

**PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL POR MEDIO
DE LATRIANGULACIÓN DE DATOS, AL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y
DOCENTES DE UNIMAYOR - INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
COLEGIOMAYOR DEL CAUCA, A TRAVÉS DE ESTRATEGIAS DE LA
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL, DURANTE 2022 - I Y 2022 - II.**



**FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN**

Andry Elendy Muñoz Luna

Practicante

Mónica Bastidas

Asesora

Área: (Organizacional)

Enfoque Psicológico: Humanista

Fundación Universitaria De Popayán

Programa de Psicología Popayán.

Marzo29, año 2022

Contenido

1. Diagnóstico e identificación de necesidades.	4
1.1 Análisis del contexto.....	5
1.1.1 Elementos estratégicos	5
Misión	5
Visión	6
Principios.....	6
Código de integridad	6
Política de calidad.....	8
1.1.2 Elementos Sociodemográficos: Ubicación.....	8
Caracterización de la Población	8
1.2 Metodología del diagnóstico	8
1.2.1 Población.....	9
RESULTADOS	9
2.0 INTRODUCCIÓN	10
3.0 JUSTIFICACIÓN.....	11
4.0 Objetivos.....	19

4.1 General	19
4.2 Específicos	19
5.0 Referente Conceptual	19
6.0 METODOLOGIA.....	24
6.0 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	26
7.0 RESULTADOS OBTENIDOS	27
8.0 CONCLUSIONES	32
9.0 RECOMENDACIONES	33
10. Bibliografía.....	36
11. ANEXOS	39

1. Diagnóstico e identificación de necesidades.

Para identificar de manera adecuada las prioridades o las necesidades que presenta la Institución Educativa Colegio Mayor Del Cauca, se realiza una reunión con la jefe de talento humano, la líder de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), el jefe inmediato, el asesor y la practicante de psicología; por medio de una conversación fluida y el conocimiento de la jefe de Talento Humano y la líder de seguridad y salud en el trabajo recomiendan, al conocer su población las necesidades que existen, y por medio de dicha reunión se realiza el informe verbal, de los diagnósticos que ha arrojado dichos instrumentos en su aplicación.

Para dar inicio, se permite la inmersión a la comunidad, teniendo el acompañamiento del jefe inmediato, se efectúa un recorrido por las instalaciones y las oficinas, se formaliza una presentación a los administrativos y profesores, generando una compenetración con el personal, lo que forma una imagen de la practicante que estará acompañándoles desde el área organizacional, de tal manera que se permitió generar un primer acercamiento y así reconocer la modalidad que se requiere para abordar la comunidad. Es por medio de la observación, el reconocimiento de las actitudes y aptitudes de la población dentro de la institución que permitió examinar el contexto donde se va a trabajar las necesidades y así de esta manera se va a desplegar el proyecto de práctica; es esencial conocer la población, ya que esta es el fenómeno a estudiar, afirma Tamayo y Tamayo, (1997), "La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación"(P.114)

Para registrar las necesidades que sustenta la jefe de Talento Humano se realiza un acta, donde se parte de las necesidades que se reflejan en la matriz de riesgos y peligros, riesgo

psicosocial y necesidades gerenciales, situaciones particulares y de grupo que han sido referenciadas muy recurrentes y evidentes en la población, algunas de estas situaciones disparadas a raíz de la emergencia sanitaria (COVID), algunas situaciones venían identificadas de diagnósticos anteriores, condiciones que influyen en los procesos de comunicación, rendimiento laboral, relaciones inter personales, salud mental.

Así mismo se pretende por medio de la triangulación tratar seis puntos importantes, con los administrativos y docentes de la Institución Universitaria Colegio Mayor Del Cauca, la cual abarca el personal de UNIMAYOR, contamos con docentes y administrativos, a quienes se les comparte tema por medio de campañas, stand, talleres y procesos de in situ.

1.1 Análisis del contexto

El Colegio Mayor del Cauca, que en sus inicios se denominó "Colegio Mayor de Cultura Popular del Cauca", abrió sus puertas a las jóvenes de Popayán el 13 de noviembre de 1967, acogiendo a mujeres de la Ciudad y rompiendo la tradición de sus homólogos en el País, recibiendo en su primera promoción algunos pocos varones.

De esta manera se inicia la gran historia de UNIMAYOR.

1.1.1 Elementos estratégicos

Misión

“Somos una institución universitaria pública, comprometida con el desarrollo integral, a través de la formación de personas, donde el ser, saber y hacer se fundamentan en principios de libertad, convivencia, respeto a la vida, la diversidad y el medio ambiente”

Visión

“En el 2024, el Colegio Mayor Del Cauca será reconocido como una institución de educación pública, en camino a la acreditación institucional, posicionada por la pertinencia y el impacto social de sus programas de alta calidad, en el ámbito territorial y nacional”

Principios

Prevalecer el interés colectivo sobre el particular.

Imparcialidad en el suministro de la información actualizada, confiable, útil y preciso.

Inclusión, concentración y dialogo.

Correcta administración y cuidado de lo público como bien de calidad.

Código de integridad

Integridad: La integridad se constituye en un elemento central de la construcción de capital social y de generación de confianza de la ciudadanía en el Estado. La integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor. (MIPG, 2017).

Respeto por la diferencia: La construcción de las relaciones humanas basadas en relaciones intersubjetivas que aceptan las múltiples formas de ver el mundo, la identidad y la forma en la que nos relacionamos con los demás.

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Compromiso: Disposición personal para asumir como propios los objetivos de la institución, la toma de decisiones como resultado de información confiable y la oferta de programas académicos con calidad y pertinencia regional.

Diligencia: Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Trabajo en equipo: Construcción interdisciplinaria del saber, en donde todos somos mutuamente responsables por los procesos y sus resultados.

Equidad: Disponibilidad de los bienes de la institución y del servicio educativo que ofrecemos, sin exclusión ni desmejoramiento de la calidad u oportunidad, para que unos y otros accedan sin discriminación.

Servicio: Reconocimiento de los derechos del ciudadano y la consideración en el actuar frente a la comunidad con actitud de cooperación y colaboración por convicción.

