

Universidad de Pamplona
Facultad de Salud
Departamento de Psicología



Prevención De Los Factores De Riesgo Psicosociales A Nivel Intralaboral Y Extralaboral
En El Personal De La Institución Prestadora De Servicios De Salud De La Universidad De
Pamplona (IPS Unipamplona).

Psicóloga en Formación
Yennifer Guerra Ayala

San José de Cúcuta

II-2016

Universidad de Pamplona
Facultad de Salud
Departamento de Psicología



Prevención De Los Factores De Riesgo Psicosociales A Nivel Intralaboral Y Extralaboral
En El Personal De La Institución Prestadora De Servicios De Salud De La Universidad De
Pamplona (IPS Unipamplona).

Psicóloga en Formación
Yennifer Guerra Ayala

Docente Asesora
Ps. Esp. Mg. Leidy Andrea Núñez Bautista

San José de Cúcuta

II-2016

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	7
CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN	9
DESCRIPCIÓN DE NECESIDADES, CRITERIOS DE VALIDACIÓN, Y RESULTADOS	11
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	19
ACTIVIDADES ASISTENCIALES	20
OBJETIVOS	
Objetivo general	20
Objetivo específico	20
JUSTIFICACIÓN	21
MARCO TEÓRICO	24
Factores de riesgos psicosocial	25
Dominio Intralaboral	27
Dominio extralaboral	58
METODOLOGÍA	75
Población	75
Recursos	75
Instrumentos	76
Procedimiento	77
ESTRATEGIAS APLICADAS	80
Atención grupal	80
Actividades educativas	98
LECTURA ANALÍTICA DE LA PRÁCTICA	101
CONCLUSIONES	103
RECOMENDACIONES	105
REFERENTE BIBLIOGRÁFICO	106

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Entrevista Semiestructurada	14
Tabla 2. Actividades grupales	80
Tabla 3. Actividades educativas	98
Tabla 4. Diseño del plan de trabajo	77

TABLAS DE FIGURAS

Figura 1. Organigrama de la IPS Unipamplona.	10
Figura 2. Riesgo psicosocial	12
Figura 3. Demandas laborales Autoconocimiento	84
Figura 4. Demandas laborales Autocontrol	85
Figura 5. Estrés laboral	86
Figura 6. Clima organizacional (liderazgo, relaciones interpersonales y cohesión grupal)	88
Figura 7. Higiene laboral	87
Figura 8. Recompensas psicológicas	90
Figura 9. Empatía y comunicación efectiva	91
Figura 10. Autonomía	93
Figura 11. Relaciones familiares	94
Figura 12. Autocuidado	95
Figura 13. Relaciones de pareja	96

TABLA DE APÉNDICES

Apéndice A. Autoconocimiento	112
Apéndice B. Autocontrol	113
Apéndice C. Clima organizacional, juego de escalera	114
Apéndice D. Estrés laboral	115
Apéndice E. Tarjetas de comunicación efectiva	116
Apéndice F. Estrategias visuales de empatía	116
Apéndice G. Carta de motivación laboral	117
Apéndice H. Salario emocional Cariñograma	117
Apéndice I. Formato de evaluación	118
Apéndice J. Formato de entrevista semi – estructurada	118
Apéndice K. Relaciones familiares origami	119
Apéndice L. Folleto de relaciones de pareja	120
Apéndice M. Rompecabezas autonomía	120
Apéndice N. Higiene laboral	121
Apéndice O. Folleto de autonomía	121
Apéndice P. Folleto de relaciones de pareja	122
Apéndice Q. Autoevaluación de pareja	123
Apéndice R. Cubo de autocuidado	123
Apéndice S. Día del psicólogo	124
Apéndice T. Cartelera informativa	125
Apéndice U. Día del niño	126
Apéndice V. Asociación de usuarios (comunicación y expresión)	126
Apéndice W. Semana de seguridad y salud en el trabajo	127
Apéndice X. Día de amor y amistad	128
Apéndice Y. Formato de observación no participante	128
Apéndice Z. Boomerang de amor	129
Apéndice A.A. Tarjetas de reconocimiento de cumpleaños	129
Apéndice B.B. Día de No maltrato a la mujer	129

INTRODUCCIÓN

La Fundación Institución Prestadora de Servicios de Salud Universidad de Pamplona (IPS Unipamplona) es una clínica que presta servicios de salud de mediana y alta complejidad a los usuarios, dentro de sus principios filosóficos se encuentran la humanización, la seguridad en la atención al usuario, la investigación y la docencia. Siendo este último es que brinda la posibilidad de la apertura del espacio como escenario de prácticas para los estudiantes por medio de un convenio interinstitucional.

