesSalazar, 2017.

El Cuestionario De Bienestar Laboral General (qBLG).

Instrumento psicométrico utilizado para medir la variable Bienestar y calidad de vida laboral, diseñado por Blanch & Cols, 2010, este cuestionario de medición paso por fases para llegar a ser lo que hoy se conoce como el cuestionario de bienestar laboral general (qBLG).

Su principal objetivo es medir el bienestar como un todo integrado laboralmente, la aplicabilidad es individual, el tiempo de aplicación es de 30 minutos aproximadamente y cuenta con una confiabilidad de 0.97 – 0.95 observado (Blanch et al., 2010).

El modelo teórico utilizado para su elaboración y análisis fue que el bienestar laboral está compuesto por dos factores que a su vez organizan y clasifican el instrumento en escalas: en escalas: 42 ítems de bienestar psicosocial agrupados en escalas: 10 ítem afectos, 10 ítems competencias y 22 ítems expectativas; efectos colaterales es otra dimensión constituida por 5 ítems de la escala somatización, 4 ítems desgaste y alienación 4 ítems; En cuanto al análisis e interpretación de los datos se da de manera sencilla y directa para el factor de Bienestar Psicosocial (primeros 43 ítems) las puntuaciones van de 1 – 7, donde mayor puntuación mayor estado de bienestar, caso contrario en el factor de Efectos Colaterales donde sus puntuaciones igualmente van de 1 – 7 pero entre menor sea la puntuación obtenida mayor será el bienestar ya que el sujeto no estaría experimentando efectos colaterales. (Sulbarán & Parra, s.f.).

Cuestionario para medir la Sobrecarga Laboral.

Autor: Hart y Staveland. (1988) adaptado por Edith Margot Gonzales Salazar, 2017.

El objetivo del instrumento es medir el nivel de la sobrecarga laboral, compuesto por 68 ítems y una escala de respuesta equivalente a SI = 1; NO = 0

La muestra de tipificación son personas de la organización elegida, la forma de administración es individual y el tiempo promedio de aplicación son 20 minutos.

La validez del contenido del instrumento fue realizada por el juicio de 3 especialistas, el magíster Daniel Córdova Sotomayor, la Dra. Jessica Palacios Garay y el Dr. Abel Rodríguez Taboada, quienes dieron el aval de que este era aplicable. La confiabilidad, el valor de Kr - 20 para el instrumento de medición de la variable sobrecarga laboral fue de 0.92, lo cual indica que la prueba tiene una confiabilidad alta (Gonzales, 2017).

Tabla 1*Descripción del instrumento.*

Dimensiones	Indicadores
Carga Física	Postura, desplazamiento, esfuerzo muscular.
Carga mental	Atención, pausas, ritmo de trabajo.
Trabajo a turno	Turnos, calendarios, estabilidad, refrigerio adecuado, evaluación de la salud, respeto del ciclo del sueño, protección y seguridad, limitaciones.
Factores de la organización	Tareas, preparación Iniciativa Informes, toma de decisión, relaciones impersonales.

Nota. Fuente Edith Margot Gonzales Salazar (2017).

Tabla 2*Baremo: escala valorativa*

General	cualitativo	cuantitativo			
		D1	D2	D3	D4
0-22	Bajo	0- 5	0-5	0-4	0-8
23-45	Medio	6-11	6-11	5-9	9-17
46-68	Alto	12-16	12-16	10-13	18-24

Nota. Fuente Edith Margot Gonzales Salazar (2017)

Estrategia del análisis de datos.

Dentro de la investigación es importante el análisis de los datos, permitiendo la organización y decodificación de la información recolectada (Pablo Borda, 2017) hace referencia a la decodificación de los datos como la “materia prima” en el análisis de datos, así mismo el autor cita a Mejía Navarrete (2011) y su concepto el cual se resume en la flexibilidad del análisis cuantitativo, como un proceso adaptable, moldeable y emergente a la dinámica de la investigación que contribuye en gran medida a responder la pregunta de investigación.

Para la organización de los datos recolectados se utilizó el software Excel, también nombrado hoja de cálculo (Kalman & Rendón, 2016) habla de esta herramienta como un programa que permite y facilita la búsqueda y depuración de datos; Excel además cuenta con una función de análisis de datos la cual permite calcular valores estadísticos como la mediana, varianza, desviación estándar y representaciones gráficas como histogramas lo que

permiten una mejor y fácil interpretación de la información (Martínez, 2020). La información obtenida será tabulada y representada por gráficas.

Consideraciones éticas.

Teniendo en cuenta que para toda práctica de investigación aplicada a seres humanos existen reglamentos, resulta importante mencionar la ley 1090 de 2006 en donde se dicta el código deontológico, bioético y otras disposiciones del ejercicio de la profesión de psicología en Colombia; su práctica implica efectuar unos principios y aspectos aplicados en forma válida, ética y responsable en favor de los individuos, los grupos y las organizaciones (Función pública, s.f.). Así mismo, se presentan los derechos de los participantes que se vinculan a las investigaciones en la resolución 8430 de 1993 en la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud; como lo disponen varios de sus artículos se sitúa el respeto, brindar de manera clara la información, proteger el bienestar personal y la integridad de los participantes, incluyendo la confidencialidad por los datos otorgados, respecto a esto resulta fundamental cumplir con el consentimiento informado, definido en el artículo 14 del presente decreto como el acuerdo por escrito, mediante el cual el sujeto de investigación o en su caso, su representante legal, autoriza su participación en la investigación (Minsalud,s.f.).

Capítulo 4.

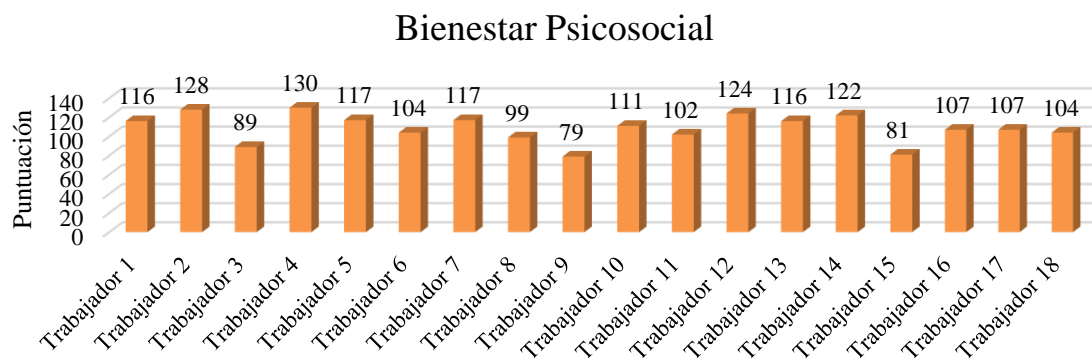
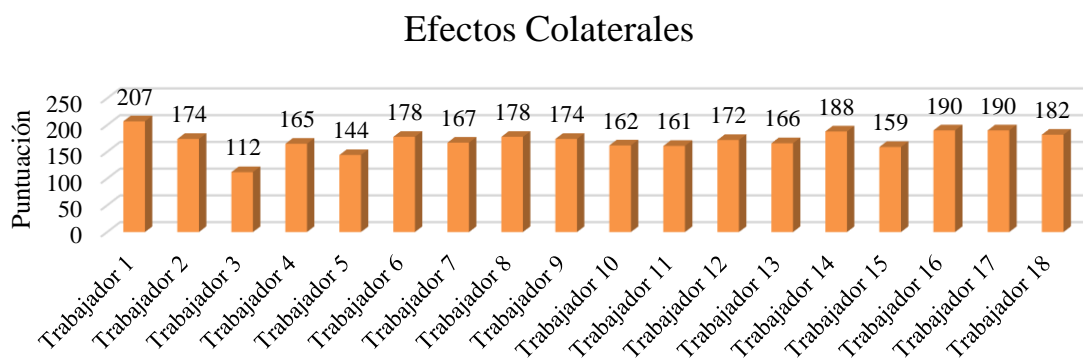
Resultados.