Transparencia: Actúo de manera abierta, visible, permitiendo al público interno y externo acceder a información, documentación, requisitos, y términos de referencia.

Lealtad: Respeto propio y por los demás, manifiesto en el comportamiento, actuación y ejecución de su trabajo con rectitud, honradez, dignidad, eficiencia y veracidad.

Política de calidad

El colegio mayor del cauca tiene el compromiso social de formar personas con competencias intelectuales éticas y estéticas; implementando programas con pertinencia para la construcción de región, buscando el mejoramiento continuo de los procesos en cumplimiento de su misión y su visión

1.1.2 Elementos Sociodemográficos: Ubicación

La Institución Universitaria Colegio Mayor Del Cauca, cuenta con su sede principal, el Claustro la Encarnación ubicada en la Carrera 5 #5 – 40, en la Comuna cuatro (4), en el centro histórico de la ciudad de Popayán Departamento del cauca.

En el mismo sector se ubican 3 de sus sedes, Edificio Bicentenario Carrera 7 # 2-4, Casa Obando Calle 3 # 6-52, Sede Administrativa Cuarto Piso Carrera 7 # 3-60, la cuarta sede, sede Norte se encuentra ubicada en la Carrera 6 # 46N-44, al norte de la ciudad.

Caracterización de la Población

La caracterización en cuanto a género, encontramos que 37 % de la población pertenece al género masculino y el 63 % al género femenino.

1.2 Metodología del diagnóstico

Para el trabajo de riesgo psicosocial se llevó a cabo el método de la triangulación de datos, entre la matriz de riesgos y peligros, riesgo psicosocial y necesidades gerenciales. Con esta triangulación se pretende fortalecer aspectos que se han encontrado en constantes diagnósticos que se resaltan en los resultados arrojados por las técnicas de recolección de información antes aplicados.

Para el desarrollo de las actividades se hace entrega de los resultados de la matriz de riesgo y peligros psicosociales, se exponen las necesidades gerenciales desde talento humano y seguridad y salud en el trabajo y se realizó la socialización de las necesidades del

Comité de convivencia laboral (cocola).

De acuerdo a las necesidades de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca se acuerda a trabajar los siguientes temas de promoción y prevención de la salud mental:

- Educación emocional
- Resiliencia (cambios)
- Empatía laboral
- Comunicación asertiva
- Relaciones interpersonales

Las actividades para fortalecer estos puntos en promoción y prevención de los factores de riesgo psicosocial, es un sumario por medio de campañas, stand, talleres o procesos de in situ.

1.2.1 Población

La Población con quien se llevará a cabo este trabajo es con los colaboradores de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, entre los que encontramos personal administrativo y docentes, tanto de planta como contratistas.

RESULTADOS

La triangulación entre la matriz de riesgos y peligros, riesgo psicosocial y necesidades gerenciales han encontrado consecutivamente diagnósticos donde se resaltan en los resultados

arrojados por las técnicas de recolección de información que exponen unas necesidades gerenciales desde talento humano y seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo a las necesidades de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca se acuerda a trabajar los siguientes temas de promoción y prevención de la salud mental, temas que han sido identificados por medio de algunas técnicas:

- Educación emocional
- Resiliencia (cambios)
- Empatía laboral
- Comunicación asertiva
- Relaciones interpersonales

2.0 INTRODUCCIÓN

Con antelación cabe resaltar que el presente proyecto de promoción y prevención de los factores de riesgos psicosocial, se efectuara desde un proceso organizacional, a partir de un diagnóstico generado por anteriores técnicas realizadas por medio de la observación dirigidas a la población administrativa y docentes de la Institución Universitaria Colegio Mayor Del Cauca, esta información fue proporcionada por la jefe de Talento Humano por la líder de seguridad y salud en el trabajo de la misma institución; este sondeo es crucial para la realización de la fase de intervención. Para ello será transcendental tener presente la conceptualización de riesgo psicosocial, esta información permite centrarnos en conocer por qué y el paraqué de la triangulación entre los siguientes constituyentes, matriz de riesgos y peligros, riesgo psicosocial

y necesidades gerenciales, de la misma forma que es de esencial importancia conocer la conceptualización de los constituyentes de la triangulación.

El riesgo psicosocial permite especular en las condiciones de trabajo y empleo, dicho esto se puede consagrar el termino desde lo establecido por la Organización internacional del trabajo - Organización Mundial de la Salud, (s.f) quien afirma “el riesgo psicosocial como las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual canalizado a través de clarividencias y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción laboral del individuo” (p.01).

Cuando la organización mundial de la salud se refiere al riesgo psico social, abarca todas las situaciones que conllevan a necesidades e inconformidades que puede llegar a tener un trabajador y que con estas se puede presentar un desequilibrio, en cuanto a su escenario laboral y o emocional tanto dentro como fuera de su espacio de trabajo.

3.0 JUSTIFICACIÓN

El análisis y el registro de los diversos datos recolectados en la Institución Universitaria

Colegio Mayor Del Cauca, que se matizan con situaciones en específico se pretende abarcar desde una perspectiva particular de una triangulación (la matriz de riesgos y peligros, riesgo psicosocial y necesidades gerenciales) en la población de dicha institución serán de gran utilidad para comprender cuáles son los pasos ideales a seguir; para esto se ha definido seis aspectos a prioridad para fortalecer al personal en cuanto a las necesidades de la institución, centrado nuestros recursos de tipificación a temas de promoción y prevención de salud mental, para estas identificadas

(educación emocional, resiliencia, empatía laboral, relaciones interpersonales, comunicación asertiva y motivación), se propone 6 actividades, una por cada necesidad, con lo que permitirá que mediante el despliegue de dichas se desarrolle la promoción y prevención al personal en la institución. De este modo, se desarrollarán actividades tales que favorezcan su inserción a la promoción y prevención del riesgo psicosocial y favorezcan con un mejor desarrollo y rendimiento a la institución.