A partir de lo mencionado, desde el área de psicología, se realiza el cumplimiento del rol laboral dentro de la institución la psicóloga en formación, bajo la modalidad de prácticas empresariales y sujeto a las directrices de la psicología organizacional, en la cual se inicia con un plan estratégico de intervención a partir del proyecto acerca de la prevención de los riesgos psicosociales que surge como respuesta a la aplicación de una batería creada por el Ministerio del Protección Social (2010), la cual tiene como finalidad la medición de los niveles de riesgos dentro de cada área laboral en el personal de contratación directa por la institución.

De acuerdo a lo anterior, en el presente documento se abordan aspectos generales acerca del proceso de prácticas empresariales en la cual se dio un desarrollo de forma integral y detallada; a partir de esto cabe mencionar que el plan se inicia con una detección de necesidades que surgen a partir de los resultados arrojados bajo la aplicación de la batería. Seguidamente se realiza el diseño y la forma en que se interviene la población, en la cual se definen dos dominios básicos el intralaboral y extralaboral, siendo la disminución de estos riesgos una prioridad en la aplicación e intervención de estrategias, continuando con la misma línea se lleva a cabo la implementación de aportes en cada temática seleccionada a partir de las técnicas utilizadas para su detección.

Por ello, para el debido cumplimiento del objetivo planteado se diseña una línea de acción que va encaminada a la prevención de los riesgos psicosociales, y a partir de allí se destaca el hecho de abordar dos ejes temáticos a la implementación de estrategias a nivel intralaboral y extralaboral, de los cuales se desprenden diversas temáticas expuestas en el marco teórico del documento, por lo tanto se da un soporte significativo de forma conceptual y objetiva en cada una de las intervenciones desarrolladas por la psicóloga en formación. A partir de allí se lleva a cabo dentro del proceso unas estrategias de implementación externas a las prácticas empresariales y estas son las actividades educativas de forma grupal, es decir, en cohesión con los psicólogos en formación que desarrollan las

prácticas formativas II en el área de psicología de la salud. Estas estrategias se plantean de forma detallada, donde al finalizar cada instructivo se presentan los respectivos resultados de la evaluación que se realiza por la población abordada y en la cual se expone a través de una figura grafica con su respectivo análisis cuantitativo, permitiendo al lector hacerse una idea más precisa del trabajo desarrollado dentro de la institución.

Ahora bien, es de resaltar que para generar un mayor impacto dentro de la institución, la psicóloga en formación logra desarrollar habilidades que van enmarcadas dentro del proceso de formación profesional, puesto que la experiencia dentro del campo de acción del área organizacional es nueva y por ende se produce una doble satisfacción no solo a nivel del impacto generado en la población por las intervenciones realizadas, sino también por el hecho de la oportunidad generada para el fortalecimiento en la praxis de la psicología como profesional a futuro.

Finalmente se da a conocer de forma precisa la lectura analítica de la práctica, vista desde un punto diferente al de una práctica formativa, sino por el contrario focalizado a la práctica empresarial, luego de ello las conclusiones y recomendaciones; donde se expone la apreciación del proceso realizado por la psicóloga en formación, manifestando las experiencias más significativas del mismo, en la cual se resalta el cumplimiento del objetivo planteado y la totalidad de las temáticas inicialmente expuestas para la debida intervención, luego se da un espacio para asignar pautas a tener en cuenta por parte de los nuevos practicantes; como la continuidad del proyecto a profundidad, es decir, que valla enmarcado como línea de acción de forma individual cada eje temático seleccionado, puesto que son aspecto de mucha relevancia y amplitud de manera que se fortalezca cada día la integridad psicológica de la población, lo cual genera un beneficio al escenario y por ende brinda la oportunidad de afianzar los vínculos con la praxis de forma que se solidifique el proceso formativo y empresarial.

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

La Fundación Institución Prestadora de Servicios de Salud de la Universidad de Pamplona IPS Unipamplona es una entidad hospitalaria sin ánimo de lucro que presta los servicios de salud en media y alta complejidad, su ubicación se encuentra en la Calle 6 N°11E-123 de la ciudad San José de Cúcuta. IPS Unipamplona (2011).

Su estructura interna se encuentra conformada por el presidente Dr. Elio Daniel Serrano Velasco que a su vez es rector de la Universidad de Pamplona, así mismo en el cargo de directora general está la Dra. Ingrith Zoraida Fernandez Fernandez, y a cargo de la subdirección de Docencia-Servicio se encuentra el Dr. Omar Geovanny Pérez Ortiz, quien al mismo tiempo es el jefe inmediato de los psicólogos en formación del II semestre del 2016, además se tiene como apoyo al Coordinador de recursos humanos el Psicólogo Juan Bernardo Uribe Uribe, y por ultimo desde el área de seguridad y salud en el trabajo la Dra. Viviana Esteves quien a su vez lidera las intervenciones por parte de la psicóloga en formación de prácticas empresariales con el fin de generar un impacto de resultados positivos frente al bienestar y minimización de riesgos laborales de los trabajadores.