Para realizar un mejor análisis e interpretación de los resultados a continuación, se presentarán los mismos por áreas la administrativa y operativa (Técnicos) e instrumentos aplicados, ya que así se ofrece una información más clara y organizada que permite realizar una correcta correlación entre las variables.

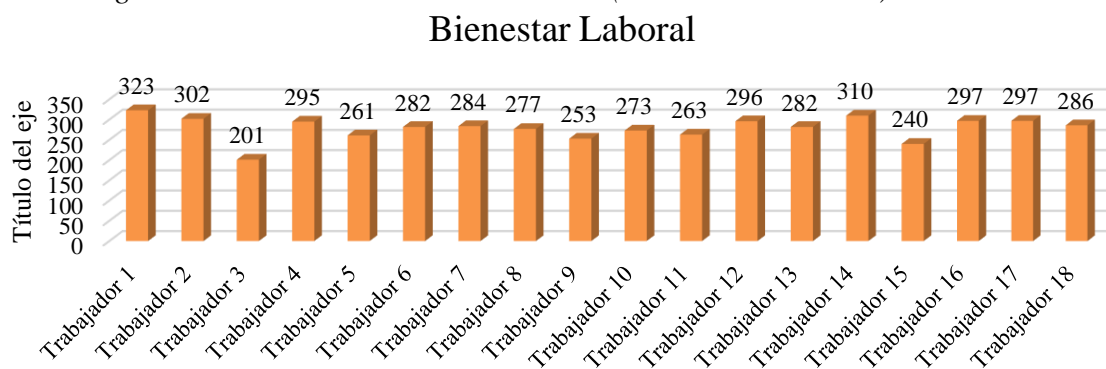
Escala de Bienestar laboral

Área administrativa

Este instrumento por su parte se clasifica en dos escalas Bienestar psicosocial y efectos colaterales, a continuación, se presentará la puntuación obtenida para cada escala.

Figura 1*Puntuación escala Bienestar Psicosocial (área administrativa)***Figura 2***Puntuación escala Efectos colaterales (área administrativa)*

Teniendo en cuenta que para el análisis de la primera escala entre más alta sea la puntuación mayor será el bienestar se observa que en esta área de la empresa los colaboradores presentan un buen bienestar ya que el 78% obtuvieron una puntuación mayor a 100 y el 22% obtuvo una menor a 100, así como también la puntuación promedio es de 108,5. En la escala de efectos colaterales se observó una alta puntuación la más baja de 112 y la más alta de 207, con un puntaje promedio de 170,5, donde el 56% presenta valores superiores y el 44% valores inferior al promedio.

Figura 3*Puntuación general instrumento bienestar laboral (Área administrativa)*

Área Operativa (Técnicos)

Figura 4

Puntuación escala Bienestar Psicosocial (Área Operativa) Bienestar Psicosocial

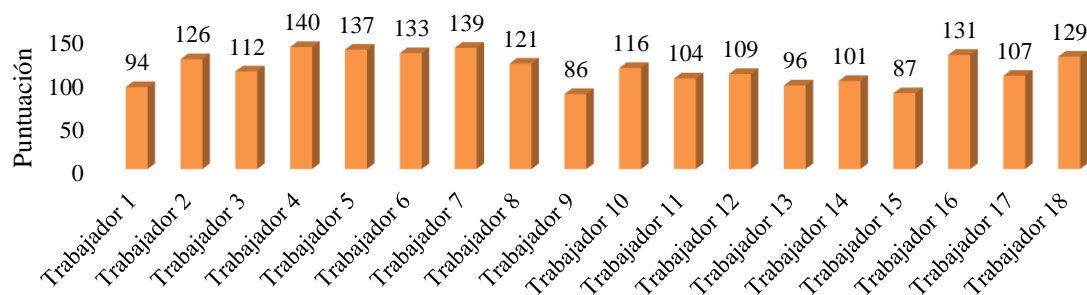
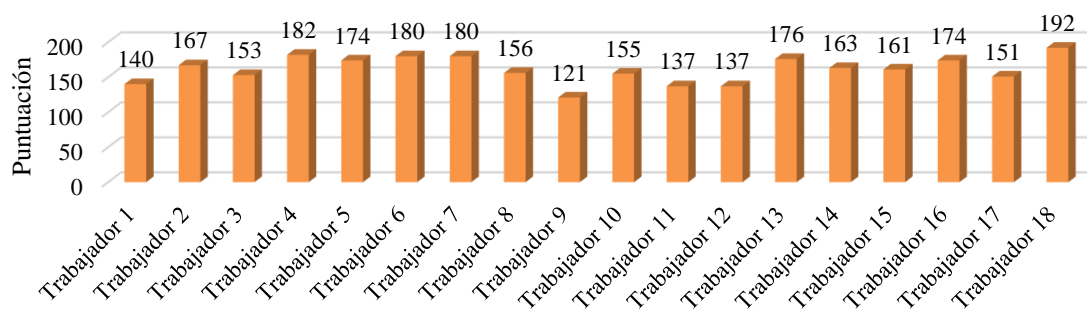


Figura 5

Puntuación escala efectos colaterales (Área Operativa) Efectos Colaterales

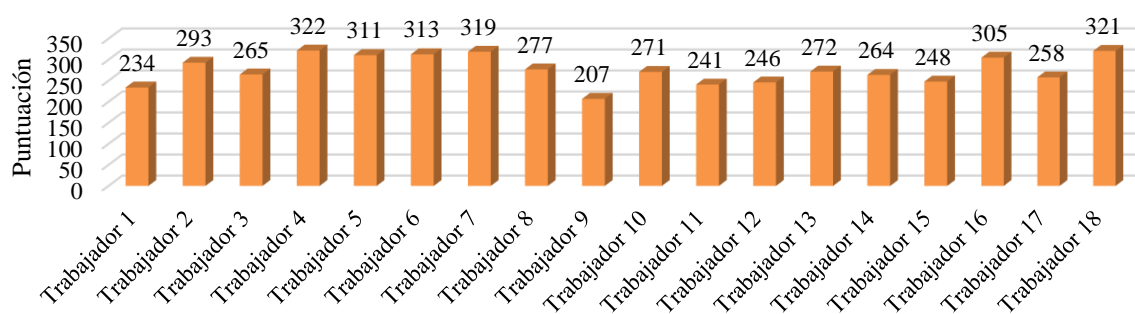


Se puede evidenciar que los trabajadores de esta área en el bienestar psicosocial se encuentran bien ya que el 78% presento puntuaciones mayores a 100 y el 22% obtuvo valores inferiores a 100, con una puntuación promedio de 114. Para la escala de efectos colaterales no presentaría buen bienestar con respecto a estos ítems, el resultado promedio obtenido es de 161 pero solo el 1% presento un valor inferior de 121; el otro 99% restante presentan valores entre 137 – 192.

Figura 6

Resultado general instrumento Bienestar laboral (Área Operativa)

Bienestar Laboral



Escala Sobrecarga laboral

Teniendo como referencia la escala valorativa del instrumento a continuación, se presentarán por área, resultados generales y por dimensión.

Área administrativa

Los trabajadores de esta área de la organización presentaron los siguientes resultados en el análisis de la variable sobrecarga.

