



MIEMBRO DE LA RED  
ILUMNO

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA  
CAMBIO DE ADMINISTRACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN Y  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ALCALDÍA DE TIBÚ

PRESENTA:

TATIANA HERNÁNDEZ CASTRO, 1721024764  
HOLMAN CAMILO ESPINEL PRECIADO, 100105121  
LUREIDI GONZÁLEZ GONZÁLEZ, 1921022976  
JORGE ARLES PATIÑO CLAVIJO, 1812410035  
SANDY ZULAY DUARTE SOTO, 1721020503

SUPERVISOR:

JOHANNA MARCELA TRIVIÑO JAIMES. MGS

BOGOTÁ, AGOSTO - DICIEMBRE 2021.

## Tabla de Contenidos

Resumen.	3	
Capítulo 1. Introducción.	3	
Descripción del contexto general del tema.		3
Planteamiento del problema		4
Pregunta de investigación.		5
Objetivo general.		5
Objetivos específicos.		5
Justificación		5
Capítulo 2. Marco de Referencia	6	
Marco conceptual.		6
Cambio de Gestión		6
Clima laboral		6
Desempeño Laboral		6
Satisfacción Laboral		7
Marco teórico.		7
Teoría de la Gestión de Fayol y el cambio de gestión en la organización		7
La teoría de Frederick Herzberg y la satisfacción laboral		8
Desempeño laboral y el modelo de Cambell		9
Marco Empírico.		9
Antecedentes Internacionales		9
Antecedentes Nacionales		11
Capítulo 3. Metodología.	12	
Tipo y diseño de investigación.		12
Participantes.		12
Instrumentos de recolección de datos.		12
Estrategia del análisis de datos.		13
Consideraciones éticas.		13
Capítulo 4.	14	
Resultados	14	
Discusión	16	
Conclusiones	17	
Limitaciones.	18	
Recomendaciones	19	
Referencias bibliográficas	20	
Anexos.	23	
Link producto multimedia		31

Durante el periodo electoral 2020-2023 la alcaldesa elegida fue destituida luego de catorce meses ejerciendo su cargo, se llevaron a cabo nuevas elecciones y el nuevo alcalde implementó nuevas políticas y cambios en los diferentes proyectos que se venían desarrollando, razón por la cual se realiza el presente documento en el que se busca identificar de qué manera el cambio de administración influye en el desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de la alcaldía municipal de Tibú Santander. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, aplicando una encuesta basada en el modelo propuesto por Karl Popper a 15 trabajadores. Se encontró que un 67% de los empleados se sienten insatisfechos con los cambios en la administración, ya que no perciben de la misma manera el rol y la manera como la gerencia y los superiores juzgan el mismo, evidenciando que no se sienten apoyados en el desarrollo de sus funciones e insatisfacción en la remuneración recibida, por lo que se logró identificar que el cambio de administración influye en el desempeño laboral y satisfacción de los trabajadores en su mayoría de manera negativa, afectando la forma como cada empleado desempeña sus funciones y las relaciones interpersonales o entre compañeros.

**Palabras clave:** Cambio de gestión administrativa, clima organizacional, desempeño laboral, satisfacción laboral.

## **Capítulo 1.**

### **Introducción.**

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

Se busca identificar de qué manera los empleados de la alcaldía Tibú Norte de Santander se ven afectados en el cambio de administración tanto en el desempeño y satisfacción laboral es por ello que se pretende realizar una investigación en la cual se evaluar las relaciones del personal en su entorno laboral, su tiempo laboral y su tipo de contrato en la empresa esto da a entender en que influyo el cambio de administración para los empleados para esto se tendrá en cuenta datos sobre el tema los cuales son tomados de las investigaciones consultadas durante la investigación.

La universidad de Guadalajara realizó una investigación en la empresa de telecomunicaciones de la zona metropolitana de Guadalajara con el fin de determinar cuál es el modelo conceptual de gestión y esto se logrará por medio de variables del diseño organizacional como cultura, tamaño, estrategia, entre otras, en dicha investigación se busca identificar la insatisfacción de los empleados debido al cambio de administración en cómo se ven afectados laboralmente.

La Universidad de Almería es una Universidad Pública ubicada en España específicamente en la provincia de Almería está realizando una investigación de satisfacción laboral y ciudadanía organizacional en el sector público con el fin de realizar un estudio de medición multinivel, el principal objetivo era examinar el efecto mediador de la satisfacción laboral en la relación entre la ambigüedad de rol y la conducta de ciudadanía organizacional este estudio se desarrolló en el sector público ya que los casos de conducta de ciudadanía organizacional son muy limitados aunque teniendo en cuenta que estos impulsan un buen entorno social y psicológico para esta investigación se propuso un modelo de medición, “se seleccionó un muestreo por conveniencia a partir de empleados de dos ayuntamientos similares en cuanto número de habitantes a los que dan servicio 24.626 el ayuntamiento A 16.329 el ayuntamiento es un uso de modelos multinivel permite controlar el daño de los cambios es las variables a través de las unidades y servicios ya que la pertenencia es de 4.5% del total de la varianza de las conductas de ciudadanía organizacional adicional los resultados confirman un efecto mediador total de la satisfacción laboral entre la ambigüedad de rol y la conducta de ciudadanía organizacional.

### **Planteamiento del problema**

En el marco de investigación en relación a la medición del bienestar y la calidad de vida, del personal vinculado a la alcaldía municipal de Tibú – Santander, se identificó un alto índice de insatisfacción laboral debido al cambio de gobierno, es inherente para ellos sentirse en riesgo y desarrollar emociones negativas, al considerar la pérdida de su empleo en el futuro. Se puede concluir que la estabilidad emocional de las personas puede crear complicaciones en el desarrollo de las actividades internas como externas, afectando drásticamente el correcto cumplimiento de los objetivos de la comunidad propuestos por la alcaldía, y de añadidura la forma en cómo se ven a sí mismos.

Es por ello que se pretende analizar las diferentes problemáticas que presentan sus empleadores e indagar si presentan insatisfacción laboral relacionado con el cambio de administración.

### **Pregunta de investigación.**

¿De qué manera el cambio de administración influye en el desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de la alcaldía municipal de Tibú Norte de Santander?

### **Objetivo general.**

Identificar de qué manera el cambio de administración influye en el desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de la alcaldía municipal de Tibú Norte de Santander

### **Objetivos específicos.**

Determinar qué factores intervienen en el desempeño y la satisfacción laboral de los empleados de la alcaldía de Tibú a raíz del cambio de administración.

Analizar los resultados encontrados, e identificar el nivel de satisfacción laboral y cómo influye en la calidad de vida de los funcionarios.

Establecer mecanismos que permitan mejorar la satisfacción y el desempeño en todas las áreas de trabajo de los funcionarios de la alcaldía de Tibú

### **Justificación**

La administración dentro de una organización es el eje principal, de esta depende el funcionamiento de la misma, si esta falla todos sus procesos se verán involucrados de manera negativa, esta debe mantenerse vigente, y si hay cambios estos deben ser acordes a su contexto, o buscar la mejor forma de que estos sean aceptados por la organización.

Considerando lo anteriormente dicho la conveniencia del presente proyecto de investigación busca describir la influencia que puede tener los cambios en la gestión administrativa organizacional, en la percepción de satisfacción laboral que los empleados tengan, de acuerdo a las decisiones que se tomen a partir de esos cambios, a las formas en que se transformen las relaciones e incluso se modifique la comunicación, las formas de trabajar o de direccionar las estrategias y el logro de los objetivos, lo que a la vez puede afectar de manera positiva o negativa según sea el caso el desempeño laboral.

Seguidamente, en cuanto a la relevancia social esta investigación se quiere evidenciar la importancia de la gestión administrativa en el mantenimiento y armonía de la organización en general, pero al mismo tiempo en los diferentes procesos que se desarrollen y lleven a cabo

dentro de la misma y como los miembros se adapten a ella, por lo que a través de los resultados <sup>6</sup> que se pretenden alcanzar se pretende demostrar que cualquier cambio que se realice a nivel administrativo debe considerar que influirá de manera directa o indirecta en el entorno laboral.

En cuanto a la relevancia práctica permitirá a las empresas reconocer en qué medida puede llegar a afectar o a favorecer la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados los ajustes o cambios que se lleguen a realizar y en esta misma medida tomar en cuenta dichos hallazgos para tomar acciones de contingencia en las diferentes situaciones en que se requieran cambios administrativos, evitando así que afecte la satisfacción laboral de los empleados y el nivel con que desempeñan su trabajo.

## **Capítulo 2.**

### **Marco de Referencia**

En el presente capítulo se desarrollarán tres marcos los cuales buscan describir los conceptos claves para la investigación, la teoría que sustenta el estudio y una breve revisión de los hallazgos más importantes encontrados en investigaciones y revisiones anteriores.

#### **Marco conceptual.**

##### ***Cambio de Gestión***

El cambio de gestión en la organización, se entiende como un proceso de adaptación ante la transformación de la estructura organizacional que implica estructura de mando, tecnología e incluso ubicación reasignación o cambios en el talento humano, para poder responder a las demandas o necesidades del entorno o mercado en el que se mueve, siendo el aprendizaje y las experiencias previas aspectos de suma importancia en el proceso y en la toma de decisiones (Contreras, 2015).