La IPS Unipamplona ofrece servicios de calidad, modernos de alta complejidad que están amparados por los recursos físicos, tecnológicos, y humanos a la población de la ciudad de Cúcuta, de los cuales se benefician zonas aledañas al departamento de Norte de Santander, como Arauca, Pamplona, Municipios de Santander y algunos estados Venezolanos. Así mismo, es facilitador en prestación del servicio a entidades externas de salud o instituciones de su misma índole, en la cual se garantiza una calidez en el servicio con personal calificado para contrarrestar las necesidades que la población refiera IPS Unipamplona (2011).

Cabe resaltar que la IPS Unipamplona tiene como objetivo primordial ser reconocida como hospital universitario para el año 2020, donde se ofrezca servicios dotados de calidad, humanización y tecnología, y en donde se siga reforzando la labor de docencia servicio e investigación, dando así la apertura de crecimiento profesional a los estudiantes que requieran las prácticas formativas en la institución.

Finalizando es relevante mencionar que la IPS Unipamplona cuenta con las herramientas e infraestructura necesarias para propiciar en la población lo mencionado anteriormente, es así como, una atención oportuna ante cualquier necesidad, con personal calificado especialista en cada patología. Dando así el posicionamiento en la ciudad como una institución prestadora del servicio en salud de calidad, calidez y eficacia.