El presente proyecto se desarrolla para una institución universitaria, quienes en este país se encuentran protegidas y dirigidas por algunas leyes entre estas se van a resaltar en el marco de referencia legal donde de acuerdo con la ley 115 (1994), art. 1. Se identifica que las actividades de educación, su organización y estructura, están reguladas por numerosas normas, entre otras: la Ley 115 de febrero 8 de 1994 y el Decreto 1075 del 2015 o decreto Único Reglamentario del Sector Educación que reglamenta los aspectos pedagógicos y organizativos generales.

Esta ley nos permite conocer las normas para distinguir como se procede, como es el manejo, cual es la función de un servicio público en la educación de acuerdo a las necesidades de la sociedad partiendo de que se puede ofrecer y si se está llevando a cabo lo propuesto.

Se puede identificar que existen leyes que respaldan las instituciones de educación públicas, el anterior escrito es una fuente de información descrita de un artículo nacional, el siguiente será una descripción del Decreto 1278 de (2002), art. 1. En lo que concierne al marco legal en seguridad y salud en el trabajo, la Decisión 584 de 2004 adopta el

“Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”, el cual en su artículo 2 establece: lo establecido en el presente Instrumento tiene por objeto promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los países miembros para disminuir

o eliminar los daños a la salud del trabajador, donde se debe tener en cuenta las medidas de control y el desarrollo de las actividades, las cuales son identificadas como necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, generando posibles soluciones a los miembros de la empresa o institución.

Adicionalmente, el artículo 11 señala que: es de vital importancia estudiar diseñar y plantear estrategias para que en todo lugar de trabajo se tomen medidas propensas a la disminución de los riesgos laborales. Estas medidas se tienen que centrar en normas sobre procedimientos de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno, como responsabilidad social y empresarial. Comunidad Andina de Naciones, (2004).

Dentro del marco legal una de las leyes que también se identifica es Ley 1297 de (2009). Esta ley afirma que por medio de esta se regula lo referente a las obligaciones y procedimientos para ingresar al servicio educativo estatal en las zonas de difícil acceso, poblaciones especiales o áreas de formación técnica o insuficiente y se dictan otras habilidades

Para la población que exige que la educación se ha de calidad, las instituciones están regidas por el Decreto 1278 de (2002), que tiene por objeto establecer el Reglamento de

Profesionalización Docente que regulará las relaciones del Estado con los profesores a su servicio, garantizando que la enseñanza sea ejercida por profesores idóneos, partiendo de que el docente cuente con reconocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias como los atributos esenciales que orientan todo lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servidor docente y buscando con ello una educación con calidad y un desarrollo y la adquisición de experiencia para los docentes.

De esta manera se puede describir que la promoción y prevención de riesgo psicosocial que se llevara a cabo en la Institución Universitaria Colegio Mayor Del Cauca es de

vital importancia ya que cuida los intereses de quienes laboran en esta, de la misma forma en que la presencia de estos aspectos en una empresa, institución u organización serán de gran beneficio ya que aportaran a un mejor y más apto rendimiento de los trabajadores; en este caso en la institución este proyecto solo y únicamente se centrara en la promoción y prevención de las necesidades dentro de la institución.

Cabe aludir que en el protocolo de intervención del sector educativo nombra algunas demandas de riesgo psicosocial de las cuales se puede mencionar que, se observa por la exposición que tiene el educador, donde este se exhibe a largas jornadas, para las cuales permanece de pie, se puede evidenciar esto en las clases y en otros momentos como actividades de refuerzo, acompañamiento, apoyo a la institución y más. Se identifica que permanecen posturas sedentes por largos tiempos, esto puede ser en educadores del área virtual, destacando la situación de la cual se está logrando salir, la emergencia sanitaria (COVID) o también se puede hacer referencia en esta parte a los administrativos que permanecen una misma posición, aquellos que permanecen en equipos de cómputo, casos en los que se aumenta dificultad o malestar a causa de los puestos de trabajo.

Dentro de la descripción de estas situaciones es pertinente retomar la circular

0064/2020 en esta vamos a encontrar acciones mínimas de evaluación e intervención de los FRPS, promoción de la SM, y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (COVID19) en Colombia.

Por medio de este proyecto retomando el marco actual de la emergencia sanitaria podemos identificar que en la institución es necesario redireccionar las ideas, pensamientos y miedos del personal de la institución a enfrentar, mitigar y aceptar la situación que se vivió y que

ya se es necesario volver al campo de trabajo, que con precauciones se tiene que regresar a cumplir con labores, de esta manera se identifica que una parte del personal de la Institución Universitaria Colegio Mayor Del Cauca aun presenta ese miedo y dificultada a afrontar la adaptación después del encierro por la emergencia sanitaria, casos que son particulares y de vital importancia abordada.

También se puede tener en cuenta las demandas emocionales, labor que realizan docentes y administrativos de una institución está dirigida a personas de diferentes edades, de diferentes cargos, ideologías diferentes, culturas nuevas, entre otras diferencias. Cada uno de estos grupos tiene características disímiles y propias de su ciclo vital, de su contexto, así como características sociales y culturales particulares que exponen al educador y a los administrativos a exigencias y destrezas emocionales derivadas de los sentimientos, los cuales pueden prestarse para choques con los individuos a relacionarse, especialmente cuando enfrentan situaciones difíciles tanto los administrativos o docentes como las personas que serán atendidas abordadas por dicho personal.

Estos administrativos y docentes se exponen también a conductas de maltrato y agresión por parte del personal que atienden y brindan su servicio o sus acudientes como lo son padres de familia y o estudiantes, y se enfrentan a la exigencia de atención especial, ya sea por documentos, pagos, permisos los administrativos y los docentes a causa de bajo rendimiento académico o dificultades en el cumplimiento de las normas establecidas dentro del salón de clase y por la institución.

Sumado a lo anterior se encuentran situaciones a demandas por causa de adaptación dadas las brechas diferenciales entre estudiantes y profesores; en datos de estudios se encuentra que, el 47,65 % de las personas encuestadas manifestaron tener la necesidad de esconder sus

propias emociones en el trabajo, comprendiendo que demostrar lo que están sintiendo puede causar inconformidad a sus jefes y por ende perder su trabajo. Las situaciones descritas anteriormente exigen al personal ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios para no afectar su desempeño y así mantenerse dentro de la institución o su puesto de trabajo, justificando así que el no reflejar o expresar sus emociones no va perturbar la ejecución de actividades. Según la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales (2014).