##### ***Clima laboral***

Es el patrón que define las características de la organización con relación a la calidad del ambiente interno que se viva dentro de ésta, el cual puede ser percibido por sus miembros como positivo o negativo e influye directamente en sus actitudes. (Universidad Militar Nueva Granada 2014)

##### ***Desempeño Laboral***

El desempeño laboral son todas las acciones y comportamientos que los empleados ponen en práctica para lograr alcanzar los objetivos de la organización de acuerdo a su función y a la

naturaleza de su cargo y la ejecución de sus tareas; que son medidos a través de sus competencias y en qué medida a través de ellas el empleado muestre resultados significativos y provechosos para la empresa. (Chiang y San Martín 2015)

### ***Satisfacción Laboral***

La satisfacción laboral es un estado emocional que se desprende de la percepción subjetiva que los empleados tienen de las experiencias laborales y del rol que cumple en la organización o empresa, dentro de las variables que se toman en cuenta para medir o evaluar la satisfacción laboral están la percepción que se tenga del entorno de trabajo y de la empresa en sí, de las directrices y formas de liderazgo de las condiciones de trabajo, entre otras. (Marín y Placencia 2017)

### **Marco teórico.**

#### ***Teoría de la Gestión de Fayol y el cambio de gestión en la organización***

El cambio de gestión de las organizaciones tiene sus orígenes en los postulados de la teoría de la gestión propuesta por Fayol (1916) citado en Ramírez (2017) desde la cual se explica que el entorno organizacional debe cambiar constantemente para adaptarse al entorno o al mercado productivo, y dichos cambios requieren de estrategias eficientes y activas que faciliten que los empleados comprendan y acepten dicho cambio, al igual que los sistemas internos de la organización, pues de ello depende el éxito de dicho cambio y la solución de los problemas que originaron el mismo.

Ahora bien desde la teoría planteada por Fayol (1916) citado en Ramírez (2017) la organización debe cumplir con una serie de funciones básicas que van desde comerciales, financieras, técnicas y de seguridad, lo que significa la subdivisión por áreas a lo que Fayol denominó la división del trabajo a través de las habilidades o capacidades de cada empleado, cuya capacitación y experticia la organización debe incentivar haciendo los cambios o ajustes necesarios, reguladas por las funciones administrativas que es en donde descansa la autoridad y la unidad de mando, por lo tanto, según lo explica Fayol (1916) en esta teoría las formas en las que se dirija o cambie la unidad de mando y el control de la dirección influya en la relación entre empleado y empresa y por lo tanto en su interés por lograr el cumplimiento de las responsabilidades y funciones (Ramírez, 2017)

Tomando esta premisa de la teoría de la administración científica se crearon diversos modelos, que explican el cambio organizacional y de gestión, siendo uno de ellos el propuesto

por Thurley (1979) citado en Jaramillo (2019) desde el cual ven el cambio de gestión como un proceso que busca incentivar el desarrollo de la organización para que esta pueda contar con áreas funcionales, tal y como planteó Fayol en su premisa, por lo que desde este modelo se describen cinco formas o estrategias de llevar a cabo el cambio de gestión dentro de la organización; entre ellas esta según Thurley (1979) citado en Jaramillo (2019) la forma directiva, la cual contemplan los cambios que se deciden hacer por decisión de las directivas para superar una crisis, en la que ya se han agotado otros recursos; la estrategia o cambio negociado, se refiere a que los cambios o ajustes de liderazgo y dirección sean discutidos entre directivos o empleador y los empleados, para que estos últimos trasmitan su opinión y lleguen a acuerdos; otra es la forma de cambio analítico la cual se enfoca en establecer objetivos claros y desarrollar los ajustes o cambios para llevarlos a cabo, sin dar explicaciones y opiniones.

### ***La teoría de Frederick Herzberg y la satisfacción laboral***

Una de las teorías que más se relacionan con la satisfacción laboral es la desarrollada por Frederick Herzberg, la cual originalmente fue diseñada para explicar la motivación organizacional, sin embargo, fue aplicada para explicar el comportamiento de los empleados en relación al entorno organizacional, considerando que la satisfacción se relaciona con la percepción del individuo del entorno laboral y como este determina su comportamiento hacia el trabajo.

La teoría de Herzberg, según Madero (2019) sostiene que la relación de un individuo con su trabajo es básica y de que su actitud hacia este bien, puede determinar el éxito o el fracaso. Herzberg analizó lo que los individuos quieren en su trabajo deduciendo que la motivación hacia este y la satisfacción con el mismo, depende de dos factores. El primero de ellos es el factor Higiénico, este se considera la perspectiva ambiental es decir las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja y, que constituyen los como son: las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre las directivas y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc. Estos factores poseen una capacidad limitada para influir en el comportamiento de los trabajadores.

El segundo factor, se refiere a los motivacionales que según describe Herzberg (s.f) citado en Madero (2019) enunciando la teoría se enfocan con el contenido, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí; producen un efecto de satisfacción duradera y un

aumento en la productividad hasta niveles de excelencia. Aquí se incluyen los sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional, manifiestos en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran desafío y tienen bastante significación en el trabajo, elevando la satisfacción. 9

### ***Desempeño laboral y el modelo de Cambell***

El desempeño laboral se puede explicar o entender desde el modelo teórico de Cambell (1989) citado en Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020) que mide el desempeño laboral de manera integral, a través 8 componentes. En primer lugar, el componente de las tareas específicas, que se refiere a la capacidad de la persona para llevar a cabo las tareas que se le asignan, el segundo componente es, las habilidades en tareas no específicas, que según el modelo se refiere a aquella capacidad del trabajador para cumplir tareas que surjan en su rol de trabajo, aunque no sean propias de su cargo; el siguiente componente es la comunicación, la cual fomentan las relaciones colaborativas en el desarrollo de las funciones; el otro componente es el mantenimiento de la disciplina en el entorno de trabajo, que se refiere a la capacidad del empleado por controlar la frustración y los comportamientos negativos.

Otro componente que menciona Campell (1989) citado en Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020) en su modelo es la capacidad de rendir en equipo y se refiere al grado de apoyo que el empleado perciba por parte de su equipo de trabajo para lograr las metas individuales y en conjunto, este componente es complementado por la percepción de liderazgo o supervisión, que se relaciona con que tan bien percibe el subordinado el liderazgo de la administración y que tanto influyen en el u sus funciones, lo cual esta ligado al componente de percepción de la administración, que se relaciona con la manera como el empleado se siente integrado a la organización y que la organización le provee los recursos necesarios para realizar su trabajo y solucionar sus problemas.

### **Marco Empírico.**

#### ***Antecedentes Internacionales***

Como primer antecedente investigativo se encuentra el trabajo realizado por Arellano (2018) en su investigación “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018” realizada en Perú, con el objetivo de Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL, para lo cual se

aplicó una metodología cualitativa descriptiva, cuyos resultados demostraron que, si existe una<sup>10</sup> relación entre los cambios de gestión y la satisfacción laboral percibida por los empleados, lo que, corrobora el planteamiento central de este trabajo.

Otro de los antecedentes en el trabajo desarrollado por Ramírez (2017) en Perú, que tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe en la gestión del cambio organizacional y el desempeño laboral del personal que labora en la Dirección General de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción, que desde una metodología deductiva, encontró que no siempre existe una conexión directa entre el cambio en la organización y el desempeño de los empleados, sobre todo si la organización es de innovación frecuente, lo que se contrapone a la hipótesis central del proyecto, pero aun así da otra perspectiva. Caso contrario a lo que se encontró en la investigación hecha por Tamayo (2017) en Chiclayo Perú, que tuvo como objetivo “explicar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote”, mediante una metodología cuantitativa cuyos resultados resaltan que sí existe una influencia directa entre el cambio de gestión en una organización y el desempeño laboral.

No obstante, desde la propuesta investigativa de Tamayo (2016), que se planteó como objetivo “determinar la relación que existe entre los factores de la satisfacción respecto a los aspectos del trabajo” y “la intención de abandonar la empresa, encontrando entre sus resultados, que la rotación o los cambios drásticos en la organización y los puestos de trabajo aumentan en los empleados el deseo de abandonar el puesto de trabajo y disminuye su motivación a sus funciones”.

Algo que también fue de manera indirecta mencionado y corroborado en la investigación realizada por Bach (2015) que fue realizada en Brasil y tuvo como objetivo “investigar la influencia de la gobernanza empresarial en la eficiencia financiera de las empresas brasileñas que cotizan en la BOVESPA”, encontrando en sus resultados “la forma en que actúe o sea modificado el gobierno corporativo influye en los resultados generales de la empresa”, teniendo en cuenta que “la estructura directiva es la base”, lo que se asemeja a lo que se quiere comprobar en la presente investigación.

Por otra parte, el trabajo realizado en México por Bellon, Suástegui, y Rodríguez, (2015), denominado “Efecto de la incertidumbre en un proceso de cambio organizacional en empresas comerciales de LA ZMG”; el cual tuvo como objetivo “identificar los factores que intervienen en la implantación de un cambio organizacional en empresas comerciales ubicadas en la Zona

Metropolitana de Guadalajara”, el cual, desde una metodología cuantitativa, proporcionó<sup>11</sup> resultados que evidencian una relación directa y proporcional entre la sensación de incertidumbre, que a la vez genera desconfianza, conflictos y confusión por parte de los empleados y la resistencia al cambio al interior de la misma, que obstaculiza el proceso.

Lo anterior también es corroborado desde la investigación desarrollada por Ortega (2015) que se planteó como objetivo determinar la influencia de la resistencia al cambio sobre el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital “Alto de la Alianza” de Tacna, con la finalidad de generar alguna recomendación de mejora del comportamiento organizacional, cuyos resultados al igual que la investigación anterior la resistencia hacia el cambio de gestión administrativa u organizacional afectan la percepción de los empleados con respecto al saber y al conocer las consecuencias de dichos cambios y por ende afectando el desempeño .

Así mismo, Del mismo modo, el trabajo de investigación realizado por Molina, Briones, Arteaga (2016) en Ecuador, con el objetivo de “analizar el comportamiento organizacional, como eje dinamizador de la eficiencia y eficacia de las empresas, constituye hoy en día una abstracción de suma importancia”, a partir de sus resultados se concluye que, los cambios de gestión favorecen el incremento de la eficacia y la eficiencia en el desempeño si se manejan adecuadamente.