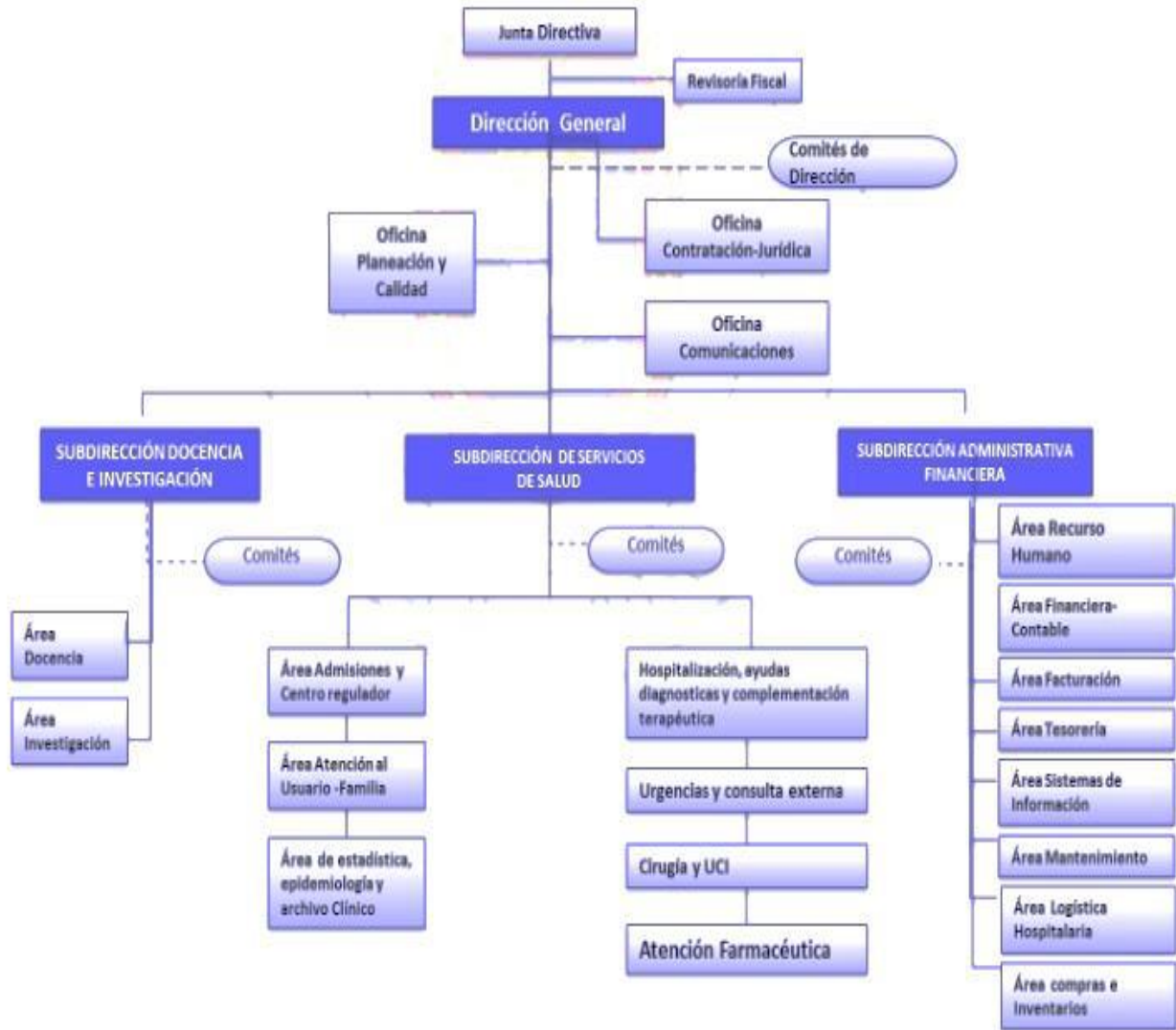


Figura 1. Organigrama de la Fundación Institución Prestadora de Servicios de Salud de la Universidad de Pamplona IPS Unipamplona.

DESCRIPCIÓN DE NECESIDADES, CRITERIOS DE VALIDACIÓN Y RESULTADOS

Para la detección de necesidades del escenario de prácticas se tienen en cuenta tres aspectos fundamentales, el primero es una revisión documental de los resultados de la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial que se realizó en septiembre del año 2015, en donde se evidencia alto riesgo a nivel intralaboral y extralaboral, destacando de allí problemáticas relevantes para la implementación de estrategias que contribuyan a la minimización de los mismos. El segundo aspecto se hace por medio de una entrevista Semi-estructurada, la cual está compuesta por 7 preguntas, y fue aplicada a cuatro personas de contratación directa IPS Unipamplona, y por último se utiliza un formato de observación no participante, en el cual se refleja de forma no directa la dinámica laboral de cada área y por ende las falencias a fortalecer.

Ahora bien en este apartado se encuentra la presentación de resultados que se obtienen a través de los métodos de evaluación mencionados anteriormente para la detección de necesidades.

Por ello, se destaca lo analizado dentro de los resultados de la batería en la cual se encuentran aspectos de alto riesgo en los dominios intralaborales y extralaborales, destacando así un plan de intervención que mitigue los niveles de estrés en el personal, por ello, se identifican problemáticas relacionadas con las demandas laborales como la inteligencia emocional debido al alto nivel que se evidencia en el control emocional inadecuado, e higiene laboral; por consiguiente se presenta falencias dentro de aspectos como el liderazgo, relaciones interpersonales, cohesión grupal, empatía y fallas en la comunicación, cabe mencionar que además del dominio intralaboral también se presenta en el ámbito extralaboral, en donde se refleja problemáticas tanto a nivel económico como relaciones familiares, tiempo fuera del trabajo no invertido oportunamente, y fallas a nivel de reconocimiento laboral, y para ello se plantea una serie de intervenciones que fortalezcan dichos aspectos, tales como el salario emocional, la motivación laboral y pautas para el autocuidado en sí mismo, familiar y social.

A partir de lo anterior se da a conocer por medio de una figura grafica la información mencionada de forma consolidada de manera que se tenga en cuenta como se realiza la selección de esas temáticas, debido al nivel de relevancia que se haya obtenido a partir de los resultados arrojados por la aplicación de la batería.