Según la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales (2014), se puede retomar también la demanda cuantitativa en cuanto a la cantidad de trabajo que tiene el educador y los administrativos la cual se evalúa por requerimientos de realizar labores aún por fuera de la jornada de trabajo, tales como preparar clases y materiales, corregir trabajos y evaluaciones, realizar trabajos administrativos (informes) y otras solicitudes institucionales, esta situación se refiere al trabajo que cada persona desplaza a su lugar de vivienda, lo cual es tener que responder llamadas, enviar y responder correos, situación que no permite que el trabajador se desconecte de su sector de trabajo si no que el trabajador desplace su

trabajo al lugar donde va, situación que no le permite tener diferencia entre lugar de trabajo y su espacio de descanso, lo que genera estrés agotamiento y carga laboral. En las encuestas realizadas los resultados arrojados son que el 76,93 % de los trabajadores del sector de educación refirió tener tiempo suficiente para realizar su trabajo, también se resaltó que parte de la población refiere que trabaja con plazos muy estrictos o cortos, o muy rápidamente (40,51 % y 39 % respectivamente). Además, dentro del estudio se evidencia que el ritmo de trabajo está

principalmente condicionado por las demandas directas de los usuarios y alumnos (65,40 %), teniendo en cuenta los plazos y las metas que debe cumplir cada trabajador (63,51 % y 53,46 % r respectivamente). La demanda en cuanto a la cantidad también aumenta por la cantidad de estudiantes a cargo de docente, que suele ser un promedio de 35 a 40 Por otro lado, no siendo obstante que este número puede variar, lo que hace que tanto para el docente, como para el estudiante sea más compleja la clase ya que al ser mayor la población de estudiantes, al educador se le dificultara interactuar con todos os estudiantes, otra situación seria cuando es el mismo docente quien dirige la clase de la mañana y la clase de la tarde y fuera de eso se le carga la case de la noche o en semejanza es el docente quien dirige varias materias para los estudiantes, también se presenta dificultad, cuando se debe realizar el registro de notas en papel y luego digitarlas en el sistema, es una carga más cuando los docentes y administrativos tiene que responder por diferentes requerimientos institucionales que en ocasiones no están unificados, a esta serie de conflictos se suma la falta del dominio en el manejo de nuevas tecnologías o de herramientas para realizar el trabajo de forma más práctica y fácil, por ejemplo la estadística. (Defensoría del Pueblo, 2012).

Tomando conciencia de que la promoción y prevención de riesgo psicosocial es un proceso que implica la inmersión del profesional en el ambiente de la institución, manejo de las emociones, saber entender a los demás para mantener relaciones interpersonales estables, lo que permite evidenciar que la formación en estos temas, puede contribuir a la disminución de algunas necesidades sociales.

Por consiguiente desde del área de psicología organizacional se pretende establecer estrategias de promoción y prevención, que permitan mitigar los factores de riesgo psicosocial,

arrojados por la triangulación, antes brevemente mencionados, para los que se va a trabajar por medio de un sumario campañas, stand, talleres o procesos de in situ; se formaran propuestas que contribuyan a la prevención en cuanto a las situaciones a las que se encuentran expuestos los trabajadores de la institución y así poder contribuir al bienestar de los docentes y administrativos, obteniendo resultados que aporten y apoyen a la institución.

Cabe resaltar que cuando se habla de los factores de riesgo psicosocial, es necesario tener en cuenta, el concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. Según Weinert (1985: 298), “En este caso las reacciones y sentimientos del colaborador que trabaja en la organización frente a su situación laboral se consideran, por lo general, como actitudes. Sus aspectos afectivos y cognitivos, así como sus disposiciones de conducta frente al trabajo, al entorno laboral, a los colaboradores, a los superiores y al conjunto de la organización son los que despiertan mayor interés (la satisfacción en el trabajo como reacciones, sensaciones y sentimientos de un miembro de la organización frente a su trabajo)”

Es necesario el fortalecimiento y prevención en riesgo psicosocial ya que permite abordar con anticipación las fuentes de riesgo, así mismo prevenir, mejorar la calidad de ambiente laboral del trabajador, desarrollando estrategias y educando a los integrantes de la institución, lo que dará resultados para una mejor calidad de vida de los mismos y mayor rendimiento y eficacia como trabajadores, se evidencia estos resultados como aportes a la institución.

Cuando se le brinda un ambiente óptimo a los trabajadores se obtendrán resultados positivos de estos, actos que contribuyen a la eficiencia y al desarrollo de la institución, contando con un ambiente laboral agradable y de calidad para quienes dependen de este, tanto trabajadores como la población que recibe la prestación del servicio.

4.0 Objetivos

4.1 General

Fomentar la promoción y prevención de la salud en el lugar de trabajo por medio de la triangulación de datos, al personal administrativo y docentes de UNIMAYOR - Institución Universitaria Colegio Mayor Del Cauca, a través de estrategias de la psicología organizacional, durante 2022 - I y 2022 – II, previendo períodos de descanso adecuados, velando por el equilibrio de la actividad mental y por un equilibrio adecuado en la vida laboral.

4.2 Específicos

- Formular un plan de intervención dirigido a los constituyentes de la triangulación a las necesidades que se plantearon en la reunión que se establecieron como situaciones que representan riesgo y dificultad para los colaboradores.
- Ejecutar las estrategias dirigidas a la mitigación de las constituyentes de la triangulación que demuestran riesgo.
- Promover y mejorar las condiciones de riesgo psicosocial de los administrativos y docentes mediante el desarrollo de actividades de prevención y promoción.
- Ejecutar actividades contempladas en la promoción y prevención de Riesgo psicosocial, permitiendo de esta manera disminuir el impacto de los riesgos laborales de los administrativos y docentes.