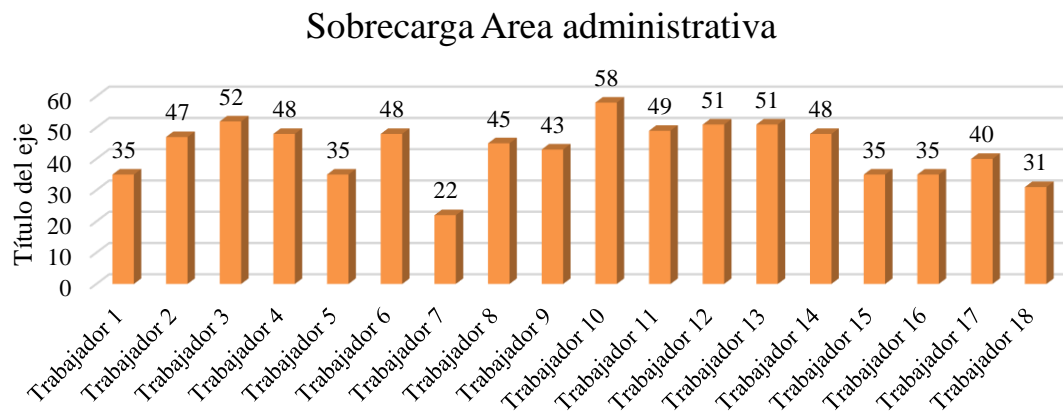
Tabla 3

Resultados generales (Área administrativa)

Nivel de Sobrecarga	Área operativa	%
Bajo	1	6
Medio	8	44
Alto	9	50
Total	18	100

Figura 7

Resultados generales sobrecarga área administrativa.



Como se puede ver en la tabla de distribución de los resultados el 50% presenta sobrecarga en un nivel alto, el 44% en un nivel medio y el 6% en un nivel bajo, teniendo como puntuación más baja según la gráfica 7 de 22 y la más alto de 58, con un promedio de 42,9. Este instrumento internamente está dividido en 4 dimensiones: Carga física, carga mental, trabajo a turnos y factores de la organización, a continuación, se presentarán los resultados de cada una en porcentajes y valor cualitativo.

Tabla 4

Distribución de valores por dimensión área administrativa.

Dimensión	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Total	Rango Promedio
Carga Física	2	11	6	33	10	56	18	10,9
Carga Mental	0		10	56	8	44	18	10
Trabajo a turnos	5	28	11	61	2	11	18	6,1
F. de la organización	1	6	10	56	7	39	18	15,8

Área operativa (Técnicos).

Se evidencio que el 67% de los Técnicos de la empresa SOLTECMO SAS presenta un alto nivel de sobrecarga laboral, mientras el 33% se encuentra en un nivel medio, así como se muestra en la gráfica 8 el resultado más alto arrojó un valor de 60 puntos mientras el más bajo 35, para un promedio en la puntuación de 48.38.

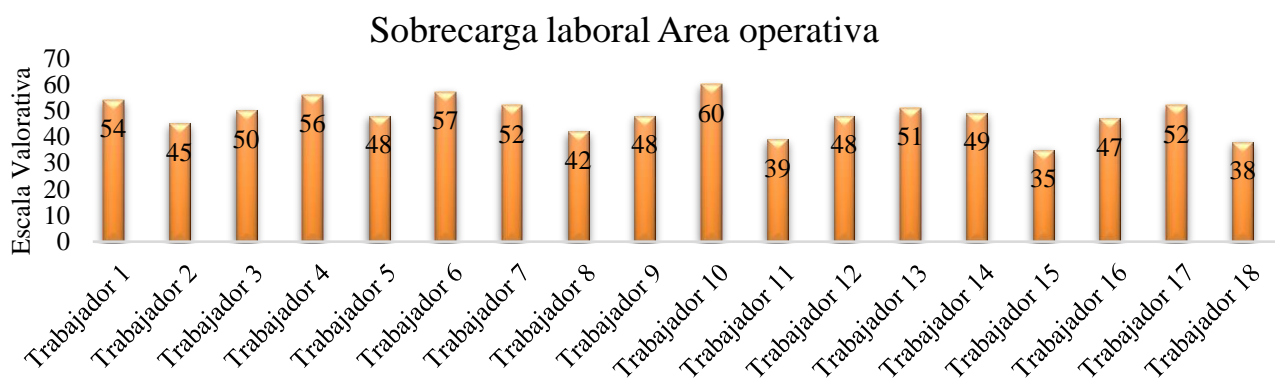
Tabla 5

Resultados Generales (Área operativa).

Nivel de Sobrecarga	Área operativa	%
Medio	6	33
Alto	12	67
Total	18	100

Figura 8

Resultados variable sobrecarga área operativa.



Teniendo en cuenta la división del instrumento en dimensiones se presentarán los resultados de cada una en porcentajes y valor cualitativo.

Tabla 6

Distribución de valores por dimensión (Área operativa).

Dimensión	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Total	Rango Promedio
Carga Física	0		9	50	9	50	18	11,7
Carga Mental	0		6	33	12	67	18	11,1
Trabajo a turnos	4	22	7	39	7	39	18	7,6
F. de la organización	0		9	50	9	50	18	17,7

De acuerdo a la información de la tabla 4 se observa que la dimensión donde más sobrecarga se presenta es en la mental ya que el 67% de los trabajadores obtuvieron resultados entre en un rango de puntuación de 12 – 16 en la sumatoria de los ítems dando la calificación cualitativa “Alto”, mientras que la carga física y factores de la organización se obtuvieron resultados bastantes significativos influyen en la carga laboral de manera general 50% de los colaboradores obtuvieron un nivel medio y el 50% un nivel alto para cada una de las dimensiones.

Discusión.

El presente proyecto de investigación tuvo como principal objetivo establecer la influencia que ejerce la sobrecarga laboral en el bienestar y calidad de vida laboral en los empleados de Soluciones tecnológicas en movimiento SOLTECMO SAS en la ciudad de Bogotá, los resultados encontrados en la aplicación de esta demuestran que se alcanzó el objetivo, permitiendo establecer dicha influencia y obtener información actualizada sobre el tema de estudio. De acuerdo a los hallazgos podemos interpretar lo siguiente:

Se concuerda con la información descrita por Rivera (2017) en sus estudios de análisis descriptivo, enfocado en la variable carga laboral, comprobando que el estrés, la atención en múltiples tareas, las faltas de pausas y el ritmo de trabajo no controlado, afecta ampliamente al colaborador, reflejando como consecuencia carga mental ,no cumpliendo completamente el termino de bienestar laboral debido a estas dimensiones negativas, situación que según los hallazgos es la que mayor porcentaje se presenta en SOLTECMO SAS.

De igual modo se logra coincidencia entre las bases teóricas del modelo teórico de demandas y recursos laborales (DRL) el cual se fundamenta en que si el individuo presenta requisitos o cargas psicológicas y laborales, tendrán afectación en la salud del trabajador; esto en relación a los resultados de la presente investigación, es similar, encontrando que en los colaboradores de la empresa SOLTECMO SAS, hay afectación en las dimensiones de carga física por ende influirá en la carga laboral, así lo demuestra los factores de efectos colaterales en la que se alcanza igualmente un porcentaje significativos en la escala de somatización.

Los hallazgos en esta investigación no están tan alejados de los presentados en el marco empírico, demostrando que el tema de sobrecarga laboral y la influencia en la calidad de vida laboral es un tema actual, que sigue cobrando fuerza y en el cual las organizaciones deben poner todo su esfuerzo no solo para prestar servicios eficientes, sino para priorizar el bienestar de la base de toda organización el talento humano.

Así mismo se logra dar respuesta a la pregunta de investigación ¿Cómo influye la sobrecarga laboral en el bienestar y la calidad de vida laboral de los empleados de la empresa soluciones tecnológicas en movimiento SOLTECMO SAS?, en respuesta estas variantes están siendo influenciadas negativamente, el bienestar y la calidad de vida laboral de los trabajadores tanto en el área administrativa como técnica de la empresa, si se están siendo afectados, se presenta en algunas áreas sobrecarga laboral y mental. Aunque no todo es malo, se halló que las dimensiones que evalúan el bienestar psicosocial no esta tan afectadas, hay buenas respuestas a diferencia de la afectación hallada en el bienestar laboral, lo que permite pensar que, si la empresa es intervenida y ejecuta un plan de mejora correcto, puede afrontar y dar solución a estas situaciones y resultados no del todo favorecedores.