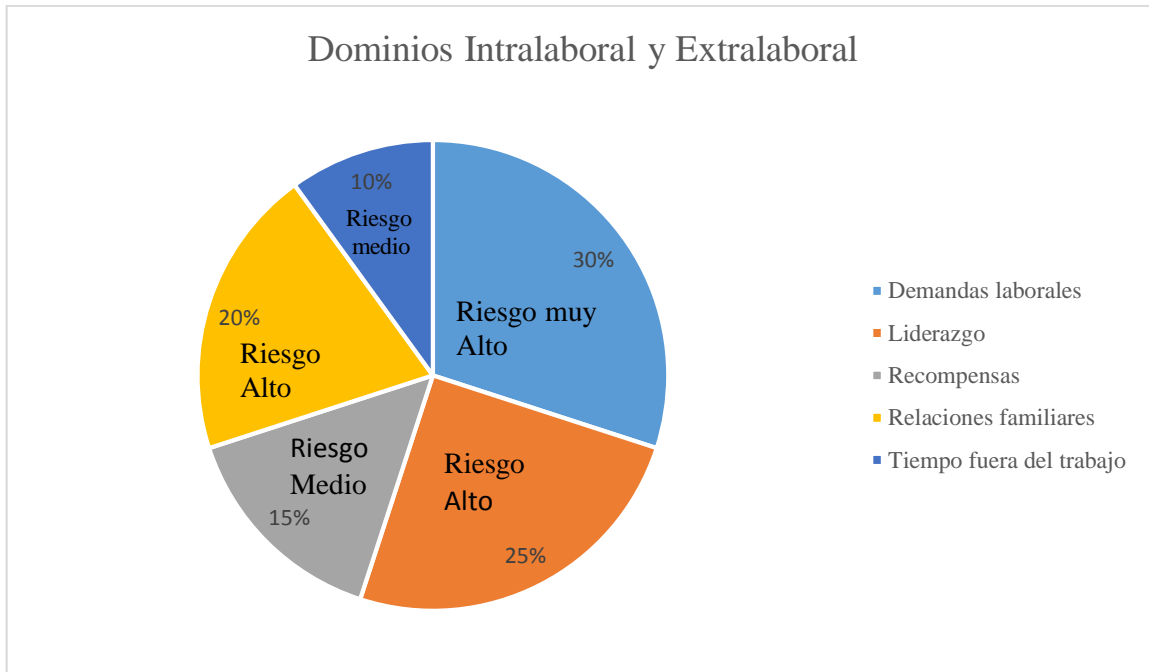


Figura 2. Riesgos psicosociales, extraída del análisis realizado a partir de los resultados de la aplicación de una batería que mide los niveles de riesgo psicosocial en las áreas laborales.

A partir de la figura anterior se pueden destacar los siguientes aspectos, lo primero es que bajo una revisión y análisis se llega a la conclusión de abordar determinadas temáticas que se presentan dentro de los dominios focalizando el plan de intervención solo hacia las necesidades con mayor puntuación y niveles altos a nivel psicosocial, sin embargo cabe resaltar que no se realiza un abordaje en su totalidad puesto que al hablar de riesgos psicosociales se presenta una amplitud a nivel de temáticas y factores que influyen en la constante interacción de la población y de ahí se desencadenan una serie de influencias nocivas para la salud laboral, emocional, física e intelectual de la persona. En este orden de ideas lo que se plantea es un diseño de intervención que contribuya a mitigar los niveles de riesgo muy altos, altos y medios, para así generar en el personal de la IPS Unipamplona un bienestar biopsicosocial y por ende la prevención a través de factores protectores frente a las situaciones que generan tensiones a nivel intralaboral y extralaboral.

Cabe señalar que las temáticas seleccionadas se llevaron a cabo por un proceso de filtro, el cual consistió en verificar no solo por medio de los resultados que arroja la batería sino que por el contrario se utilizan los dos métodos de detección de necesidades los cuales son la entrevista semi estructurada y la observación no participante, a partir de allí se selecciona lo siguiente; del dominio intralaboral se presentan las demandas laborales se da apertura a un proceso de intervención focalizado a la inteligencia emocional, es decir, en un control emocional, e higiene laboral, que se presenta a partir de las pausas activas acompañado de gimnasia mental, lo cual se realiza de forma transversal, es decir, durante el tiempo de estadía en el lugar de prácticas.

Luego dentro del liderazgo se presenta las relaciones interpersonales, comunicación efectiva, empatía, cohesión grupal y autonomía, focalizando la intervención de forma grupal frente al contexto laboral. Por consiguiente se dan las recompensas psicológicas, las cuales se abordan a partir de salario emocional y motivación a nivel intrínseco y extrínseco; finalmente dentro del dominio extralaboral se presentan temáticas abordar como relaciones familiares, fortalecimiento de vínculos afectivos entre padres e hijos, resolución de conflictos y relaciones de pareja, lo cual permite realizar un abordaje externo a lo laboral, permitiendo que las esferas de la población se consoliden e integren para así tener las herramientas y estrategias suficientes frente a las situaciones inesperadas, finalizando se da la temática de tiempo fuera del trabajo, donde se aborda las pautas de autocuidado a nivel personal, familiar y social.

En cuanto al análisis de la observación no participante se evidencia que los aspectos mencionados anteriormente por la batería, no se cumplen del todo porque el tiempo ha transcurrido y se han presentado cambios a nivel interno que posiblemente representaban factores de riesgos altos para las áreas, sin embargo si se observa que la dinámica laboral es compleja por la demanda que representa la IPS Unipamplona en la actualidad, cabe mencionar que se observan falencias dentro del manejo inadecuado del estrés, es decir, los funcionarios no tienen estrategias adecuadas para su afrontamiento y esto hace que se desencadene otro tipo de problemáticas como lo es mala comunicación grupal, inadecuado desempeño del rol, mal manejo de emociones, falta de empatía y sobre todo debido a la situación actual de la empresa por la crisis financiera se evidencia mucha desmotivación en el personal.