5.0 Referente Conceptual

Conceptualización de Riesgo Psicosocial

Para concebir la magnitud frente al tema del presente proyecto es de gran importancia estar al tanto que es el Riesgo Psicosocial, pues bien, se puede entender según la Organización internacional del trabajo O.I.T, s.f - Organización Mundial de la Salud, (s.f) quien Plantea : Las

interacciones que existen entre la organización (área de trabajo) y el trabajador (actividades desempeñadas), se genera una relación donde se puede identificar si esta relación es apta en cuanto a condiciones o si se esta no son las condiciones adecuadas para el trabajador, desde este punto se parte para afirmar que el riesgo psicosocial como las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual canalizado a través de percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción laboral del individuo. (p.01).

Conceptualización de la matriz de riesgos y peligros

La base de datos de Descriptores de Ciencias de la Salud (DeCS) considera que el peligro es la probabilidad de que un fenómeno ya sea de origen natural o humano, se produzca en un determinado tiempo y espacio y así mismo de que las vidas o los bienes materiales humanos sufran un perjuicio o daño. De igual manera el riesgo se refiere a la posibilidad a la que están expuestos los pobladores de un determinado lugar.

Conceptualización de riesgo psicosocial

Inicialmente es importante conocer que es el Riesgo Psicosocial, pues bien, se puede entender según Aragón (Como se citó en Organización Internacional de Trabajo O.I.T, s.f) Plantea : Las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores/as, por otro estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores /as a través de sus percepciones y experiencias.(p.24)

Conceptualización de necesidades gerenciales

Maucher (2003) nos muestra que la gerencia es la responsable de la dirección y coordinación de una determinada organización. Por otro lado, según Philip Kotler las necesidades son estados de carencia las cuales incluyen necesidades físicas, sociales de pertenencia y afecto.

Por tanto, las necesidades gerenciales hacen referencia a la falta de una buena gerencia en cuanto a la coordinación y organización de los diferentes requerimientos tanto de los trabajadores como de los oficios y actividades que se deben desarrollar diariamente.

Educación emocional

Bisquerra (2000: 243) Considera que la educación emocional es un proceso educativo, continuo y permanente, que pretende potenciar el desarrollo emocional como complemento indispensable del desarrollo cognitivo, constituyendo ambos los elementos esenciales del desarrollo de la personalidad integral. Para ello se propone el desarrollo de conocimientos y habilidades sobre las emociones con el objeto de capacitar al individuo para afrontar mejor los retos que se planten en la vida cotidiana. Teniendo como finalidad aumentar el bienestar personal y social.

Resiliencia (cambios)

Se entiende la resiliencia como la capacidad que posee un individuo frente a las adversidades, para mantenerse en pie frente a las circunstancias difíciles, mostrando perseverancia, tenacidad, actitud positiva y acciones en condiciones de la vida cotidiana que se

presentan a cambios bajo presión, los cuales le permiten avanzar en contra de la corriente y superarlas (E. Chávez y E. Yturalde, 2006)

Empatía laboral

Como todo proceso de comunicación, la empatía implica un juego entre emisor y receptor, en el que debe existir escucha activa por parte del receptor y habilidades del emisor para hacerse comprender, libertad de expresión, claridad de expresión, continuidad, respeto y consideración (Martínez-Pampliega et al., 2006).

Por tanto, se puede decir que la empatía es un proceso esencial principalmente en el ámbito laboral ya que a través de ella se logra un trabajo en equipo y la oportunidad de realizar un mejor proceso con una mejor capacidad de comunicación y escucha entre los compañeros de trabajo.

Comunicación asertiva

La comunicación asertiva es oportuna, honesta, directa, y respeta la posición propia y las de los demás. De igual manera es un proceso de comunicación e interacción que da poder de participación a las personas y que puede sentar las bases de relaciones y asociaciones a largo plazo que permitan una toma de decisiones en base a un nivel mayor de información (OIT, s.f.).

Relaciones interpersonales

Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010).

las relaciones interpersonales se pueden establecer en los distintos ambientes como familiares y/o labores los cuales se configuran en elementos importantes en cuanto que cumplen una serie de funciones que, en última instancia, van a determinar la existencia de problemas o, por el contrario, de satisfacción (Pérez y Martín, 1997).

Motivación (sentido de pertenencia a la organización)

La motivación puede ser el eje central que va a permitir una correcta interacción entre el empleado y la organización, en este proceso no solamente este se beneficia como persona y como empleado, sino que también la organización va a poder cumplir con cada una de sus metas de una manera satisfactoria. Esto reconocer que la motivación es un conjunto de fuerzas internas y externas que hace que los empleados de una empresa tomen diferentes rutas de acción hacia el logro de una meta organizacional, por lo que todas las actividades que los seres humanos realizan de manera consciente tienen un motivo o causa. Es por esto que es de vital importancia que en las organizaciones se logre identificar cuáles son los impulsos y necesidades de los empleados para así poder canalizar su conducta y motivarlos en su desempeño y el cumplimiento de sus metas (Newstrom, 2007).

6.0 METODOLOGIA

ACTIVIDAD NO 1

EDUCACION EMOCIONAL “EL ARBOL DE LAS EMOCIONES”

OBJETIVO: Reconocer las emociones como base para reconocer las fortalezas y debilidad

ACTIVIDAD NO 2

RESILIENCIA “EL CHISTE TONTO”

OBJETIVO: Animar a los participantes a que hagan preguntas (aunque parezcan tontas), con el fin de reconocer diferentes formas de actuar en situaciones de la vida diaria.

ACTIVIDAD NO 3

EMPATIA LABORAL LA PRIMERA IMAGEN NO ES LA REALIDAD ABSOLUTA “INFINITAS FORMAS DE ACTUAR SOBRE UNA MISMA HISTORIA”

OBJETIVO: Crear conciencia de la importancia de la empatía para las relaciones interpersonales.

ACTIVIDAD NO 4

RELACIONES INTERPERSONALES “EXPRESIÓN AUTENTICA”

OBJETIVO: Aprender a tomar decisiones de manera correcta y frecuente en situaciones diversas.