Conclusiones.

Conociendo los resultados significativos en cuanto a la relación existente entre la sobrecarga laboral, bienestar y la calidad de vida de los empleados, asumiendo que la sobrecarga mental está más asociada a la disminución de la capacidad laboral, sin embargo no tiene una afectación significativa en la calidad de vida, sin embargo si hay evidencia de que el área administrativa tiene mayor incidencia hacia la dimensión de sobrecarga mental, siguiéndole a esta la sobrecarga física, es decir que esta da a entender que si hay una relación predominante entre las dos variables.

Es importante también destacar que en cada una de las dimensiones estudiadas y validadas se ve una relación estrecha entre los factores de la organización, y la sobrecarga mental, esta puede estar relacionada especialmente en el área administrativa esto puede deberse a la sobrecarga de funciones. Otro aspecto a tener en cuenta es la evidencia que la carga física y los factores de la organización son dos dimensiones que comparten y tienen un mismo puntaje, esta relación de 50-50 es importante ya que a pesar de no ser igualmente significativas a la sobrecarga mental si pueden llegar a generar un cambio en el bienestar y por ende en la calidad de vida del colaborador.

Por otro lado, como idea final y teniendo en cuenta los resultados de todas las variables de estudio, podría mencionarse que el bienestar y calidad de vida de los trabajadores si se ve afectada, independientemente de los factores, aunque se mantiene un equilibrio, es importante destacar que si no se hace un manejo y ajuste adecuado en las áreas afectadas, esto podría afectar a largo plazo al personal, es por ello que la organización debe realizar los planes de mejora y el seguimiento a cada una de las dimensiones. En un principio se podría decir que el área más afectada es el área administrativa, es aquí donde se deben centrar los esfuerzos ya que presenta factores de riesgo más predominantes que el área operativa. Es en esta área donde se centra la mayor sobrecarga mental y los índices de bienestar psicosociales son más vulnerables.

Limitaciones.

Los resultados obtenidos ayudan a observar algunas de las dimensiones más importantes dentro del estudio realizado, sin embargo hay que tener en cuenta que los resultados, arrojan una clara prevalencia de la sobrecarga mental y los factores organizacionales, como principales dimensiones relacionadas con el bienestar y calidad de vida, lo que a la larga puede ocasionar dudas ya que existen dimensiones que no tienen el mismo puntaje pero si influyen en el bienestar, tal es el caso de la sobrecarga física, ya que en toda área de trabajo en una organización hay un grado de sobrecarga física, esto si nos fijamos en casos como la postura, la cantidad de horas que permanece el personal en una sola posición, independientemente del áreas donde se este se encuentre, así mismo el uso de pausas activas y el estado de salud física de los trabajadores, entre muchos otros.

Dentro del proceso de investigación fue difícil encontrar cuestionarios o test que se refirieran directamente a la sobrecarga laboral, por lo que fue complejo la realización y aplicación de los instrumentos, así como la falta de modelos y teorías que expliquen con claridad y de manera más completa los problemas relacionados con la sobrecarga laboral, la escasos autores que apoyen o se refieran de forma más específica o definan a la sobrecarga laboral, lo que hace difícil identificar la relación existente entre esta y el bienestar, del que al contrario si hay información suficiente, así mismo no hay información lo suficientemente reciente para corroborar dichas relaciones.

Recomendaciones.

Teniendo en cuenta los resultados, una de las principales recomendaciones sería en torno a la variable de sobrecarga laboral, el nivel es alto, por tanto, es donde principalmente debería enfocarse la organización. Desde el ámbito psicológico sería abordar por grupos inicialmente y luego de modo individual a los colaboradores de las distintas áreas, buscando crear planes de mejora, escuchando que quejas y sugerencias tienen sobre dicho escenario, ya que al ser ellos los principales involucrados, conocen a profundidad el contexto, serian así mismo quien mejores ideas y estrategias pueden proponer. Como recomendaciones generales está realizar mejor gestión y organización de las funciones, contar con el personal y los medios necesarios para el cumplimiento de las actividades, optimar los horarios laborales, flexibilidad antes las posibles situaciones personales y laborales de los empleados.

Otra variable que se encontró perjudicada fue la de bienestar laboral, ya que está presentando gran afectación en torno a efectos colaterales por sintomatología; las recomendaciones son, conocer el desarrollo del ambiente laboral, las dificultades y comportamiento que tienen los empleados a raíz de las situaciones propias que se generan en el lugar del trabajo y buscarle solución o mejoría, la más importante motivar al personal, crear tácticas que hagan sentir más confortables y satisfechos en la organización, encontrar la forma de hacerlos conscientes de que hay días laborales que demandan un poco más de carga física y mental que otros, sin pretender que esto se vuelva una normalidad.

Se recomienda para estudios próximos frente al tema la realización de estudios Mixtos, tanto podrían permitir realizar un análisis más amplio, que este pueda ser integral para de esta manera realizar una recolección de datos, análisis y estructuración de la investigación de formas más completas.

Referencias

- Arciniegas Ortiz, J. A. (2018). Gestión del recurso humano en las organizaciones. Ecoe Ediciones. <https://elibro.net/es/ereader/poligranspecoe/122447?page=146>
- Agulló, E. (2001). «Entre la precariedad laboral y la exclusión social: los otros trabajos, los otros trabajadores». Agulló, E. y Ovejero, A. (Coords.). Trabajo, individuo y sociedad. Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo. Madrid: Pirámide
- Aponte, V., García, F., Pinto, B., Illanes, R., Roth, E., y Taboada, R. (2020). Calidad de vida relacionada a la compasión, burnout y sobrecarga del cuidador en enfermeras/os bolivianos. *Psychologia*, 14(2), 49-59. <https://doi.org/10.21500/19002386.4712>
- Besarez, F, Jiménez., A, y Riquelme., E. (2014). Apoyo organizacional hacia la familia, corresponsabilidad y satisfacción laboral según tipo de políticas organizacionales de equilibrio trabajo-familia. Santiago del Estero: Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas.
- Blanch, Josep M., Sahagún, Miguel, Cantera, Leonor, & Cervantes, Genís. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000200007&lng=es&tlng=es.
- Caligari, R. (2006). El recurso humano como principal activo de la empresa. *Revista Petrotecnica*, 40 – 45. <http://biblioteca.iapg.org.ar/ArchivosAdjuntos/Petrotecnia/2006-5/ElRecursoHumano.pdf>

- Cantor, Y. (2021). El bienestar laboral del talento humano en la empresa cubiko, obras y consultoría SAS. [Trabajo de grado para especialista, Fundación Universidad De América]. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8479/4/026272-2021-1-GTH.pdf>
- Colsubsidio. (2020). La sobrecarga de trabajo, enemiga de la productividad. <https://www.xposible.com/tendencias/la-sobrecarga-de-trabajo-enemiga-de-la-productividad/>
- Economía. (2019). Sobrecarga laboral y su impacto en la salud del colaborador. <https://www.revistaeconomia.com/sobrecarga-laboral-y-su-impacto-en-la-salud-del-colaborador/>
- Espinoza, E. (2016). Universo, muestra y muestreo. <http://www.bvs.hn/Honduras/UICFCM/SaludMental/UNIVERSO.MUESTRA.Y.MUESTREO.pdf>
- Fahad, I., Aftab, A., Syed, U y Farah, R. (2020). The Effect of Stress and Work Overload on Employee's Performance: A Case Study of Public Sector Universities of Khyber Pakhtunkhwa. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research* Vol. 5, No. 1. <https://pdfs.semanticscholar.org/a864/93687145366cc1cff469a32f30bb29297daf.pdf>
- Función Pública (s.f.). El servicio público es de todos. Calidad de Vida laboral. https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidad-de-vida-laboral/28585938#:~:text=La%20calidad%20de%20vida%20laboral%20como%20elemento%20de%20bienestar%2C%20pretende,satisfacci%C3%B3n%2C%20motivaci%C3%B3n%20y%20rendimiento%20laboral.