Es por ello, que retomando los resultados bases del proyecto, que es la aplicación de la batería se observa que si hay aspectos a destacar que se presentaron en ese entonces pero que sin embargo debido a las problemáticas internas de la empresa se evidencian nuevas dificultades en el área de trabajo, como por ejemplo cargas laborales por falta de personal, debido a las renunciaciones o despidos, desmotivación, estrés por falta de pago, problemas familiares entre otras, es por ello que según lo analizado este proyecto se enfatiza en la intervención con el personal para su debida formación frente a lo mencionado en donde se demuestre un aporte a la disminución momentánea de los factores de riesgos psicosociales y así se pueda brindar factores protectores frente a las demandas laborales.

Finalizando se dan los resultados del uso de la entrevista Semiestructurada, la cual fue aplicada a 4 personas entre ellas, encargadas del área de seguridad y salud en el trabajo, y un profesional de la psicología especializado en el área mencionada anteriormente, de ahí se destaca la precisión frente a la dinámica a trabajar, ya que se precisa y coordina que las problemáticas a abordar son las mismas.

A continuación se da a conocer de forma detallada los resultados obtenidos dentro de la entrevista.

Matriz de Análisis

Tabla 1. Matriz de la Entrevista Semiestructurada

Categoría	Descripción	Análisis
Intervención psicológica	1. Teniendo en cuenta el personal y la dinámica de la institución ¿Qué dificultades se presentan con mayor frecuencia y considera deben ser abordadas desde el área de psicología?	Dentro de las respuestas de esta pregunta se destaca la precisión y coordinación que se presenta por parte de los entrevistados, quienes refieren que la mayor dificultad actual se manifiestan a nivel grupal, donde existe desmotivación, estrés por cargas laborales, fallas en la comunicación y trabajo en equipo, y que indudablemente desde los alcances del área de psicología se debe intervenir esas problemáticas y sobre todo basándose en los resultados de la aplicación de la prueba.
Clima laboral.	2. ¿De qué manera considera que esas problemáticas afectan el clima laboral?	La forma más relevante de afectación es el deterioro físico, cognitivo y emocional que sufre el empleado, ya que si el contexto en el cual se desenvuelve no funciona adecuadamente por las fallas internas en donde se evidencia conflictos, inadecuada comunicación, relaciones interpersonales conflictivas, no regulación emocional entre otras, causa un malestar psicológico en el empleado y a su vez se presentan resultados

		desfavorables en el desempeño y productividad lo cual afecta de forma directa la empresa.
Riesgos psicosociales	3. ¿Qué riesgos a nivel psicosocial considera usted son más evidentes en el personal I.P.S. y aliados estratégicos?	Desde el punto de vista holístico los riesgos psicosociales son muy amplios y más cuando se habla de una empresa, pero a nivel particular los entrevistados coinciden en que lo evidente es a nivel intralaboral y extralaboral, siendo los primeros más destacados puesto son los que giran en torno a la empresa, como las demandas laborales, el liderazgo, relaciones interpersonales, comunicación efectiva, empatía, el sistema de recompensas a nivel de salario emocional, y a nivel extralaboral se presentan dificultades primero económicas pero en las cuales desde la psicología no se puede intervenir, y lo segundo problemas familiares, dificultades en el manejo de tiempo libre y resolución de conflictos.
Tiempo de intervención	4. ¿Con que disponibilidad cuenta el personal de la institución, para una posible intervención grupal?	Las intervenciones grupales generan impacto a nivel colectivo, pero en el contexto laboral de la IPS Unipamplona, no se daría de forma libre puesto que los funcionarios deben cumplir con los deberes laborales, y ello implica estar en el lugar de trabajo, por lo que la disponibilidad es limitada frente a un encuentro grupal de tipo exterior, pero si se da la

Temáticas anteriores	5. ¿Considera usted que se debe dar continuidad a alguna temática de los psicólogos en formación del semestre anterior?	<p>apertura a las intervenciones habituales que se realizan por medio del recorrido de área por área, lo cual solo requiere de un espacio cortao para la intervención y donde se da la interacción grupal a fin de cumplir a cabalidad la formación frente a una temática por medio de las estrategias pertinentes.</p> <p>Debido a la esencia del proyecto, ya se encuentra establecidos los parámetros principales para el montaje de las estrategias con las cuales se aborda las temáticas, así que debido a esto no es necesario dar continuidad a alguna temática por ese lado, y por el otro el proyecto anterior tenía otro énfasis por lo cual no generaría impacto alguno si se trabajara ya que son dos perspectivas y situaciones diferentes. Sin embargo se resaltan varios aspectos de los psicólogos en formación anteriores pero de forma especial el hecho de la metodología que se implementa con los funcionarios.</p>
Dominio extralaboral	6. ¿A nivel externo a la institución, cree usted que puede evidenciar algunas dificultades de adaptación al entorno laboral?	<p>Como se menciona desde el inicio el resultado de la aplicación de la batería se focaliza básicamente en los dos aspectos a nivel intralaboral y extralaboral, por ello dentro del contexto externo a la empresa cada funcionario tiene dificultades, sin embargo las necesidades radican en la forma en como cada uno</p>