### ***Antecedentes Nacionales***

Dentro de los antecedentes Nacionales se encontró la investigación realizada por Contreras (2018) titulada “La Gestión del cambio Organizacional como herramienta para promover la eficiencia del capital humano en las pequeñas empresas”, realizada en Colombia, cuyo objetivo fue “analizar varios aspectos relacionados directamente con la gestión del cambio organizacional en las pequeñas empresas de Bogotá”, desde una metodología cualitativa, mediante el estudio de caso, que como resultados destacan ante el cambio de gestión organizacional existieron factores que lo facilitaron como la capacitación, mientras que uno de las consecuencias negativas del mismo fue la falencia en la retroalimentación para una mayor comprensión de los cambios generados, lo que afectó la manera de trabajar.

**Metodología.****Tipo y diseño de investigación.**

Esta investigación tiene un enfoque de tipo cuantitativo, según Hernández (2014) afirma que “Este se genera a partir de un proceso deductivo en el que, a través de la medicación numérica y el análisis estadístico inferencial se prueban hipótesis previamente formuladas” adicional se trabajó un diseño Descriptivo que según Mejía 2020 “se encarga de describir la población o situación alrededor del cual se centra su estudio, utilizando técnicas como la observación y las encuestas entre otras a diferencia de otro tipo de investigaciones realizan su estudio sin alterar o manipular ninguna de las variables del fenómeno limitándose únicamente la medición y descripción de las mismas”

**Participantes.**

El presente proyecto de investigación toma como participantes a los trabajadores de la Alcaldía de Norte de Santander la cual tiene un total de 45 empleados por contrato directo con la alcaldía, donde la muestra es entendida como un subconjunto de la población que está siendo estudiada, la cual se utiliza para sacar conclusiones de dicha población (Baptista, 2010) esta es de 15 trabajadores de los cuales el 67% son de sexo Femenino y el 33% son de sexo Masculino; en el cual se puede encontrar un nivel jerárquico que esta dividió en un 20% por directivos, un 40% por asesores, 20% técnicos, 13% por profesionales y un 7% por asistenciales.

También podemos encontrar que el 100% de la muestra tienen un tipo de contrato directo con la alcaldía, la antigüedad se presenta en un 40% que llevan menos de un año, el 20% mes de un año y el 40% más de cinco años laborando en la alcaldía. Se utilizó un muestreo por conveniencia en donde se tendrá en cuenta que de los 45 trabajadores van a entrar en el estudio aquellos que tienen más conocimientos en casos administrativos y quienes tengan más contacto con el pueblo.

**Instrumentos de recolección de datos.**

El instrumento de recolección de datos utilizado para esta investigación será una encuesta basada en el modelo propuesto por Karl Popper la cual es utilizada con el fin de obtener información sobre la realidad social, consta de 16 ítems calificada a través de las opciones de

falso u verdadero, que nos permitirán evaluar variables como clima social, carga laboral, salario entre otras (ver anexo 3) la aplicación del instrumento se desarrollara por un Link el cual se enviará a cada uno de sus correos junto con consentimiento informado (ver anexo 2) cuentan con un tiempo estipulado de 20 minutos para enviar los resultados los cuales llegarán a un drive, dicha encuesta se realizará durante la jornada laboral de los trabajadores (ver anexo 1). 13

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

Posterior a la aplicación de la encuesta a cada uno de los participantes, quienes son los funcionarios de la alcaldía de Tibú, se procede con la recolección de datos que serán plasmados en una tabla de Microsoft Excel, la cual permite almacenar información y obtenerla de manera rápida detallada y organizada al momento de crear gráficos para la elaboración de resultados del presente proyecto de investigación

### **Consideraciones éticas.**

El Código deontológico colombiano establece criterios y conceptos propios a la Ética profesional; esto a su vez contiene disposiciones que obligan a los psicólogos a emplear procedimientos adecuados que serán su respaldo. Para aplicar las entrevistas TEST y demás herramientas que se utilizan para el ejercicio su labor en este caso aplicados a las poblaciones descritas; específicamente se tuvo en cuenta la Ley 1090 de 2006, en el Artículo 10 numeral A refiere el primer, sino más importante de los “deberes generales del psicólogo”. Según lo estipula el artículo 74 de la Constitución Nacional, el secreto profesional es inviolable”. (COLPSIC, 2006). Así como los artículos 2, 10, 11, 23 y 30 y la Ley 1164 de 2007, artículo 35 (COLPSIC, 2006). De esta manera se dio inicio y los participantes fueron tratados con dignidad, respeto en todo momento sin excepción, siempre en pro de conservar la integridad del ser humano. Informándoles y solicitando autorización para el tratamiento de los datos mediante consentimiento informado. La selección de los participantes se da de forma imparcial. Se previó igualmente los principales riesgos a los que los participantes podrían estar expuestos y se tomaron las medidas necesarias para evitarlos. (Ministerio de Salud, 1993).

**Resultados**

Los hallazgos obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos, muestran que, el 67% de los empleados se sienten insatisfechos con los cambios en la administración y solo el 33%, refiere sentirse satisfechos, lo que influye en la satisfacción laboral en aspectos como el apoyo percibido o recibido de los superiores, gráfica 4. Se destaca un porcentaje importante de empleados que no percibe de la misma manera el rol; así como también existe porcentaje que, refiere insatisfacción con el salario, con la exigencia en cuanto a cantidad de trabajo y la manera como la gerencia y superiores juzgan el desarrollo del mismo. Todo esto en conjunto evidencia que tanto el desempeño laboral como la satisfacción laboral están determinadas en gran parte por el rol que cumple la administración y los cambios que se den en ella.

Ahora bien, con relación al primer objetivo específico según los resultados los factores asociados al nivel de satisfacción laboral son en primer lugar el apoyo recibido de sus superiores que como se muestra en la gráfica 5 para un 53 % es satisfactorio; no obstante, un porcentaje igualmente significativo del 47 % se muestra insatisfecho, lo cual indica que al no existir una gran diferencia entre los empleados satisfechos frente a los insatisfechos es un factor que puede llegar a intervenir de manera negativa en el nivel de satisfacción laboral percibido y de manera indirecta en el desempeño de los empleados especialmente en quienes no se sienten apoyados en el desarrollo de sus funciones y positiva en quienes si sienten dicho apoyo.

Otro factor es la satisfacción con el nivel gerencial ocupado en la alcaldía, que según la gráfica 3, es satisfactorio para un 53 % de los trabajadores, mientras que el 47 % no lo es; lo cual influyen en el nivel de satisfacción con las que se realice las funciones y por consiguiente con el desempeño de manera positiva para quienes lo encontraron satisfactorio puesto que los motiva a continuar desempeñando cada vez mejor sus funciones y promoviendo un buen ambiente laboral, y de manera negativa, para quienes se sienten insatisfechos en dicho cargo , lo que puede significar la pérdida de interés en cumplir las funciones a cabalidad o con los requisitos mínimos requeridos en su cargo.

Lo anterior es complementado por el factor relacionado con el salario que según la gráfica 5, para el 53 % de los empleados es insatisfactorios y para un 47 % satisfactorios, por lo que el factor remuneración influye en la forma como cada empleado desempeña sus funciones, el nivel

de productividad de las mismas y en la satisfacción que sienta con el cumplimiento de las<sup>15</sup> mismas y con la empresa en general.

Como factores asociados al desempeño está el nivel de exigencia y la cantidad de trabajo, que para el 60 % de los empleados resulta satisfactorio y para el 40 % insatisfactorio, dichos hallazgos evidencian que, aunque la mayoría de los empleados se sienten insatisfechos por el salario recibido por su trabajo, no lo están con la carga laboral, por lo que se puede deducir que la remuneración económica tiene mayor importancia para ellos como fuente de insatisfacción que la carga laboral.

Así mismo, el componente o factor asociado a las posibilidades de destacar que da el puesto de trabajo, para el 60 % fue evaluado como satisfactorio y para el 40 % como insatisfactorio, lo que sugiere que independientemente de la naturaleza del cargo profesional , técnico o tecnológico y la jerarquía que ocupen, los empleados perciben que su trabajo les permita demostrar o fortalecer sus capacidades y habilidades, lo que se verá reflejado en su competitividad y desempeño de funciones y en que se sienta satisfecho en el entorno laboral, lo cual se ve reforzado por el factor de las relaciones con los compañeros, que para un 80 % son satisfactorias y para un 20 % no lo son , que garantizan un buen entorno de trabajo y la armonía en el mismo.

Seguidamente, en relación al segundo objetivo específico, se evidenció que el nivel de satisfacción es alto para poco más del 53 % de los empleados encuestados, que se mostraron satisfechos con sus relaciones laborales , con la carga laboral en sus puesto de trabajo con el apoyo y supervisión recibida por sus jefes o superiores, así como también con el nivel gerencial que ocupa al interior de la institución, lo que de manera indirecta puede influir positivamente en su calidad de vida laboral, puesto que favorece el crecimiento laboral al permitir les destacar en su puesto de trabajo, al brindarles motivación, orientación y apoyo para mejorar en su desempeño y prepararse , lo que está relacionado con la formación y la posibilidad de ascenso, además de que el ambiente laboral según lo encontrado favorece las relaciones entre compañeros, que representa un factor importante en el crecimiento personal y contribuye al buen desempeño y al logro de objetivos.

No obstante, cabe resaltar que el 47 % de la población restante demostró un bajo nivel de satisfacción, lo cual también tiene repercusiones en su calidad de vida, como la desmotivación, dado que consideran que la remuneración insuficiente en comparación con el trabajo realizado, lo cual está asociado a que perciben falta de apoyo de superiores y de la gerencia en general a partir del cambio organizacional.