Función Pública (s.f.). Ley 1090 de 2006.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>

Gari, P; Martin, A; Calvo, S y Ortiz, L. (2021). Modelo de demandas y recursos laborales:

Marco teórico. *NTP*.

<https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP+1166+Modelo+de+demandas+y+recursos+laborales.+Marco+te%C3%B3rico+-+A%C3%B1o+2021.pdf/d378faa8-05eb-8642-78bc-163f7ca34444?version=1.0&t=1639572327442>

Gómez Espitia, D, Granada Rivera, M y García Puerta, N. (2021). Factores asociados a la sobrecarga laboral en personal de enfermería en hospital de tercer nivel de Cartagena, 2021. Universidad de Cartagena.

Gonzales, S. (2017) Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima 2017 (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.

Hernández., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*.

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Instituto Europeo de Posgrado. (s.f). El Riesgo en Salud Ocupacional: Definición y Tipos.

<https://www.iep-edu.com.co/el-riesgo-en-salud-ocupacional-definicion-y-tipos/>

Kalman, J., & Rendón, V. (2016). Uso de la hoja de cálculo para analizar datos cualitativos. *redalyc*, 29-48.

León, F., Mora, A., Ramos, J., & Rodríguez, J. (2020). Factores que afectan el bienestar y la calidad de vida laboral: percepción de los trabajadores de mano de obra no calificada de la empresa J&C ingeniería vial S.A.S.

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2712/a.%20DOCUMENTO>

[%20RAMOS%2c%20LE%c3%93N%2c%20MORA%2c%20RODR%c3%8dGUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

LR Republica. (2021). Porcentaje de sobrecarga laboral en empleados de Argentina.

<https://www.larepublica.co/globoeconomia/sobrecarga-laboral-revelan-el-preocupante-porcentaje-de-empleados-con-burn-out-3244033>

Mahecha, L. (2019). ¿Por qué el bienestar laboral en la empresa construcciones Obycon se ha visto deteriorado en los últimos 2 años en la sede administrativa de Bogotá y que causas principales son las que lo afectan?

https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1419/Opcion%20Grado%20Laura%20Mahecha%2007_15.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez, G. (2020). Análisis de datos en Excel. [https://nivelproexcel.com/analisis-de-datos-en-](https://nivelproexcel.com/analisis-de-datos-en-excel/#:~:text=La%20funci%C3%B3n%20%22An%C3%A1lisis%20de%20datos,histograma%20de%20los%20datos%2C%20etc)

[excel/#:~:text=La%20funci%C3%B3n%20%22An%C3%A1lisis%20de%20datos,histograma%20de%20los%20datos%2C%20etc](https://nivelproexcel.com/analisis-de-datos-en-excel/#:~:text=La%20funci%C3%B3n%20%22An%C3%A1lisis%20de%20datos,histograma%20de%20los%20datos%2C%20etc).

Martínez, L., Rendón, L., Sánchez, M., Plata, S., & Preciado, Y. (2021). Carga laboral y su influencia en el bienestar laboral del personal que integra el grupo de protección a personas e instalaciones de la metropolitana de Bogotá.

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/3023/ENTREGA%20FINA L%20PRACTICA%20II%20%281%29.pdf?sequence=7&isAllowed=y>

Meneses, J. (2016). El cuestionario. <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/>

Ministerio de Educación Nacional. (2009). Guía para diseño programa de bienestar laboral sector docente. https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf

Ministerio de trabajo. (2019). Bienestar y salud mental: un compromiso de Min Trabajo y el Sector Público.

<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>

Ministerio de salud. (s.f.). Resolución número 8430 de 1993.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Mousalli-Kayat, G. (2015). Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa.

https://www.researchgate.net/profile/Gloria-Mousalli/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa/links/575b200a08ae414b8e4677f3/Metodos-y-Disenos-de-Investigacion-Cuantitativa.pdf

Otzen, T y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Pablo Borda, V. D. (2017). *Herramientas para la investigacion social* . Buenos Aires : Desarrollo.

Ramírez, H. (s.f). Politécnico Grancolombiano. Métodos cuantitativos de ciencias sociales.

Unidad 1 Momentos previos al análisis cuantitativo. Escenario 2, El inicio del proceso cuantitativo p. 2 – 4.

Resolución número 8430. (1993).

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Rivera, A. (2017). *Efecto de la carga de trabajo en el desempeño de los trabajadores*.

<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/16216>

Saldaña, C., & Polo-Vargas, J., & Gutiérrez-Carvajal, O., & Madrigal, B. (2020) Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de Instituciones Gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(1), 24-35.

Sobrecarga laboral provoca 750,000 muertes al año. (2021). *El economista*. https://www-emis-com.loginbiblio.poligran.edu.co/php/search/doc?pc=MX&doc_dtyp=1&lang=es&cid=730595813&range=365&industrial_class=industrial&similar=hide&show_translated_articles=1&coverage=all&title=0&rpp=25&sort_by=relevance&query_entry=quick&abstract=1&display=1&search_selected_tab=all&search_log_id=6628c906-c7a1-4724-b86e-ca2290c8e31c&search_log_event_id=ff5210fa-0d93-49ab-acbb-27d8afaa8f6f&get_translated_articles=1&isSerp=true&profile_type=0&keyword=sobrecarga+laboral&numresult=2

Sulbarán, D; y Parra, S. (s.f). Manual Para La Aplicación Y Corrección Del Cuestionario De Bienestar Laboral General (qBLG) en una muestra venezolana.
<http://190.169.30.62/bitstream/10872/20108/2/IIMANUAL%20PARA%20LA%20APLICACION%20Y%20CORRECCION%20DEL%20CUESTIONARIO%20DE%20BIENESTAR%20LABORAL%20GENERAL.pdf>

Universidad UTEL Blog. (2020). La importancia del bienestar laboral.
<https://utel.edu.mx/blog/tendencias/la-importancia-del-bienestar-laboral/>

Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG).

Factor de Bienestar Psicosocial Escala de Afectos

Instrucciones: marque para cada uno de los pares de adjetivos dispuestos, el número con el que mejor se identifica.

Actualmente, en mi trabajo, siento:

Insatisfacción	1	2	3	4	5	6	7	Satisfacción
Inseguridad	1	2	3	4	5	6	7	Seguridad
Intranquilidad	1	2	3	4	5	6	7	Tranquilidad
Impotencia	1	2	3	4	5	6	7	Potencia
Malestar	1	2	3	4	5	6	7	Bienestar
Desconfianza	1	2	3	4	5	6	7	Confianza
Incertidumbre	1	2	3	4	5	6	7	Certidumbre
Confusión	1	2	3	4	5	6	7	Claridad
Desesperanza	1	2	3	4	5	6	7	Esperanza
Dificultad	1	2	3	4	5	6	7	Facilidad

Escala de Competencias

Instrucciones: marque para cada uno de los pares de adjetivos dispuestos, el número con el que mejor se identifica.

Actualmente, en mi trabajo, siento:

Insensibilidad	1	2	3	4	5	6	7	Sensibilidad
Irracionalidad	1	2	3	4	5	6	7	Racionalidad
Incompetencia	1	2	3	4	5	6	7	Competencia
Inmoralidad	1	2	3	4	5	6	7	Moralidad
Maldad	1	2	3	4	5	6	7	Bondad
Fracaso	1	2	3	4	5	6	7	Éxito
Incapacidad	1	2	3	4	5	6	7	Capacidad
Pesimismo	1	2	3	4	5	6	7	Optimismo
Ineficacia	1	2	3	4	5	6	7	Eficacia
Inutilidad	1	2	3	4	5	6	7	Utilidad

Escala de Expectativas

Instrucciones: marque en cada una de las situaciones que se le presentan el número con el que mejor se identifica. Donde, mientras más se acerque a 1 implica que está bajando y mientras más se acerque a 7 implica que está subiendo.