		afronta las situaciones, casos se han presentado y especialmente según los resultados donde se ve cierto grado de interferencia con lo laboral, puesto que si no se tiene un equilibrio en la parte externa muy posiblemente se refleja en lo interno a la empresa y es ahí donde se presentan falencias a nivel intralaboral.
Apoyo institucional	7. ¿Considera usted que necesita el apoyo de la psicóloga en formación para alguna actividad institucional?	El apoyo por parte de la psicología en la institución es de relevancia puesto que se permite trabajar de forma continua en el crecimiento personal y profesional de cada empleado y así fortalecer aspectos que desde un punto de vista laboral no tendría relevancia, pero si desde la psicología, para ello el apoyo que se solicita es el acompañamiento al empleado por medio de las intervenciones, y además para la semana de seguridad y salud en el trabajo, e la cual se ven reflejados actitudes favorables de los funcionarios lo que aporta también a la prevención de los altos niveles psicosociales.

Análisis General

De forma global cabe mencionar que este instrumento fue diseñado bajo los parámetros establecidos de acuerdo a los dos métodos mencionados anteriormente, puesto que se permite dar una base sólida para la implementación de las preguntas abordadas, sin embargo es de resaltar que por ser un plan de intervención fijado en objetivos realizados dentro del diagnóstico psicosocial de la empresa, los entrevistados dan respuestas concretas, precisas y establecidas bajo los mismo parámetros, además es importante tener

en cuenta que los tiempos por los cuales atraviesa la institución no son los más adecuados, pero dentro de los planes se encuentra establecido dar continuidad al inicio del diagnóstico, con el fin de no quedar solo en la primera fase sino trabajar para obtener un impacto significativo en el personal.

Dentro de lo analizado en la interacción al momento de aplicar la entrevista cabe destacar que se tiene presente que todos los interesados en el proyecto van hacia una misma meta, y es que se dé la posibilidad de disminuir esos resultados arrojados en la batería.

A partir de lo anterior cabe resaltar la relevancia de los riesgos psicosociales puesto que para el Ministerio de Protección Social mediante la resolución 2646 de 2008, menciona que son condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo, a partir de esto se evidencia la importancia de llevar a cabo el plan de acción que favorezca el personal de la IPS Unipamplona, evitando así posible incremento en los puntuaciones y malestar a nivel biopsicosocial.

Por consiguiente la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (1986), resalta que los riesgos psicosociales son factores que pueden afectar la integridad física y mental de las personas, esto incluye el estrés, la violencia interna y externa y el acoso entre otras, también se tienen en cuenta el uso de conductas adictivas como el consumo de tabaco, alcohol y drogas, es decir, la relevancia de tener presente los riesgos psicosociales dentro del ámbito laboral, radica en que la interacción constante entre el grupo de trabajo implica que son personas diferentes, y que por ende el proceso de la convivencia se puede tornar tedioso, puesto que se pueden presentar conflictos y no correcto manejo de las conductas, provocando así un desequilibrio en la estructura grupal y un clima laboral tenso.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo prevenir los riesgos psicosociales a nivel intralaboral y extralaboral en los funcionarios de contratación directa por la IPS Unipamplona?

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Los riesgos psicosociales son en gran medida un factor que predomina en el ámbito laboral, puesto que las personas que trabajan por una meta fija y en común están expuestas a todo tipo de riesgos, de forma especial cuando se habla de un riesgo psicosocial se focaliza en los dominios a nivel intralaboral y extralaboral. Partiendo de lo anterior cuando se habla del aspecto interno hace referencia a las situaciones de control a nivel emocional, comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales entre otras, lo cual supone que en algún momento se pueda generar un conflicto entre el equipo de trabajo, o por el contrario de acuerdo a las tensiones y cargas laborales que se manejen puede suceder que el empleado colapse y por ende no tenga las herramientas suficientes para sobrellevar la situación; es por ello que este proyecto se focaliza frente al diseño de un plan de intervención que mitigue los altos niveles de riesgos en la funcionarios de contratación directa por la IPS Unipamplona.