Finalmente, en lo referente al tercer objetivo específico, los mecanismos que pueden mejorar la satisfacción laboral y el desempeño, pueden ser el desarrollo de un plan de capacitación para lograr una mejor adaptación a los cambios organizacionales, establecer o mejorar un sistema de incentivos y remuneraciones que estén acorde a las labores desempeñadas en los distintos niveles y tipos de cargo, establecer convenios con entidades educativas para la promoción de carreras y especializaciones de los empleados, que potencialicen o fortalezcan sus competencias y capacitaciones periódicas en temas como motivación y liderazgo a supervisores y empleados.

### **Discusión**

Considerando que según los resultados encontrados el 67% de los empleados se sienten insatisfechos con los cambios en la administración, relacionado con la insatisfacción frente al apoyo que brinda el superior al desarrollo de sus funciones, con el salario, con la exigencia en el trabajo y la manera de evaluar sus funciones por parte de los superiores, estos hallazgos coinciden o van de la mano con las afirmaciones realizadas por Fayol en su teoría de la administración (1916) citado en Ramírez (2017), que explican que los cambios en el entorno organizacional son necesarios para el crecimiento de la organización, pero la adaptación a ellos por parte de quienes hacen parte de la empresa depende de las directrices que asuma la unidad de mando; adicionalmente a la teoría de Fayol los resultados mencionados corroboran lo encontrado por Arellano (2018), que demuestran que si existe una relación entre los cambios de gestión y la satisfacción laboral percibida por los empleados, reflejada en la motivación que muestren hacia el trabajo, el reconocimiento y apoyo a la autoridad y a sus decisiones, entre otras.

Así mismo, en cuanto a los factores que intervienen en la satisfacción laboral de los empleados, según los resultados son la satisfacción con el nivel gerencial, asociado con el liderazgo, que para el 53% fue satisfactorio; la satisfacción con el salario, con lo que concuerda un 40% de los encuestados y que influye en la forma como cada empleado desempeña sus funciones y el nivel de productividad de las mismas, lo cual corrobora la teoría propuesta por Herzberg, retomada por Madero (2019) en relación a que uno de los factores que motivan y determinan la satisfacción del individuo con su trabajo es el factor higiénico del salario y el tipo de apoyo o el tipo de supervisión recibida.

Del mismo modo en lo que respecta al factor relacionado con el desempeño, las posibilidades de destacar que da el puesto de trabajo, el 60% fue evaluado como satisfactorio, lo

cual se ve reforzado por el factor de las relaciones con los compañeros, que para un 80% son 17 satisfactorias, aunque también existe un porcentaje significativo, de alrededor del 47% que muestran marcada insatisfacción en dichos factores y que coincide con lo que propone Campell (1989) citado en Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020) al asegurar que uno de los aspectos que determinan el desempeño en los empleados es grado de apoyo que el empleado perciba por parte de su equipo de trabajo o compañeros para lograr las metas individuales y en conjunto.

Seguidamente, se evidenció que el nivel de satisfacción con sus relaciones laborales, con la carga laboral en sus puestos de trabajo, con el apoyo y supervisión recibida por sus jefes o superiores es alto para poco más del 53% de los empleados encuestados, así como también con el nivel gerencial que ocupa al interior de la institución, lo que de manera indirecta puede influir positivamente en su calidad de vida laboral, mientras que el 47% restante refiere sentirse insatisfecho en estos aspectos. Dicha diferencia coincide con lo explicado a través de la teoría de Herzberg, según Madero (2019), la cual analizó lo que los individuos quieren en su trabajo deduciendo que la motivación hacia este y la satisfacción con el mismo, depende de diversos aspectos que agrupa en dos factores, uno de ellos el higiénico, que trata del tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre las directivas y los empleados, los beneficios que reciba de la empresa y el salario.

Finalmente, en relación al tercer objetivo y de acuerdo a los resultados los mecanismos que pueden mejorar la satisfacción y el desempeño laboral, deben orientarse a un plan de capacitación para lograr un mejor adaptación a los cambios organizacionales, lo que se relaciona con lo planteado por Molina, Briones, Arteaga (2016), quien afirma que los cambios de gestión deben orientarse a través de estrategias que faciliten la adaptación u la aceptación y así favorezcan el incremento de la eficacia y la eficiencia en el desempeño. Además, de establecer o mejorar un sistema de incentivos y remuneraciones que estén acorde a las labores desempeñadas en los distintos niveles y tipos de cargo, establecer convenios con entidades educativas para la promoción de carreras y especializaciones de los empleados, que potencialicen o fortalezcan sus competencias.

### **Conclusiones**

Mediante los resultados obtenidos se pudo concluir que, el cambio en la administración influye en el desempeño laboral y satisfacción de los trabajadores en su mayoría de manera

negativa, afectando la calidad de vida laboral y el entorno de trabajo, así como el desempeño 18  
laboral y el nivel percibido de satisfacción.

Del mismo modo, se concluyó según los hallazgos que los factores evaluados que más intervienen en el desempeño laboral de los empleados de la alcaldía de Tibú, son el nivel gerencial, asociado con el liderazgo, la satisfacción con el salario, que influye en la forma como cada empleado desempeña sus funciones y las relaciones interpersonales o entre compañeros.

Seguidamente, en relación al nivel de satisfacción laboral, se pudo concluir que la mayoría de los encuestados demuestran que dicho nivel es alto para un 53 %, lo cual implica que mantienen relaciones personales favorables, una buena percepción del apoyo dado por sus superiores lo que de manera indirecta puede influir positivamente en su calidad de vida laboral, puesto que favorece el crecimiento laboral al permitirles destacar en su puesto de trabajo. No obstante, cabe resaltar que el 47 % de la población restante demostró un bajo nivel de satisfacción, lo cual también tiene repercusiones en su calidad de vida, como la desmotivación, ante una remuneración insuficiente en comparación con el trabajo realizado y la falta de apoyo de superiores y de la gerencia en general a partir del cambio organizacional.

Finalmente, se concluyó que gracias a los resultados los mecanismos que pueden servir para garantizar el bienestar laboral de los funcionarios de la alcaldía de Tibú, deben estar orientados a la capacitación para facilitar la adaptación a los cambios organizacionales, al desarrollo de un plan de incentivos y sistema de remuneración más eficaz y al desarrollo e implementación de planes de carreras y especializaciones que ayuden al crecimiento profesional de los funcionarios.

### **Limitaciones.**

La investigación tuvo algunos limitantes, como el instrumento aplicado, ya que, al no ser un instrumento estandarizado, no cuenta con un porcentaje de confiabilidad, por lo que los resultados pueden variar de acuerdo al instrumento aplicado. Adicionalmente al haber sido una investigación completamente virtual, una limitante fue el tiempo y la ubicación de la muestra, ya que, al ser todos los integrantes del grupo de investigación residentes de diferentes ciudades, hizo esto que acordar una hora y fecha para los encuentros, creación y aplicación del instrumento fuera un poco más complejo.

Se considera que el papel que juega la administración en la alcaldía de Tibú es fundamental para su buen desarrollo, por tal motivo se recomienda a la alcaldía de Tibú Santander mejorar los estándares de administración, se deberían realizar ajustes salariales que sean acordes a las funciones de cada uno de los funcionarios.

En cuanto a la falta de apoyo por parte de los superiores y la gerencia, se recomienda desde la parte de recursos humanos involucrar a todas las directivas, para Diseñar un proceso de cambio, en donde se logre identificar las posibles áreas de trabajo que puedan verse afectadas a raíz del cambio de administración y así poner en marcha iniciativas que contribuyan a la adaptación de este.

Finalmente se recomienda edificar un sistema de información en donde se comunique de forma efectiva a cada una de las aéreas de trabajo, la visión y las estrategias que se tendrán en cuenta de acuerdo al cambio organizacional, y así conseguir el compromiso de sus equipos durante el proceso.

### Referencias bibliográficas

- Arellano, J. (2018). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018 (Trabajo de Postgrado). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26868>.
- Bach, S. (2015). Influencia de la estructura de gobierno corporativo en desempeño financiero: evidencia de empresas brasileñas de capital abierto. *Revista Ibero Americana de Estrategia* 14 (4), pp. 41-62.
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguilar, E. (2020). Desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado* 7 (1) , pp. 109-121.
- Bellon, L., Suástegui, A. y Rodríguez, J. (2015). Efecto de la incertidumbre en un proceso de cambio organizacional en empresas comerciales de LA ZMG. Recuperado de [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2394758](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2394758)
- Chiang, M. y San Martín, N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Revista Ciencia y trabajo* 17 (54), pp. 159-165. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- COLPSIC. (2006). Deontología y Bioética del ejercicio de la Psicología en Colombia. Obtenido de [https://www.infopsicologica.com/documentos/2009/Deontologia\\_libro.pdf](https://www.infopsicologica.com/documentos/2009/Deontologia_libro.pdf).
- Congreso de la República de Colombia. (06 de 09 de 2006). LEY 1090 DE 2006. Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1090\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html)
- Contreras, J. (2018). La Gestión del cambio Organizacional como herramienta para promover la eficiencia del capital humano en las pequeñas empresas (Trabajo de grado). Universidad

[http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0946\\_ContrerasSanchezJ.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0946_ContrerasSanchezJ.pdf)

Corrales, S. (2018). Teorías organizacionales: un modelo teórico para mejorar el desempeño administrativo. *Revista de Investigación en Ciencias Contables y Administrativas* 3 (2), pp. 80-94. Recuperado de <https://ricca.umich.mx/index.php/ricca/article/view/45>

De la Rosa, R. (2014). Diseño de un modelo de gestión administrativa para el Cabildo de la comuna San Rafael, parroquia Chanduy, provincia de Santa Elena, año 2014 (Tesis de grado). Universidad Estatal Península de Santa Elena. Recuperado de <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/1639/DISE%20UN%20MODELO%20DE%20GESTI%20ADMINISTRATIVA%20PARA%20EL%20CABILDO%20DE%20LA%20COMUNA%20SAN%20RAFAEL%20PARROQUIA%20CHANDUY%20PROVINCIA%20DE%20SANTA%20ELENA%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gallegos, W. L. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & Trabajo*

Jaramillo, J. (2019). Gerencia del cambio Organizacional (artículo) Universidad Santo Tomás.