	Está(n) bajando	1	2	3	4	5	6	7	Está(n) subiendo
<i>En mi trayectoria laboral:</i>									
Mi motivación por el trabajo		1	2	3	4	5	6	7	
Mi identificación con los valores de la organización		1	2	3	4	5	6	7	
Mi rendimiento profesional		1	2	3	4	5	6	7	
Mi capacidad para responder a mi carga de trabajo		1	2	3	4	5	6	7	
La calidad de mis condiciones de trabajo		1	2	3	4	5	6	7	
Mi autoestima profesional		1	2	3	4	5	6	7	
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo		1	2	3	4	5	6	7	
El equilibrio entre mi trabajo y mi vida privada		1	2	3	4	5	6	7	
Mi confianza en mi futuro profesional		1	2	3	4	5	6	7	
Mi calidad de vida laboral		1	2	3	4	5	6	7	
El sentido de mi trabajo		1	2	3	4	5	6	7	
Mi cumplimiento de las normas de la dirección		1	2	3	4	5	6	7	
Mi estado de ánimo Laboral		1	2	3	4	5	6	7	
Mis oportunidades de promoción Laboral		1	2	3	4	5	6	7	

Mi sensación de seguridad en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	35
Mi participación en las decisiones de la organización	1	2	3	4	5	6	7	
Mi satisfacción con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi realización profesional	1	2	3	4	5	6	7	
El nivel de excelencia de mi organización	1	2	3	4	5	6	7	
Mi eficacia profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi compromiso con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mis competencias profesionales	1	2	3	4	5	6	7	

Factor de Efectos Colaterales

Escala de Somatización

Instrucciones: marque en cada una de las opciones, el número con el que mejor se identifica en cada situación. Donde, mientras más se acerque a 1 implica que lo siente con menos frecuencia “nunca” y mientras más se acerque a 7 implica que lo siente con mayor frecuencia “siempre”.

Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
<i>Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:</i>								
Trastornos digestivos	1	2	3	4	5	6	7	
Dolores de cabeza	1	2	3	4	5	6	7	
Alteraciones de Sueño	1	2	3	4	5	6	7	
Dolores de espalda	1	2	3	4	5	6	7	
Tensiones musculares	1	2	3	4	5	6	7	

Escala de Desgaste

Instrucciones: marque en cada una de las opciones, el número con el que mejor se identifica en cada situación. Donde, mientras más se acerque a 1 implica que lo siente con menos frecuencia “nunca” y mientras más se acerque a 7 implica que lo siente con mayor frecuencia “siempre”.

Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
<i>Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:</i>								
Sobrecarga de Trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Desgaste emocional	1	2	3	4	5	6	7	
Agotamiento físico	1	2	3	4	5	6	7	
Cansancio mental	1	2	3	4	5	6	7	

Escala de Alienación

Instrucciones: marque en cada una de las opciones, el número con el que mejor se identifica en cada situación. Donde, mientras más se acerque a 1 implica que lo siente con menos frecuencia “nunca” y mientras más se acerque a 7 implica que lo siente con mayor frecuencia “siempre”.

Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
<i>Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:</i>								
Mal Humor	1	2	3	4	5	6	7	
Baja realización personal	1	2	3	4	5	6	7	
Trato distante	1	2	3	4	5	6	7	
Frustración	1	2	3	4	5	6	7	

**Cuestionario para medir: Sobrecarga Laboral.
Hart y Staveland. (1988) adaptado por Edith Margot GonzalesSalazar 2017**

INSTRUMENTO DE MEDICION DE SOBRECARGA LABORAL
Estimado señor(a), el presente cuestionario solo tiene fines académicos,

Edad: _____ Sexo: _____

Marque con X en el casillero que crea conveniente. Considera los siguientes valores: No = 0 Si = 1

ITEMS		No	Si
N°	Dimensión 1: Carga física		
	Postura		
1	El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado.		
2	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado.		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral.		
	Desplazamiento		
4	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro.		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada laboral.		
6	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg.		
	Esfuerzo muscular		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente.		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.		
9	Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas.		
10	Si se manipulan cargas estas son menores a 3 kilos.		
11	Los pesos que deben manipularse son menores a 25 kg.		
12	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.		
13	El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad.		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.		
15	Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.		
16	Se manipula el manejo de las cargas de manera correcta.		
	Dimensión 2: Carga mental	No	Si
	Atención		
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.		
18	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial.		
	Pausas		
19	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.		
20	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas.		
	Ritmo de trabajo		
21	El ritmo de trabajo es por causas externas.		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia.		
	Tratamiento		
23	El trabajo se basa en los procesos de información.		
24	La información se percibe correctamente.		

25	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable.		
	Información		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.		
28	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida.		
	Experiencias		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.		
	Dimensión 3: Trabajo a turnos	No	Si
	Turnos		
32	El trabajo que se realiza es a turnos.		
	Calendario		
33	El calendario de turnos se conoce con anticipación.		
	Estabilidad		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos.		
35	Los equipos de trabajo son estables.		
	Registro adecuado		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.		
	Evaluación de la salud		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la iniciar la jornada laboral.		
	Respeto al ciclo de vida		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.		
41	La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno.		
	Protección y seguridad		
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.		
43	La carga de trabajo es menor en el turno noche.		
	Limitaciones		
44	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno.		
	Dimensión 4: Factores de la organización	No	Si
	Tareas		
45	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.		
46	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas.		
47	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).		

Preparación			
48	La preparación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan.		
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.		
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.		
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.		
Iniciativa			
52	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias.		
53	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.		
54	Puede elegir el método de trabajo.		
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.		
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.		
57	Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.		
58	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.		
Informes			
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.		
Toma de decisiones			
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.		
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores.		
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.		
Relaciones interpersonales			
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.		
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.		
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa.		
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitando situaciones de acoso.		
67	Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.).		
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación.		

Fuente: Hart y Staveland. (1988) adaptado por Edith Margot

Base de datos para análisis instrumento sobrecarga área administrativa.

	Dimensión 1: Carga física													D1		Dimensión 2: Carga Mental													D2			
Trabajador 1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	4	BAJO	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	8	MEDIO
Trabajador 2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	13	ALTO	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	ALTO
Trabajador 3	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	14	ALTO	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	10	MEDIO	
Trabajador 4	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	13	ALTO	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	12	ALTO
Trabajador 5	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	12	ALTO	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	7	MEDIO
Trabajador 6	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	10	MEDIO	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	10	MEDIO
Trabajador 7	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3	BAJO	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	9	MEDIO	
Trabajador 8	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	14	ALTO	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	12	ALTO
Trabajador 9	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	7	MEDIO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	12	ALTO
Trabajador 10	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	15	ALTO	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	11	MEDIO
Trabajador 11	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	11	MEDIO	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	13	ALTO
Trabajador 12	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	14	ALTO	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	13	ALTO
Trabajador 13	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	10	MEDIO	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	12	ALTO
Trabajador 14	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	14	ALTO	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	12	ALTO
Trabajador 15	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	10	MEDIO	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	9	MEDIO	
Trabajador 16	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	12	ALTO	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	8	MEDIO
Trabajador 17	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	12	ALTO	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	6	MEDIO
Trabajador 18	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	9	MEDIO	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	MEDIO

Dimensión 3: Trabajos a turnos													D3		Dimensión 4: Factores de la organización													D4										
0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	7	MEDIO	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	16	MEDIO		
0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	4	BAJO	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	17	MEDIO	
1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	9	MEDIO	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	19	ALTO	
0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	4	BAJO	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	19	ALTO	
0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	4	BAJO	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	12	MEDIO		
0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	8	MEDIO	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	20	ALTO	
0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	3	BAJO	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	7	BAJO	
0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	6	MEDIO	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	13	MEDIO	
1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	5	MEDIO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	19	ALTO	
0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	10	ALTO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	22	ALTO	
0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	9	MEDIO	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	16	MEDIO	
0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	5	MEDIO	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	19	ALTO	
0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	10	ALTO	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	19	ALTO	
0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	7	MEDIO	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	15	MEDIO
0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	6	MEDIO	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	10	MEDIO
0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	6	MEDIO	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	9	MEDIO	
0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	5	MEDIO	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	17	MEDIO	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	BAJO	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	15	MEDIO	

Bogotá, 25 de abril del 2022.