ACTIVIDAD NO 5

COMUNICACIÓN ASERTIVA “EXPONIENDO CASOS”

OBJETIVO: Conocer la importancia de practicar una comunicación asertiva dentro de algún espacio determinado

7.0 RESULTADOS OBTENIDOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el periodo académico 2022- I-2022- II. Los cuales están estrechamente relacionados con el desarrollo de cada actividad según los temas propuestos desde promoción y prevención de la salud mental, según corresponda:

Para la primera actividad desarrollada el día miércoles 20 de abril de 2022 se aborda el primer tema “Educación Emocional”, que se llevó a cabo por medio de una dinámica llamada “El Árbol De Las Emociones”, actividad que se desarrolló con docentes y administrativos de las sedes Avvillas, Encarnación, Casa Obando y Bicentenario, se logró abordar una población de 59 participantes; donde la suma individual de participantes por cada sede fue de la siguiente, 23 participantes en las sedes Casa Obando y Bicentenario, entre los cuales la población abordada es de docentes y administrativos; en la sede de Avvillas se tuvo una participación de 17 personas los cuales solo son administrativos. En la sede La Encarnación se obtuvo una participación de 19 colaboradores entre administrativos y docentes; donde podemos concluir que la sede con más población activa es Casa Obando y Bicentenario, ya que cuenta con la ventaja de ser dos sedes a las cuales se abordan juntamente y en esta se tuvo un total de (38.9 %) de participantes, en la sede Avvillas se contó con un total de (28.8%) de participantes y por último en la sede La Encarnación se logró una participación de (32.2%).

Se obtuvo una gran participación del personal donde se pudo identificar que los profesores de la sede Bicentenario se mostraron muy activos, siendo así que 5 de ellos pidieron entre dos y tres hojas para contar más historias y suministrar más hojas al árbol con más emociones. Así como también se pudo identificar que en la sede la Encarnación en la facultad de arte y diseño, se obtuvo negación frente a la actividad; logrando identificar que una gran parte de los docentes y

administrativos estuvieron presente en la actividad, aunque la población que no aplicó a la actividad se encontraba en reunión de docentes y administrativos.

La actividad de “Resiliencia”, se llevó acabo por medio de una actividad denominada el “Chiste Tonto”, el día miércoles 04 de mayo del 2022, el tema de resiliencia fue abordado en las 4 sedes de UNIMAYOR, teniendo un total de 60 partícipes; en las cuales se obtuvo una intervención de los colaboradores, entre administrativos y docentes de la siguiente forma, en la sede Avvillas 22 administrativos llevaron a cabo la actividad, en la sede La Encarnación 19 participantes, entre administrativos y docentes llevaron a cabo la actividad; en la sede Casa Obando y Bicentenario 19 participantes acompañaron la actividad; lo que quiere decir que la sede con mayor porcentaje de participación fue Avvillas con un total de (36.6%), la sede la Encarnación conto con un porcentaje de (31.6%) y las sedes Casa Obando y Bicentenario obtuvieron una participación igual a la de sede la Encarnación (31.6%).

Por medio del desarrollo de esta actividad se pudo evidenciar que muchos de los participantes mencionaban que “en distintas ocasiones el ser humano no está educado para resistir al cambio o al cómo afrontar este cambio ”; de esta forma nos permitió abordar 7 profesores de la sede Bicentenario de la facultad de ingeniería quienes estuvieron muy atentos y activos durante la actividad; se pudo identificar en la misma sede pero en población diferente como lo son 2 de los administrativos que estos estuvieron presente en la actividad pero la realizaron solo por deber de asistencia. El restante de la población que no asistió al desarrollo de la actividad se justificó que en el momento no contaban con tiempo, que tenían reunión y algunos profesores que en esa hora tenía clases.

En la actividad empatía laboral se logró abarcar una población de 37 trabajadores de UNIMAYOR entre docentes y administrativos, donde se dio inicio para esta actividad con la aplicación de un juego de roles, el cual se lo llamo: La primera imagen no es la realidad absoluta “infinitas formas de actuar sobre una misma historia”. Para esta actividad se abordó las cuatro sedes, donde se puede identificar que existió una baja participación, debido a que fue una semana de parciales, trabajo en campus y reuniones de directivas; lográndose así una participación de la siguiente manera, encarnación obtuvo una participación de 17 personas entre administrativos y docentes, en esta ocasión fue una de las sedes donde más se logró abordar a la población debido a que por el trabajo que se estaba realizando en esta semana mencionaban tener un poco de estrés y querían distraerse un poco con la realización de la actividad, en la sede Avvillas se obtuvo una participación de 10 personas donde solo se abordó administrativos sede en la cual se evidencio poca participación a diferencia de las anteriores actividades debido a las actividades que tenían en agenda, reuniones y trabajo en campus, esta población suele tener mucha disposición para las actividades, pero en esta ocasión se extrañó su participación por causa de compromisos institucionales, en la aplicación en las sedes Bicentenario y Casa Obando se logró una participación entre administrativos y docentes, de 10 personas en esta sede se tuvo poca participación por las actividades mencionadas anterior mente, fueron las sedes donde más se percibió poco interés sino compromiso únicamente por cumplir con la actividad. Podemos concluir que para la participación de esta actividad la sedes tuvieron un porcentaje de: en Encarnación con 45.9% de participantes, en Avvillas con un 27.0% y en Bicentenario y Casa Obando se logró una participación de 27.0%, para el total abordado en las cuatro sedes.

Para el 29 de septiembre del 2022 se llevó a cabo la actividad de Relaciones Interpersonales, donde se abordó administrativos y docentes por medio de la dinámica “EXPRESIÓN A

AUTENTICA”, obteniendo un total de 52 participantes, entre las cuatro sedes de UNIMAYOR, Encarnación Avvillas, Casa Obando y Bicentenario; la participación de los colaboradores fue muy activa en todas las sedes, donde podemos describir que el impacto y la participación individual en cada sede fue de la siguiente forma, en la sede La Encarnación se obtuvo una participación de 23 personas entre administrativos y docentes, los participantes se presentaron muy dinámicos carismáticos, mostrando actitudes positivas de frente al ejercicio en parejas y a la información teórica brindada, muchos querían participar y dar su aporte frente al tema, en la sede Avvillas se obtuvo una participación de 17 administrativos, quienes aprovecharon al máximo la actividad para relacionarse y trabajar en equipo, formaron puntos de dialogo para dar solución a la actividad, algunos mencionaban que ya conocían de la dinámica pero que no recordaban a exactitud el procedimiento, se obtuvo una gran participación en cuanto al desarrollo del tema y fluidez en la dinámica, en las sedes Casa Obando y Bicentenario se obtuvo una participación de 12 personas entre administrativos y docentes, se puede evidenciar que la participación en la actividad fue baja debido a que los docentes y algunos administrativos se encontraban en reunión de comité, lo que no permitió que se puedan asistir para la actividad, en cuanto a los participantes, algunos (2) se mostraron distraídos, y con poca atención focalizadas sobre la actividad. Frente a la cantidad de asistencia podemos decir que la facultad con mayor porcentaje de participantes es La Encarnación con un porcentaje (44.2%), la sede Avvillas conto con una participación en porcentaje de (32.6%) y en Casa Obando y Bicentenario se obtuvo una participación en porcentaje de (23.1%) para un total del 100% de docentes y administrativos abordados en la actividad.