Recuperado de

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/26100/1/Cultura%20organizacional%20y%20cambio-Capitulo%207.pdf>

López, S. y Chambel, M. (2016). El rol de la percepción de apoyo organizacional en la inseguridad laboral y el desempeño. *RAE-Revista de Administración de Empresas*.

Recuperado de

<https://www.scielo.br/j/rae/a/9GpGHGjGQxTzyFjQcLQmb3j/abstract/?lang=es>

Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la 22

satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria* 29, e2153. doi.

<http://doi.org/10.15174.au.2019.2153>

Universidad Militar Nueva Granada. (2014). *La Cultura Organizacional como herramienta para mantener un Clima Organizacional y un Desempeño Laboral óptima frente a los cambios del entorno*. Bogotá.

## SATISFACCIÓN LABORAL

La siguiente encuesta se realiza con el fin de identificar la satisfacción laboral de los funcionarios en la alcaldía municipal del Tibú (Norte de Santander). Tenga en cuenta que esta información solamente se usara con fines investigativos y académicos y la información aportada será manejada de manera confidencial.

\* Obligatorio



1

Genero \*

- Femenino
- Masculino

2

Edad \*

3

Nivel jerárquico \*

- Directivo
- Asesor
- Técnico
- Profesional

4

Tipo de Contrato \*

- Directo
- Público
- Por aprendizaje
- Ocasional de trabajo

5

Indique su área de trabajo

6

Indique su nivel académico

- Ninguno
- Primaria
- Bachiller
- Técnico
- Tecnológico
- Profesional

7

Antigüedad en su trabajo

- Menos de 1 año
- De 1 a 5 años
- Más de 5 años

Responda las preguntas de acuerdo a su perspectiva actual en su lugar de trabajo

8

Me gusta mi trabajo

- Falso
- Verdadero

9

Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que destaco

- Falso
- Verdadero

10

Mi salario me satisface

- Falso
- Verdadero

11

Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen

- Falso
- Verdadero

12

Me encuentro satisfecho con el nivel gerencial.

- Falso
- Verdadero

13

Estoy satisfecho con el cambio de administración.

- Falso
- Verdadero

14

Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea

- Falso
- Verdadero

15

Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.

- Falso
- Verdadero

16

Estoy satisfecho mis relaciones con mis compañeros.

- Falso
- Verdadero

---

Este contenido no está creado ni respaldado por Microsoft. Los datos que envíe se enviarán al propietario del formulario.

Microsoft Forms

*(Anexo 1) Encuesta satisfacción laboral*

		<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	1 DE 2

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

**Proyecto de práctica II – investigación aplicada  
Cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de  
los trabajadores de la alcaldía de tibu.**

Nombres de los/as estudiantes:

Tattana Hernández castro, Holman Camilo Espinel Preciado,  
Lureldi González González, Jorge Arles Patiño Clavijo, Sandy Zulay Duarte Soto,

Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 36 parágrafo (i), el cual estipula no practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario, o en casos de menores de edad o dependientes, del consentimiento del acudiente.

La siguiente información busca comunicar oportunamente, las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Investigación (**cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores de la alcaldía de tibu.**), solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto, cuyo objetivo es identificar de qué manera el cambio de administración influye en el desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de la alcaldía municipal de Tibú Santander.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que hará parte, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

 <b>POLI</b> <small>POLITÉCNICO GRAN COLOMBIANO</small>	<b>MIEMBRO DE LA RED ILUMNO</b>	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>		<b>PROCESO</b>	<b>MISIONAL</b>
				<b>CODIGO</b>	<b>TE RE FORMATO</b>
				<b>VERSION</b>	<b>01</b>
				<b>PAGINA</b>	<b>2 DE 2</b>

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran colombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzguen necesarios.