Señor:

JAIME ANDRÉS CONTRERAS DIAZGRANADOS

Representante Legal

Soluciones Tecnológicas en Movimiento SAS SOLTECMO SAS.

Bogotá, Colombia.

Asunto: Solicitud permiso para realizar trabajo de investigación.

Escribimos respetuosamente con el fin de solicitar permiso para realizar un estudio de investigación en su institución. Somos un grupo de estudiantes de 5 personas, actualmente inscritas en el programa (Psicología) de la Universidad Politécnico Gran Colombiano y estamos en proceso de realizar las prácticas de investigación aplicadas. El estudio que pretendemos llevar a cabo se titula "Influencia de la sobrecarga laboral en el bienestar y calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa Soluciones Tecnológicas en Movimiento SOLTECMO SAS".

por lo anterior, solicitamos esta autorización para la recolección y/o uso de datos, entrevistas o encuestas y/o toma de fotos a empleados; la participación se llevará a cabo en las instalaciones de SOLTECMO SAS, calle 19 N° 68d 39. Los colaboradores interesados, que se ofrezcan como voluntarios para participar, recibirán un formulario de consentimiento informado.

Si se otorga la aprobación, los resultados de esta investigación se le darán a conocer de primera mano. Ni la empresa, ni los participantes individuales incurrirán en costos o ningún otro tipo de proceso diferente al mencionado.

Su aprobación para realizar este estudio será muy apreciada.

Si está de acuerdo, por favor firme a continuación reconociendo su consentimiento para que se lleve a cabo este estudio en sus instalaciones.

Cordialmente y atentas a su respuesta.

Diana Marcela Cadena Barrera
Estefanía bonilla Arango
Gilma Liliana Hernández Quintana
Shirly Paola Espinoza Orozco
Yudy Marcela Torres Ramírez

Aprobado por:



JAIME ANDRÉS CONTRERAS DIAZGRANADOS
C.C. N° 80.058.691
Representante Legal SOLTECMO S.A.S.
NIT 900.479.084-1

SOLTECMO S.A.S.
SOLUCIONES TECNOLÓGICAS
EN MOVIMIENTO
NIT. 900.479.084-1
Tel.: 746 0868
Calle 19 No. 68D-39

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: Influencia de la sobrecarga laboral en el bienestar y calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa soluciones tecnológicas en movimiento SOLTECMO SAS en la ciudad de Bogotá.

Investigadores:

DIANA MARCELA CADENA BARRERA
ESTEFANÍA BONILLA ARANGO
GILMA LILIANA HERNANDEZ QUINTANA
SHIRLY PAOLA ESPINOZA OROZCO
YUDY MARCELA TORRES RAMÍREZ

Objetivo del Plan de Mejora:


A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa __ Soluciones tecnológicas en movimiento SOLTECMO SAS. El objetivo general de el Plan de Mejora es establecer la influencia que ejerce la sobrecarga laboral en el bienestar y calidad de vida laboral en los empleados de Soluciones tecnológicas en movimiento SOLTECMO SAS y brindar posibles recomendaciones frente a la situación.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentran categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISIONAL
				CODIGO	REFORMATO
		VERSION	01		
		PAGINA	2 DE 2		

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado



Fecha: JUNIO 01 2022

Yo Neil Morillo Rincon identificado con C.C. 18924841 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada "Influencia de la sobrecarga en el bienestar y Calidad de vida laboral de los colaboradores", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Neil Morillo

C.C.: 18924841

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


Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: JUNIO 01 2022.

Yo JAVIER ENRIQUE TORANCIPA MUÑOZ identificado con C.C. 1023887257 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada "Influencia de la sobrecarga en el bienestar y calidad de vida laboral de los colaboradores", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: JAVIER ENRIQUE TORANCIPA

C.C.: 1023887257.

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	REFORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	2 DE 2

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 01 JUNIO. 2022.

Yo Raul Andres Castillo Panloja. identificado con C.C. 1022977223 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada "Influencia de la sobrecarga en el bienestar y calidad de vida laboral de los colaboradores", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Raul Castillo.

C.C.: 1022977223

 MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	REFORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: _____

Yo _____ identificado con C.C. _____ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada "INFLUENCIA DE LA SOBRECARGA EN EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS COORDINADORES.", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: _____

NOMBRE: Alba Yareth Ibarra

C.C.: 36290127

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISIONAL
				CODIGO	REFORMATO
				VERSION	01
				PAGINA	2 DE 2

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: 31/05/2022

Yo Lorena Mercado identificado con C.C. 45586815 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada "Influencia de la sobrecarga laboral en el Bienestar y Calidad de vida laboral de los colaboradores", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Lorena Mercado

NOMBRE: Lorena

C.C.: 45586815

 POLI POLITÉCNICO GRACOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	REFORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	2 DE 2

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: 31-05-2022.

Yo Francisco Tulio Guzman Porra identificado con C.C. 12.263.636, manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gracolombiano, denominada "Influencia de la sobrecarga en el bienestar y Calidad de vida laboral de los colaboradores", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Francisco Tulio Guzman Porra

C.C.: 12.263.636. F.H.

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	REFORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: 31 mayo 2022

Yo Jessica Castillo Andrade identificado con C.C. 1022977223 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada "Influencia de la sobrecarga en el bienestar y calidad de la vida laboral de los colaboradores", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Jessica Castillo.

NOMBRE: Jessica Castillo.

C.C.: 1022977223

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	REFORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 31 Mayo 2022


Yo Julian A. Morales Santos identificado con C.C. 1053728989 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada "INFLUENCIA de la sobrecarga en el bienestar y calidad de la vida laboral de los colaboradores", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA:

Julian A. Morales S.

NOMBRE: Julian A Morales S.

C.C.: 1053728989 Bta. D.C.

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	REFORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: 31-05-2022

Yo Yumi Eduardo Ruiz Espita identificado con C.C. 79'58723 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada "Influencia de la sobrecarga en el bienestar y calidad de la vida laboral de los colaboradores", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Yumi Ruiz

NOMBRE: Yumi Eduardo Ruiz E,

C.C.: 79'58723

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	REFORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 31. Mayo. 2022

Yo Clavdia Patricia Contreras Diazgranados identificado con C.C. 52211582 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada "Influencia de la sobrecarga laboral en el Bienestar y calidad de vida laboral de los colaboradores o _____", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Clavdia Patricia Contreras

NOMBRE: Clavdia Patricia Contreras Diazgranados

C.C.: 52211582 Bto

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISIONAL
				CODIGO	REFORMATO
				VERSION	01
				PAGINA	2 DE 2

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 31 Mayo 2022.