Para la última actividad desarrollada el día martes 18 de octubre del 2022 se aborda el último tema “comunicación asertiva”, que se llevó a cabo por medio de dos dinámicas, una de

apertura que fue el teléfono roto con imágenes y la segunda llamada “exponiendo casos”, actividad que se desarrolló con docentes y administrativos de las sedes Av villas, Encarnación, Casa Obando y Bicentenario, se logró abordar una población de 26 participantes; donde la suma individual de participantes por cada sede fue de la siguiente, 6 participantes en las sedes Casa Obando y Bicentenario, entre los cuales la población abordada es de docentes y administrativos; en la sede de Avvillas se tuvo una participación de 12 personas los cuales solo son administrativos. En la sede La Encarnación se obtuvo una participación de 8 colaboradores entre administrativos y docentes; donde podemos concluir que la sede con más población activa es Avvillas, en esta se tuvo un total de (46 %) de participantes, en la sede La Encarnación se contó con un total de (31%) de participantes y por último en la sede Casa Obando y Bicentenario se logró una participación de (23 %).

Durante el desarrollo de la actividad se obtuvo una gran participación del personal donde se pudo identificar que los administrativos de la sede Avvillas y La Encarnación se mostraron muy activos, dando lugar a que pedían espacio para realizar comentarios como “es necesario la comunicación asertiva tanto en la vida personal como profesional porque al realizar un trabajo que tenga que pasar por las manos de varios compañeros y si se entregue sin comunicación asertiva quedaría como parches y retazos así como el resultado de la flor. Así como también se pudo identificar que en la sede Casa Obando y Bicentenario, se obtuvo menos participación frente a la actividad, ya que se encontraban en junta y los profesores en semana de parciales, aun así algunos de los administrativos dieron espacio en su lugar de trabajo para realizar la actividad; logrando identificar que una gran parte de los docentes y administrativos estuvieron presente en la actividad, aunque la población que no aplicó a la actividad se encontraba en parciales los docentes y reunión los administrativos.

8.0 CONCLUSIONES

Para concluir, en cuanto al objetivo general planteado sobre Fomentar la promoción y prevención de la salud en el lugar de trabajo, previendo períodos de descanso adecuados, velando por el equilibrio de la actividad mental y por un equilibrio adecuado en la vida laboral de manejo de estrés laboral, se logró cumplir durante la ejecución de la práctica en los periodos 2022-I y 2022- II, todos los objetivos planteados, donde cabe esclarecer que:

Fue necesario identificar por medio de la triangulación de datos la información necesaria para poder abordar con ejercicios aplicados a los colaboradores de la institución, haciéndose visible que se logró obtener la atención y participación de una gran cantidad de los colaboradores de manera que se han visto los resultados dentro de la misma actividad, o al regresar con las siguientes actividades, es tan evidente que cada vez que se realiza la visita para la siguiente actividad se aumentan los participantes. La metodología tuvo en cuenta estrategias de la psicología organizacional, desde un enfoque humanista, este trabajo fue realizado con el fin de aportar mayor calidad de vida laboral al colaborador de UNIMAYOR - Institución Universitaria Colegio Mayor Del Cauca y así mismo obtener mayor resultado en el trabajo de los colaboradores de la misma.

Se puede concluir que frente a la segunda actividad tanto los administrativos como los docentes se familiarizaban más con la presencia de la practicante lo que permitía que se realice con mayor fluidez, es necesario identificar esta parte ya que la actividad se realizó con apoyo logístico y con instrucciones del jefe inmediato y aun siendo la segunda actividad y estando sin la compañía del jefe inmediato se logró abarcar gran población y permitió obtener la atención de los participantes.

Para tercera actividad se puede concluir que el desarrollo de esta fue de gran impacto, aun así, podemos identificar aspectos que le restaron participación a la actividad, identificando que el motivo por el cual la participación disminuyó se debe a que gran parte de la población en estos días se encontraban en semana de parciales y los administrativos realizando trabajo en plataforma, lo que no permitió abarcar más población.

Se puede concluir que esta actividad ha sido una de las que impacto a generado, para el desarrollo del tema se obtuvo gran colaboración del personal y en aquellas oficinas en las que por motivos de actividades institucionales no se logró abordar a la comunidad, algunos colaboradores que si se encontraron en la actividad les contaron y pidieron que se realice nuevamente con ellos al ser de gran importancia el tema que se desarrolló.

Se puede concluir que la población abordada reflejó la mejor actitud frente a la actividad y siendo la última actividad se recibió comentarios como “es necesario seguir fortaleciendo estos temas, aunque se obtenga buenos resultados en las actividades es de completa importancia sostener estas actividades y más con ejercicios tan lúdicos como siempre los realizamos” se puede identificar la importancia que muchos colaboradores le dan tanto al tema como al desarrollo de la actividad identificando ellos mismo que son actividades muy productivas.

9.0 RECOMENDACIONES

Se sugiere que para la continuación del proceso que se lleva en la institución no se deje de realizar actividades como las planteadas en el proyecto e identificando las necesidades que requiere la población, dentro de estas la realización de actividades por medio de pausas

llevando hasta sus espacios laborales actividades que les permitan desconectarse por un momento de trabajo y se logre una buena realización de pausa, ya que esta es una de las formas más optimas de lograr su atención durante el desarrollo de la actividad, así mismo la realización de diferentes tipos de ejercicios con el propósito de crear conciencia en la comunidad que integra la población UNIMAYOR, sobre la PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL dentro de la jornada laboral y la vida personal.