### 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

“ \_\_\_\_\_ ”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

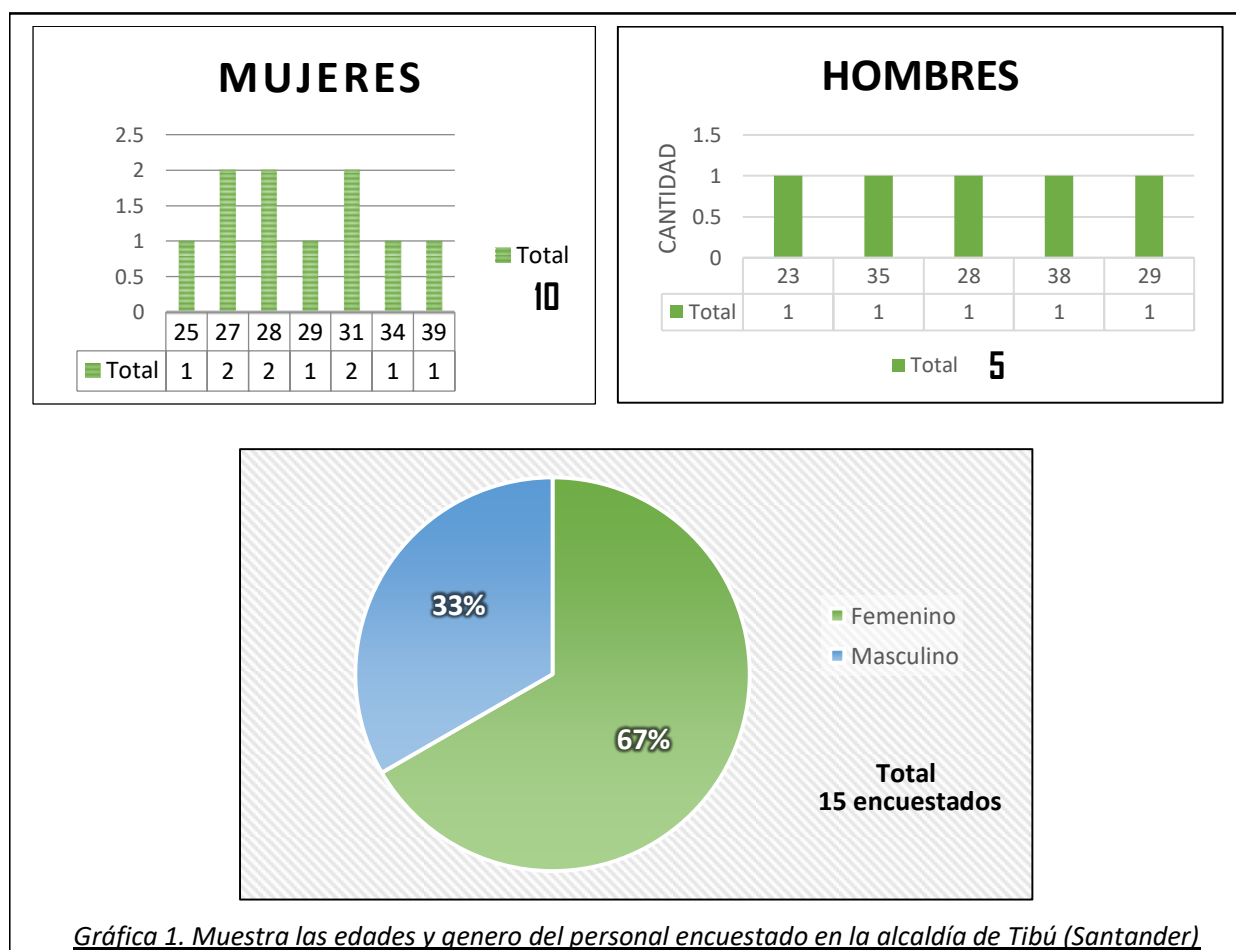
FIRMA: \_\_\_\_\_

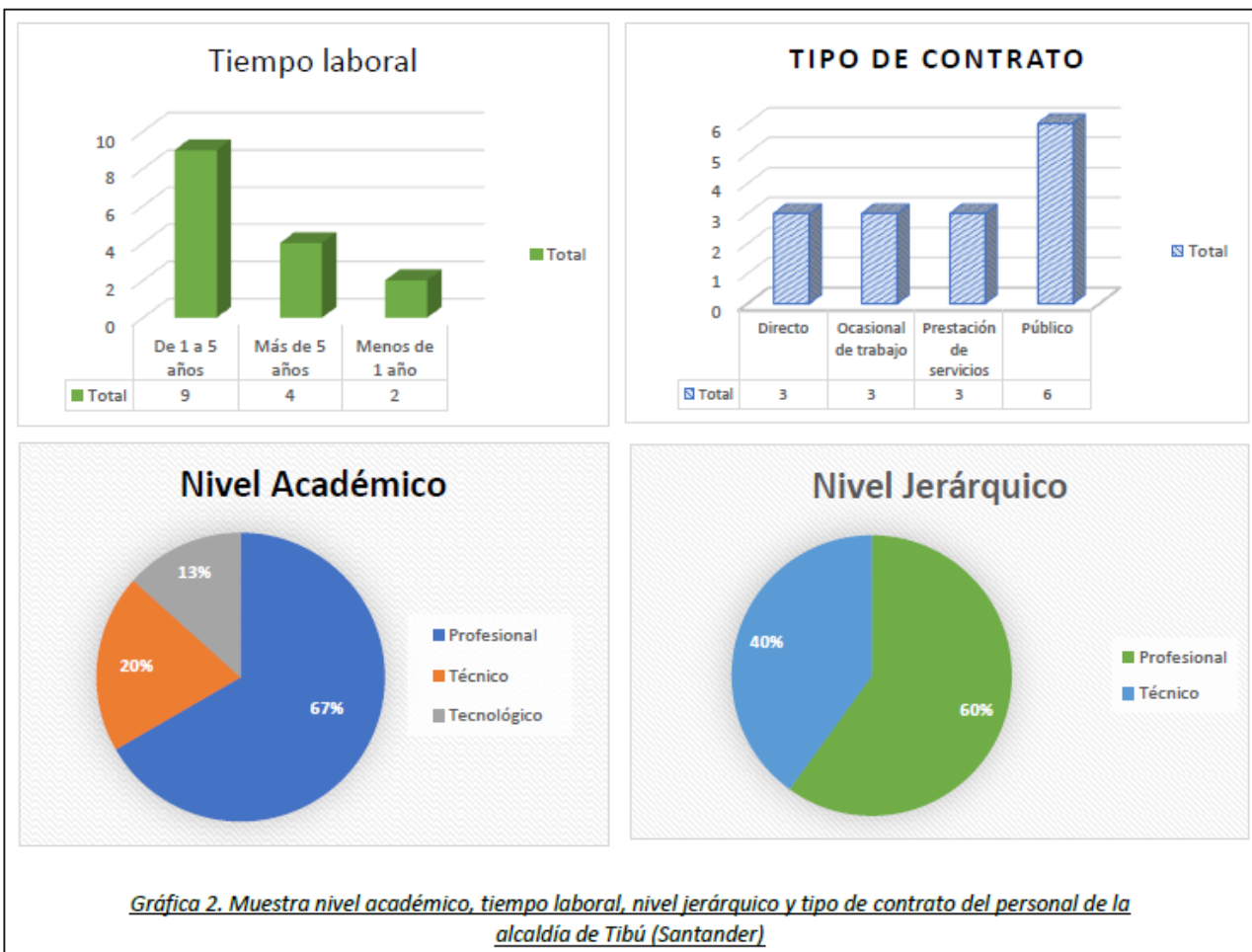
NOMBRE: \_\_\_\_\_

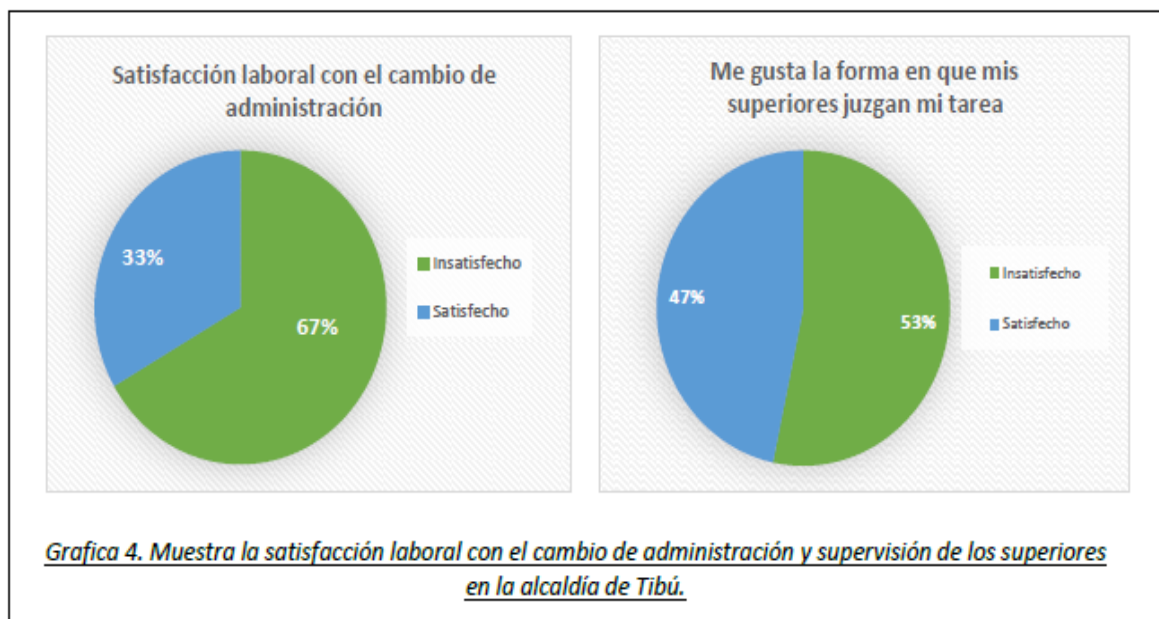
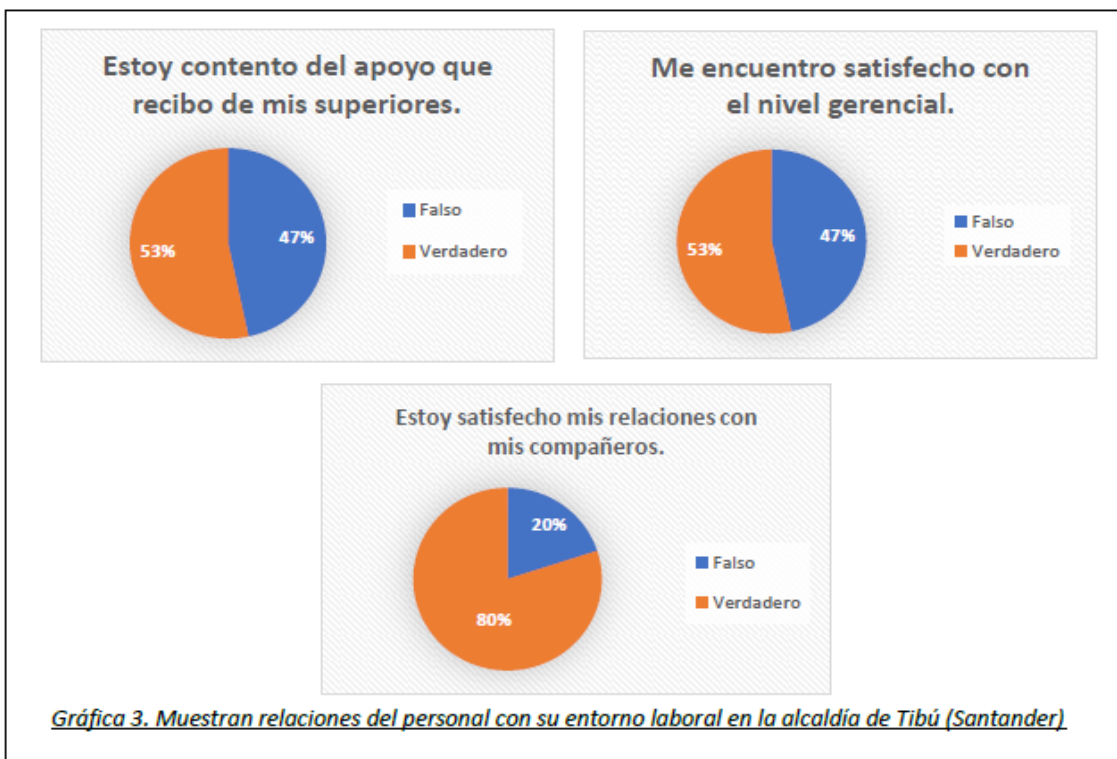
C.C.: \_\_\_\_\_

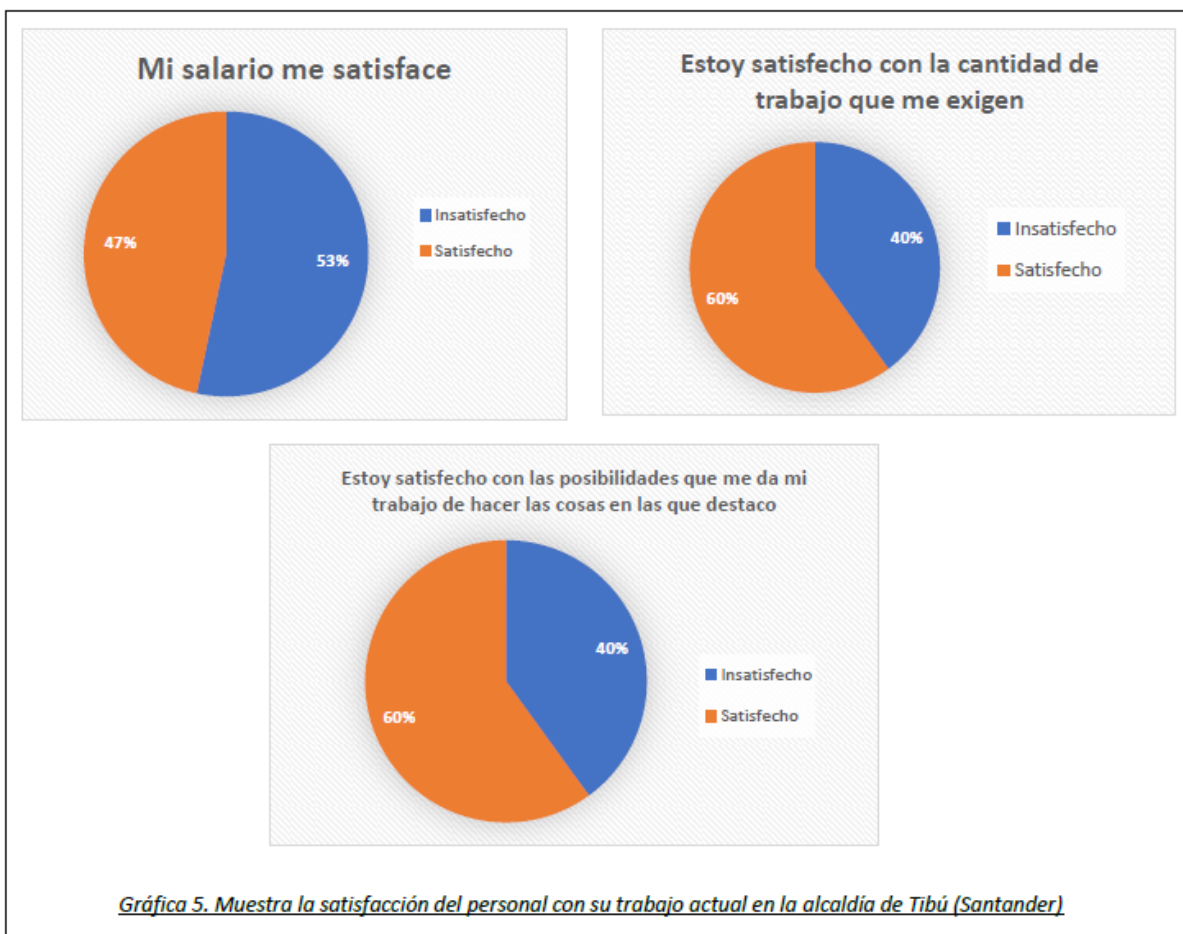
SEXO	NIVEL JERARQUICO	TIPO DE CONTRATO	ANTIGUEDAD EN EL TRABAJO
F	DIRECTIVO	DIRECTO	-1 AÑO
F	ASESOR	DIRECTO	+ 5 AÑOS
M	TECNICO	DIRECTO	1 A 5 AÑOS
F	PROFESIONAL	DIRECTO	-1 AÑO
F	DIRECTIVO	DIRECTO	+ 5 AÑOS
F	ASISTENCIAL	DIRECTO	+ 5 AÑOS
M	PROFESIONAL	DIRECTO	+ 5 AÑOS
F	ASESOR	DIRECTO	-1 AÑO
F	TECNICO	DIRECTO	-1 AÑO
F	ASESOR	DIRECTO	-1 AÑO
M	DIRECTIVO	DIRECTO	-1 AÑO
F	TECNICO	DIRECTO	+5 AÑOS
F	ASESOR	DIRECTO	+5 AÑOS
M	ASESOR	DIRECTO	1 A 5 AÑOS
M	TECNICO	DIRECTO	1 A 5 AÑOS