Yo Luis Arias identificado con C.C. 80775077 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada "Influencia de la Sobrecarga laboral en el Bienestar y Calidad de vida laboral de los colaboradores", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA:  _____

NOMBRE: Luis A. _____

C.C.: 80775077 _____

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISIONAL
				CODIGO	REFORMATO
		VERSION	01		
		PAGINA	2 DE 2		

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 31/05/2012

Yo Lianis Sofía identificado con C.C. 30687158 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada "Influencia de la sobrecarga laboral en el Bienestar y Calidad de vida laboral de los Colaboradores", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Lianis Gonzalez

NOMBRE: Lianis Sofía

C.C.: 30687158

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	REFORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 31/05/2022

Yo Juan Sebastian Gordo Higuera identificado con C.C. 1001294899 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada "Influencia de la sobrecarga en el bienestar y Calidad de vida laboral de los Colaboradores", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: _____

NOMBRE: Juan Sebastian Gordo

C.C.: 1001294899

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	REFORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 31/05/22

Yo Andrés Felipe Muñoz Cardiz identificado con C.C. 11069.178.347 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada "Influencia de la sobrecarga en el bienestar y calidad de la vida laboral de los colaboradores", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Andrés Cardiz

NOMBRE: Andrés Felipe Muñoz

C.C.: 11069.178.347

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	REFORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: 01 JUNIO 2022

Yo CESAR A. LINARES P. identificado con C.C. 179.312.336 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada "Influencia de la Jobercage laboral en el bienestar y Calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: CESAR A. LINARES P.

C.C.: 179.312.336

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISIONAL
				CODIGO	REFORMATO
				VERSION	01
				PAGINA	2 DE 2

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: JUNIO 01 2021

Yo Willmer Abelardo Cuellar Osoro identificado con C.C. 79.730.859, manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada "Influencia de la jobcarga laboral en el bienestar y calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Willmer Abelardo Cuellar O.

C.C.: 79730859

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	REFORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	2 DE 2

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: Jun 10 01 2022

Yo Robinson Farid Forero Parra identificado con C.C. 1073687696 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada "Influencia de la sobrecarga laboral en el bienestar y calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa Soltano", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: R FARID

NOMBRE: Robinson Farid Forero Parra

C.C.: 1073687696

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	REFORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

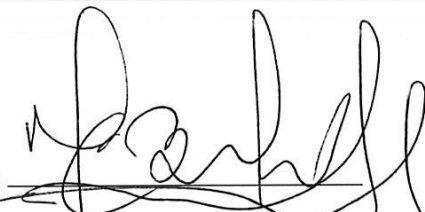
Fecha: JUNIO 01 2022


Yo Manuel Enrique Barreto Cortes identificado con C.C. 80166906 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada "Influencia de la sobrecarga laboral en el bienestar y calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa Soferno", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA:

NOMBRE:

c.c.:


MANUEL BARRETO
80166906

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISIONAL
				CODIGO	REFORMATO
				VERSION	01
				PAGINA	2 DE 2

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: 31/05/2022

Yo Karen Julieth Patiño Duque identificado con C.C. _____ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada "Influencia de la sobrecarga laboral en el bienestar y calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa Seltro" y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Karen Patiño

NOMBRE: Karen Julieth Patiño

C.C.: 1007106224

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	REFORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: 31/05/2022

Yo Sandra Milena Palma Diazgranados identificado con C.C. 1016043727 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada "Influencia de la sobrecarga laboral en el bienestar y calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa Coltecmo", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Sandra Palma

C.C.: 1016043727 / Bogotá

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	REFORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: 31 - MAYO - 2022

Yo EDISON GONZALEZ ALARCON, identificado con C.C. 79.828.848, manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada "Influencia de la sobrecarga laboral en el bienestar y calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa Jotecimo", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: _____

NOMBRE: EDISON GONZALEZ ALARCON

C.C.: 79 828 848

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISIONAL
				CODIGO	REFORMATO
		VERSION	01		
		PAGINA	2 DE 2		

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: 31 Mayo / 2022.

Yo Patricia Susa Díaz identificado con C.C. 1032404277 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada "Influencia de la sobrecarga laboral en el bienestar y calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa Botecmo", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: _____

NOMBRE: Patricia Susa

C.C.: 1032404277 Bta

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO <small>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</small>	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	REFORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: 31/05/2022

Yo Pala Andrea Dar Rico identificado con C.C. 1233404316 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada "Influencia de la sobrecarga laboral en el bienestar y calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa Sotemas", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Pala Andrea Dar Rico

C.C.: 1233404316

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNS	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	REFORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: JUNIO 01 2022.

Yo Natalia Andrea Granados Archila identificado con C.C. 1007228708 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada "Influencia de la sobrecarga laboral en el bienestar y calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa Colteama", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Natalia G

NOMBRE: Natalia Andrea Granados A.

C.C.: 1007228708

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO		PROCESO	MISIONAL
				CODIGO	REFORMATO
		VERSION	01		
		PAGINA	2 DE 2		

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 01.06.2022

Yo Diana Marcela Cadena Barrera identificado con C.C. 1013681389 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada "Influencia de la sobrecarga en el bienestar y calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa Colteam", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Diana Cadena

NOMBRE: Diana Marcela Cadena B.

C.C.: 1013681389

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	REFORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: 31-05-2022

Yo Jhonathan Diaz Vega identificado con C.C. 1014215674 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada "Influencia de la sobrecarga en el bienestar y calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa" y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: _____

NOMBRE: JHONATHAN DIAZ

C.C.: 1014215674

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	REFORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: 31/05/22

Yo Daily Vanesa Gomez Baada, identificado con C.C. 1032477829, manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada "Influencia de la sobrecarga en el bienestar y calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa" y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Vanessa Gomez

C.C.: 1032477829

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	REFORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 31/MAYO


Yo Jorge Leonardo Cortes identificado con C.C. 79 834 877 B7A manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada "Influencia de la sobrecarga en el bienestar y calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa Sitemi", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: _____



NOMBRE: Jorge Cortes

C.C.: 79 834 877 B7A

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	REFORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	2 DE 2

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 31/05/22

Yo Miguel Gonzalez Delgado identificado con C.C. 1033734651 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada "influencia de la sobrecarga en el bienestar y calidad de vida laboral de los colaboradores de la institución" y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Miguel Gonzalez

NOMBRE: Miguel Gonzalez

C.C.: 1033734651

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	REFORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	2 DE 2

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 01 JUNIO 2022

Yo GERMAN SIMANCA identificado con C.C. 1067093615 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada "Influencia de la sobrecarga laboral en el bienestar y calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa Jottecno", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: German Simanca

C.C.: 1067093615

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	REFORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 01 Junio del 2022

Yo Jaiderman David Hernandez identificado con C.C. 1001273667 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada "Influencia de la Sobrecarga Laboral en el Bienestar y Calidad de la Vida Laboral de los Colaboradores", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Jaiderman Martinez

NOMBRE: Jaiderman Hernandez

C.C.: 1001273667

**FICHA REPORTE PRODUCTO MULTIMEDIA PRÁCTICAS
SUSTENTACIÓN**

Nombre del módulo y grupo	
Autores	Nombres y apellidos estudiantes: DIANA MARCELA CADENA BARRERA ESTEFANÍA BONILLA ARANGO GILMA LILIANA HERNANDEZ QUINTANA SHIRLY PAOLA ESPINOZA OROZCO YUDY MARCELA TORRES RAMÍREZ
	Asesor: KAMILA BIBIANA GARCÍA GARZÓN.
Objetivo del proyecto	Establecer la influencia que ejerce la sobrecarga laboral en el bienestar y calidad de vida laboral en los empleados de Soluciones tecnológicas en movimiento SOLTECMO SAS.
Título del material	Sustentación practicas
Objetivo del material	Por medio del video, sustentar y presentar la investigación realizada relacionada a las variables sobrecarga laboral, bienestar y calidad de vida laboral.
Tipo de producto (podcast, video o cartilla)	Video
Enlace producto multimedia	https://youtu.be/b_lk_RghRRA