Para la aplicación de las actividades se recomienda que los ejercicios y el tema a abordar se realicen lo más lúdico posibles ya que esta es una forma muy elaborada de obtener la atención de los administrativos y docentes, permitiendo así que la población UNIMAYOR realice su pausa cognitiva por medio de las actividades.

Seria pertinente organizar la aplicación de las actividades los días en que los docentes y administrativos no se encuentren en el desarrollo de actividades institucionales.

Se recomienda tener en cuenta que no permite la fluidez de las actividades y abordar las actividades cuando se satura de estas mismas a la población, en ocasiones si se realizan tres actividades consecutivas y entre estas se suma las actividades institucionales más el trabajo que realiza la población independientemente no se obtienen los mejores resultados y antes de lograr que la población adquiriera la información de manera amena se genera malestar en su lugar de trabajo al sentirse saturados.

Es importante identificar y recomendar que el practicante se debe apoderar de la actividad que realiza ya que si es el quien tiene el manejo del momento, elude comentarios durante la

actividad y evita que el ejercicio por lo contrario de ser una actividad de responsabilidad se convierta en un ambiente abierto para el juego y la desvalorización de la actividad.

No abandonar el proyecto PROMOCION Y PREVENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL POR MEDIO DE LA TRIANGULACION DE DATOS ya que los colaboradores ven y refieren ser muy importantes para convivencia y la estabilidad de ellos en su lugar de trabajo, ya que con cada actividad se refuerza la confianza, el tiempo de trabajo y las buenas relaciones dentro de su espacio de trabajo.

10. Bibliografía

Aragón. (2016). *manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral*.

http://www.exyge.eu/blog/wp-content/uploads/2016/10/prl_riesgo-psicosocial.pdf

Aguirre, J. (2019). Liderazgo basado en la disciplina organizacional y dirigido por los resultados. Congreso de E.E.U.U.

Bisquerra. (2011). Educación emocional propuestas para educadores y familias. Editorial Desclee de Brouwer, S.A.

[https://books.google.com.co/books?id=ZbryDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Bisquerra,+R.+\(2000\).+Educaci%C3%B3n+emocional+y+bienestar.+Barcelona:+Praxis.&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjo4PCOmo33AhUnSjABHfD8CMQQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=Bisquerra%2C%20R.%20\(2000\).%20Educaci%C3%B3n%20emocional%20y%20bienestar.%20Barcelona%3A%20Praxis.&f=false](https://books.google.com.co/books?id=ZbryDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Bisquerra,+R.+(2000).+Educaci%C3%B3n+emocional+y+bienestar.+Barcelona:+Praxis.&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjo4PCOmo33AhUnSjABHfD8CMQQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=Bisquerra%2C%20R.%20(2000).%20Educaci%C3%B3n%20emocional%20y%20bienestar.%20Barcelona%3A%20Praxis.&f=false)

Circular 0064/2020

<chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcgklclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gov.co%2Fdocuments%2F20147%2F0%2FCircular%2B0064.PDF%2Fa33709542e5c72fd0801f359a91ba67c%3Ft%3D1602107574701&cLen=3427299&pdffilename=Circular%200064.PDF>

Código de integridad

chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcgklclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Funimayor.edu.co%2Fweb%2Fimagenes%2Fplaneacion%2F03_Estructura_Org_Talento_humano%2FD27_C%25C3%2593DIGO_DE_INTEGRIDAD_V2.pdf&cLen=854803&chunk=true

DeCS. Descriptores en Ciencias de la Salud. Biblioteca Virtual en Salud [Internet]. São Paulo: BIREME. Peligro [actualizado 12 de febrero de 2010; citado mayo 2010].

http://decs.bvs.br/E/DeCS2010_Alfab-P.htm

Kotler, P. (2016). Marketing (16 th edición) Pearson Hispanoamérica contenido.

<http://bookself.vitalsource.com/books/9786073238601>

Ley 115 de febrero 8 de 1994

chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.mineduacion.gov.co%2F1621%2Farticles85906_archivo_pdf.pdf&clen=126198&chunk=true

Maucher, H. (2003). El futuro de la alta gerencia. México D.F: Oxford University Press.

chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fatarina.udlap.mx%2Fu_dl_a%2Ftales%2Fdocumentos%2Fhr%2Fbonilla_c_r%2Fbibliografia.pdf&clen=16595&chunk=true

Martínez-Pampliega, Iraurgi, Galíndez & Sanz. (2006). Family Adaptability and Cohesion Evaluation Scale (FACES): desarrollo de una versión de 20 ítems en español. *International Journal of clinical and health psychology*, 6 (2), 317 - 338.

Ministerio del trabajo. (2015). Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y su efecto en el entorno laboral. Pontificia Universidad Javeriana.

Ministerio del trabajo. (2015). Prácticas de trabajo saludable par educadores. Protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo. Pontificia Universidad Javeriana.

Organización Mundial de la Salud. (s, f.). *Riesgo Psicosocial*.

<http://www.ocupacionaljb.com/documentos/boletin%2010.pdf>

Tesis de investigación <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-ytamayo.html>

Tesis de Investigación: Población y Muestra. Tamayo y Tamayo.

<http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-ytamayo.htmlchromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.redalyc.org%2Fpdf%2F567%2F56751267012.pdf&clen=142197>

11. ANEXOS

Anexo 1	“EL ARBOL DE LAS EMOCIONES”
Anexo 2	RESILIENCIA “EL CHISTE TONTO”
Anexo 3	EMPATIA LABORAL LA PRIMERA IMAGEN NO ES LA REALIDAD ABSOLUTA “INFINITAS FORMAS DE ACTUAR SOBRE UNA MISMA HISTORIA”
Anexo 4	RELACIONES INTERPERSONALES “EXPRESIÓN AUTENTICA”
Anexo 5	COMUNICACIÓN ASERTIVA “EXPONIENDO CASOS”