(Anexo 3) Descripción de los empleados de la Alcaldía de Tibú Norte de Santander.










Anexo 4 : Gráficas de los resultados de la investigación.

### Link producto multimedia

[https://www.canva.com/design/DAEx\\_42hZck/A8\\_57xowIXZM5atvWHL91A/watch?utm\\_content=DAEx\\_42hZck&utm\\_campaign=designshare&utm\\_medium=link&utm\\_source=shareyourdesignpanel](https://www.canva.com/design/DAEx_42hZck/A8_57xowIXZM5atvWHL91A/watch?utm_content=DAEx_42hZck&utm_campaign=designshare&utm_medium=link&utm_source=shareyourdesignpanel)

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

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran colombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzguen necesarios.

#### Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: 16/11/2021

Yo Dariana Stephany Sánchez R identificado con C.C. 1093914629 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 "CAMBIO DE ADMINISTRACION Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ALCALDIA DE TIBU", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Dariana SR

NOMBRE: Dariana Sánchez

C.C.: 1093914629

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

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

**Proyecto de práctica II – investigación aplicada  
Cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de  
los trabajadores de la alcaldía de tibú.**

Nombres de los/as estudiantes:

Tatiana Hernández castro, Holman Camilo Espinel Preciado,  
Lureidi González González, Jorge Arles Patiño Clavijo, Sandy Zulay Duarte Soto,


Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 36 parágrafo (i), el cual estipula no practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario, o en casos de menores de edad o dependientes, del consentimiento del acudiente.

La siguiente información busca comunicar oportunamente, las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Investigación (**cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores de la alcaldía de tibú.**), solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto, cuyo objetivo es identificar de qué manera el cambio de administración influye en el desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de la alcaldía municipal de Tibú Santander.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que hará parte, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

 <b>POLI</b> POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO <small>UNIVERSIDAD GRAN COLOMBIANA</small>	MIEMBRO DE LA RED <b>ILUMING</b>	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran colombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzguen necesarios.

#### Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: 16/11/2021

Yo Lizeth Carolina Patón Ortiz identificado con C.C. 1090413930 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 "CAMBIO DE ADMINISTRACION Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ALCALDIA DE TIBU", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Lizeth Carolina Patón Ortiz

C.C.: 1.090.413.930

	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 2

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

**Proyecto de práctica II – investigación aplicada  
Cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de  
los trabajadores de la alcaldía de tibú.**

Nombres de los/as estudiantes:

Tatiana Hernández castro, Holman Camilo Espinel Preciado,  
Lureidi González González, Jorge Arles Patiño Clavijo, Sandy Zulay Duarte Soto,


Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 36 parágrafo (i), el cual estipula no practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario, o en casos de menores de edad o dependientes, del consentimiento del acudiente.

La siguiente información busca comunicar oportunamente, las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Investigación (**cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores de la alcaldía de tibú.**), solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto, cuyo objetivo es identificar de qué manera el cambio de administración influye en el desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de la alcaldía municipal de Tibú Santander.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que hará parte, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

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

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran colombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzguen necesarios.

#### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 16/11/2021

Yo Keyla Meliza Duarte Soto identificado con C.C. 1010126864 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 "CAMBIO DE ADMINISTRACION Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ALCALDIA DE TIBU", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Keyla M. Duarte

NOMBRE: Keyla Meliza Duarte Soto

C.C.: 1010126864

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

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

**Proyecto de práctica II – investigación aplicada  
Cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de  
los trabajadores de la alcaldía de tibú.**

Nombres de los/as estudiantes:

Tatiana Hernández castro, Holman Camilo Espinel Preciado,  
Lureidi González González, Jorge Arles Patiño Clavijo, Sandy Zulay Duarte Soto,


Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 36 parágrafo (i), el cual estipula no practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario, o en casos de menores de edad o dependientes, del consentimiento del acudiente.

La siguiente información busca comunicar oportunamente, las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Investigación (**cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores de la alcaldía de tibú.**), solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto, cuyo objetivo es identificar de qué manera el cambio de administración influye en el desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de la alcaldía municipal de Tibú Santander.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que hará parte, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

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

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzguen necesarios.

#### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 16/11/2021

Yo Andrea Paola Neira Balaguerá identificado con C.C. 1003915258 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 "CAMBIO DE ADMINISTRACION Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ALCALDIA DE TIBU", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: ANDREA P. NEIRA

NOMBRE: Andrea Paola Neira

C.C.: 1093 915258

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

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

**Proyecto de práctica II – investigación aplicada  
Cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de  
los trabajadores de la alcaldía de tibú.**

Nombres de los/as estudiantes:

Tatiana Hernández castro, Holman Camilo Espinel Preciado,  
Lureidi González González, Jorge Arles Patiño Clavijo, Sandy Zulay Duarte Soto,


Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 36 parágrafo (i), el cual estipula no practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario, o en casos de menores de edad o dependientes, del consentimiento del acudiente.

La siguiente información busca comunicar oportunamente, las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Investigación (**cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores de la alcaldía de tibú.**), solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto, cuyo objetivo es identificar de qué manera el cambio de administración influye en el desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de la alcaldía municipal de Tibú Santander.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que hará parte, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

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

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran colombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzguen necesarios.

#### Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: 16/11/2021

Yo Dina Tatiana Prada Navarro identificado con C.C. 37.396.597. 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 "CAMBIO DE ADMINISTRACION Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ALCALDIA DE TIBU", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Dina Tatiana Prada

C.C.: 37.396.597

 POLI POLITÉCNICO DE COLOMBIA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	MIEMBRO DE LA RED <b>ILUMNOS</b>	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 2

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

**Proyecto de práctica II – investigación aplicada  
Cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de  
los trabajadores de la alcaldía de tibú.**

Nombres de los/as estudiantes:

Tatiana Hernández castro, Holman Camilo Espinel Preciado,  
Lureidi González González, Jorge Arles Patiño Clavijo, Sandy Zulay Duarte Soto,


Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 36 parágrafo (i), el cual estipula no practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario, o en casos de menores de edad o dependientes, del consentimiento del acudiente.

La siguiente información busca comunicar oportunamente, las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Investigación (**cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores de la alcaldía de tiburú.**), solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto, cuyo objetivo es identificar de qué manera el cambio de administración influye en el desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de la alcaldía municipal de Tibú Santander.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que hará parte, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

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

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran colombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzguen necesarios.

#### Declaración de Consentimiento Informado



Fecha: 16/11/2021

Yo ERIKA BARRIBAZ BORRERO identificado con C.C. 30051444 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 "CAMBIO DE ADMINISTRACION Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ALCALDIA DE TIBU", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: ERIKA BARRIBAZ

NOMBRE: ERIKA BARRIBAZ

C.C.: 30051444

 	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 2

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

**Proyecto de práctica II – investigación aplicada  
Cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de  
los trabajadores de la alcaldía de tibú.**

Nombres de los/as estudiantes:

Tatiana Hernández castro, Holman Camilo Espinel Preciado,  
Lureidi González González, Jorge Arles Patiño Clavijo, Sandy Zulay Duarte Soto,

Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 36 parágrafo (i), el cual estipula no practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario, o en casos de menores de edad o dependientes, del consentimiento del acudiente.

La siguiente información busca comunicar oportunamente, las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Investigación (**cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores de la alcaldía de tibú.**), solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto, cuyo objetivo es identificar de qué manera el cambio de administración influye en el desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de la alcaldía municipal de Tibú Santander.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que hará parte, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

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


Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran colombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzguen necesarios.

#### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 16/11/2021

Yo Ana María Arias Pedraza identificado con C.C. 1093915462 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 "CAMBIO DE ADMINISTRACION Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ALCALDIA DE TIBU", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Ana María Arias Pedraza

C.C.: 1093915462

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

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

Proyecto de práctica II – investigación aplicada  
**Cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores de la alcaldía de tibú.**

Nombres de los/as estudiantes:

Tatiana Hernández castro, Holman Camilo Espinel Preciado,  
 Lureidi González González, Jorge Arles Patiño Clavijo, Sandy Zulay Duarte Soto,


Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 36 parágrafo (i), el cual estipula no practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario, o en casos de menores de edad o dependientes, del consentimiento del acudiente.

La siguiente información busca comunicar oportunamente, las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Investigación (**cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores de la alcaldía de tibú.**), solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto, cuyo objetivo es identificar de qué manera el cambio de administración influye en el desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de la alcaldía municipal de Tibú Santander.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que hará parte, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

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

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran colombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzguen necesarios.

#### Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: 16/11/2021

Yo BEATRIZ RODRIGUEZ BONA identificado con C.C. 37.177.716 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 "CAMBIO DE ADMINISTRACION Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ALCALDIA DE TIBU", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: BEATRIZ RODRIGUEZ B.

C.C.: 37.177.716

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

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

**Proyecto de práctica II – investigación aplicada  
Cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de  
los trabajadores de la alcaldía de tibú.**

Nombres de los/as estudiantes:

Tatiana Hernández castro, Holman Camilo Espinel Preciado,  
Lureidi González González, Jorge Arles Patiño Clavijo, Sandy Zulay Duarte Soto,


Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 36 parágrafo (i), el cual estipula no practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario, o en casos de menores de edad o dependientes, del consentimiento del acudiente.

La siguiente información busca comunicar oportunamente, las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Investigación (**cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores de la alcaldía de tiburú.**), solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto, cuyo objetivo es identificar de qué manera el cambio de administración influye en el desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de la alcaldía municipal de Tibú Santander.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que hará parte, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

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

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzguen necesarios.

#### Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: 16/11/2021

Yo Dulivé Rivera Chona identificado con C.C. 21602907 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 "CAMBIO DE ADMINISTRACION Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ALCALDIA DE TIBU", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Dulivé Rivera Ch.

NOMBRE: Dulivé Rivera Ch.

C.C.: 21602907 acude

	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 2

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

**Proyecto de práctica II – investigación aplicada  
Cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de  
los trabajadores de la alcaldía de tibú.**

Nombres de los/as estudiantes:

Tatiana Hernández castro, Holman Camilo Espinel Preciado,  
Lureidi González González, Jorge Arles Patiño Clavijo, Sandy Zulay Duarte Soto,


Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 36 parágrafo (i), el cual estipula no practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario, o en casos de menores de edad o dependientes, del consentimiento del acudiente.

La siguiente información busca comunicar oportunamente, las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Investigación (**cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores de la alcaldía de tiburú.**), solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto, cuyo objetivo es identificar de qué manera el cambio de administración influye en el desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de la alcaldía municipal de Tibú Santander.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que hará parte, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

 <b>POLI</b> POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO <small>UNIVERSIDAD DE LA RIED</small>	MEMBRO DE LA RED <b>ILUMINO</b>	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>		PROCESO	MISIONAL
				CODIGO	TE RE FORMATO
				VERSION	01
				PAGINA	2 DE 2

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzguen necesarios.

#### Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: 16/11/2021

Yo Omaira Casavajal Amaya identificado con C.C. 1093910043 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 “CAMBIO DE ADMINISTRACION Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ALCALDIA DE TIBU”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Omaira Casavajal A.

NOMBRE: Omaira Casavajal Amaya

C.C.: 1093910043

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

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

Proyecto de práctica II – investigación aplicada  
**Cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de  
 los trabajadores de la alcaldía de tibú.**

Nombres de los/as estudiantes:

Tatiana Hernández castro, Holman Camilo Espinel Preciado,  
 Lureidi González González, Jorge Arles Patiño Clavijo, Sandy Zulay Duarte Soto,


Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 36 parágrafo (i), el cual estipula no practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario, o en casos de menores de edad o dependientes, del consentimiento del acudiente.

La siguiente información busca comunicar oportunamente, las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Investigación (**cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores de la alcaldía de tibú.**), solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto, cuyo objetivo es identificar de qué manera el cambio de administración influye en el desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de la alcaldía municipal de Tibú Santander.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que hará parte, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

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

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran colombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzguen necesarios.

#### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 16/11/2021

Yo Jhon Jairo Martínez identificado con C.C. 1090364524 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 "CAMBIO DE ADMINISTRACION Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ALCALDIA DE TIBU", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Jhon Jairo Martínez

c.c.: 1090364524

 <b>POLI</b> POLITÉCNICO GRANDCOLOMBIANO <small>UNIVERSIDAD POLITÉCNICA</small>	MIEMBRO DE LA RED <b>ILUMINO</b>	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 2

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

**Proyecto de práctica II – investigación aplicada  
Cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de  
los trabajadores de la alcaldía de tibú.**

Nombres de los/as estudiantes:

Tatiana Hernández castro, Holman Camilo Espinel Preciado,  
Lureidi González González, Jorge Arles Patiño Clavijo, Sandy Zulay Duarte Soto,


Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 36 parágrafo (i), el cual estipula no practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario, o en casos de menores de edad o dependientes, del consentimiento del acudiente.

La siguiente información busca comunicar oportunamente, las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Investigación (**cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores de la alcaldía de tibú.**), solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto, cuyo objetivo es identificar de qué manera el cambio de administración influye en el desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de la alcaldía municipal de Tibú Santander.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que hará parte, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

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

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran colombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzguen necesarios.

#### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 16/11/2021

Yo Inocencio Villamizar Aldana identificado con C.C. 1093914265 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 "CAMBIO DE ADMINISTRACION Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ALCALDIA DE TIBU", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Inocencio Villamizar

NOMBRE: Inocencio Villamizar Aldana

c.c.: 1093914265

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

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

**Proyecto de práctica II – investigación aplicada  
Cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de  
los trabajadores de la alcaldía de tibú.**

Nombres de los/as estudiantes:

Tatiana Hernández castro, Holman Camilo Espinel Preciado,  
Lureidi González González, Jorge Arles Patiño Clavijo, Sandy Zulay Duarte Soto,


Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 36 parágrafo (i), el cual estipula no practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario, o en casos de menores de edad o dependientes, del consentimiento del acudiente.

La siguiente información busca comunicar oportunamente, las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Investigación (**cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores de la alcaldía de tibú.**), solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto, cuyo objetivo es identificar de qué manera el cambio de administración influye en el desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de la alcaldía municipal de Tibú Santander.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que hará parte, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

 <b>POLI</b> POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO <small>UNIVERSIDAD DE LA GUAYANA</small>	MINISTERIO DE LA RIO <b>ILUMNS</b>	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>		PROCESO	MISIONAL
				CODIGO	TE RE FORMATO
				VERSION	01
				PAGINA	2 DE 2

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran colombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzguen necesarios.

#### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 16/11/2021

Yo Jose Alberto Quintana Moreno identificado con C.C. 88268685 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 "CAMBIO DE ADMINISTRACION Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ALCALDIA DE TIBU", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Jose Alberto Quintana Moreno

C.C.: 88268685

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

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

**Proyecto de práctica II – investigación aplicada  
Cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de  
los trabajadores de la alcaldía de tibú.**

Nombres de los/as estudiantes:

Tatiana Hernández castro, Holman Camilo Espinel Preciado,  
Lureidi González González, Jorge Arles Patiño Clavijo, Sandy Zulay Duarte Soto,


Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 36 parágrafo (i), el cual estipula no practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario, o en casos de menores de edad o dependientes, del consentimiento del acudiente.

La siguiente información busca comunicar oportunamente, las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Investigación (**cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores de la alcaldía de tibú.**), solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto, cuyo objetivo es identificar de qué manera el cambio de administración influye en el desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de la alcaldía municipal de Tibú Santander.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que hará parte, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

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

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran colombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzguen necesarios.

#### Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: 16/11/2021

Yo Alfredo José Amaya Quintan identificado con C.C. 1090462553 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 "CAMBIO DE ADMINISTRACION Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ALCALDIA DE TIBU", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Alfredo José Amaya

NOMBRE: Alfredo José Amaya Quintan

C.C.: 1090462553

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

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

**Proyecto de práctica II – investigación aplicada  
Cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de  
los trabajadores de la alcaldía de tibú.**

Nombres de los/as estudiantes:

Tatiana Hernández castro, Holman Camilo Espinel Preciado,  
Lureidi González González, Jorge Arles Patiño Clavijo, Sandy Zulay Duarte Soto,


Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 36 parágrafo (i), el cual estipula no practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario, o en casos de menores de edad o dependientes, del consentimiento del acudiente.

La siguiente información busca comunicar oportunamente, las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Investigación (**cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores de la alcaldía de tibú.**), solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto, cuyo objetivo es identificar de qué manera el cambio de administración influye en el desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de la alcaldía municipal de Tibú Santander.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que hará parte, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

 <b>POLI</b> POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO MULTISPECIALIZADO	MEMBRO DE LA RED <b>ILUMINO</b>	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran colombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzguen necesarios.

#### Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: 16/11/2021

Yo Cristina Aitabatschimana Aleximane identificado con C.C. 1093921849 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 "CAMBIO DE ADMINISTRACION Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ALCALDIA DE TIBU", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Cristina A. A.

NOMBRE: Cristina Aitabatschimana

c.c.: 1093921849

 <small>UNIVERSIDAD DE LA RIO</small> <small>ILUMNO</small>	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 2

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

**Proyecto de práctica II – investigación aplicada  
Cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de  
los trabajadores de la alcaldía de tibú.**

Nombres de los/as estudiantes:

Tatiana Hernández castro, Holman Camilo Espinel Preciado,  
Lureidi González González, Jorge Arles Patiño Clavijo, Sandy Zulay Duarte Soto,

Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 36 parágrafo (i), el cual estipula no practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario, o en casos de menores de edad o dependientes, del consentimiento del acudiente.

La siguiente información busca comunicar oportunamente, las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Investigación (**cambio de administración y su influencia en la satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores de la alcaldía de tiburú.**), solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto, cuyo objetivo es identificar de qué manera el cambio de administración influye en el desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores de la alcaldía municipal de Tibú Santander.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que hará parte, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.