Ahora bien, cuando se habla del dominio extralaboral se hace referencia a lo relacionado con lo externo de la persona, y se observa desde un punto de vista económico, condiciones de vivienda y transporte, manejo del tiempo libre, relaciones familiares entre otras; por ende cabe mencionar que cuando no se controlan de forma adecuada y correcta las situaciones que se salen de control a nivel externo se pueden presentar manifestaciones a nivel físico, psicológico y emocional en el ámbito laboral, puesto que el ser humano está compuesto de unas áreas de ajuste, las cuales están en constante interacción, intrapersonal e interpersonal, partiendo de ahí la prevención que se realiza por parte de este proyecto va dirigida a mitigar los altos niveles de riesgo psicosocial en el personal de contratación directa por la IPS Unipamplona, mediante una serie de intervenciones que vayan focalizadas con estrategias psicológicas lúdico-dinámicas, que permitan generar una formación y aprendizaje de herramientas a utilizar ante situaciones de tensión, presión laboral, cargas laborales y estrés laboral.

Finamente cabe resaltar la importancia de establecer factores protectores frente a los riesgos psicosociales que permitan un afrontamiento positivo y eficaz ante las situaciones cotidianas en la cual se pueda ver afectada la integridad del funcionario y por ende un desequilibrio a nivel biopsicosocial.

ACTIVIDADES ASISTENCIALES

Prevención En Factores De Riesgo Psicosociales A Nivel Intralaboral Y Extralaboral En El Personal De La Institución Prestadora De Servicios De Salud De La Universidad De Pamplona (I.P.S. Unipamplona).

Objetivos

Objetivo General

Prevenir los riesgos psicosociales a nivel intralaboral y extralaboral, a través de técnicas y estrategias psicológicas del enfoque cognitivo conductual, en pro de la calidad de vida de los funcionarios en el contexto laboral y personal.

Objetivos Específicos

Determinar las necesidades psicológicas en el personal de la IPS Unipamplona a través de un análisis de lectura del material de la batería de riesgos psicosociales existente en la institución, para el diseño de intervención.

Fortalecer las buenas prácticas a nivel intralaboral, mediante estrategias psicológicas psicoeducativas y lúdico-dinámicas, promoviendo la concientización frente a la importancia de laborar en un ambiente equilibrado y armonioso.

Psicoeducar en los factores de riesgos extralaborales, a partir de acompañamiento psicológico grupal, encaminado a los cambios de comportamiento favorables para el bienestar psicológico de los funcionarios.

Fomentar el desarrollo de factores protectores ante los riesgos psicosociales dentro de la dinámica laboral, a partir del diseño de un material informativo que refleje pautas estratégicas para el bienestar de los trabajadores.

JUSTIFICACIÓN

Actualmente en el campo de la psicología existen muchas áreas de acción de las cuales se puede elegir las que apliquen a las necesidades del ser humano, encaminado al mejoramiento de la calidad de vida del individuo. Dentro de estas se encuentra la psicología organizacional definida por Martínez & Castañeda (2006), como una ciencia de la conducta y otras variables humanas que utiliza teorías psicológicas de la cognición, motivación y aprendizaje entre otras, para describir, explicar, predecir y controlar la conducta humana en el trabajo y las organizaciones. A partir de lo anterior se deduce la importancia de ver al ser humano desde una perspectiva holística e integral.

Por ello, la psicología organizacional abarca tres disciplinas: La psicología del personal, que se dedica a procesos de selección, capacitación, desarrollo y evaluación de desempeño, la psicología organizacional que estudia temas cómo la motivación de los empleados, satisfacción en el trabajo y liderazgo, y la psicología de los factores humanos es aquella que estudia los aspectos cognitivos y fisiológicos del desempeño de los individuos.

En efecto hoy por hoy, las organizaciones deben velar por el bienestar integral de sus trabajadores debido que de esta forma mejoran procesos productivos y de convivencia, con el fin de evitar dificultades dentro del clima laboral; como los riesgos psicosociales, los cuales según la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (1986), “son aquellos que pueden afectar la integridad física y mental de las personas, esto incluye el estrés, la violencia interna y externa y el acoso entre otras, también se tienen en cuenta el uso de conductas adictivas como el consumo de tabaco, alcohol y drogas” (p.3). Teniendo en cuenta la definición anterior los riesgos psicosociales son interacciones relevantes de funcionamiento dentro de las organizaciones, puesto que su abordaje permite un acercamiento más directo con los implicados, evitando así condiciones que faciliten el proceso de vulnerabilidad de una persona a sufrir o padecer enfermedades y accidente laborales.

Por consiguiente, según estudios realizados en ambientes hospitalarios u otras organizaciones se evidencia que los riesgos psicosociales están estipulados en parámetros muy altos debido a la dinámica laboral, que requiere cada una de ellas, puesto que estos funcionarios tienen demandas laborales excesivas, horarios no convencionales, condiciones de medio ambiente en el trabajo no optimas, presión de no cometer errores y situaciones particulares a nivel familiar que refuerzan la vulnerabilidad de sufrir malestar psicológico por parte de algún miembro activo de la empresa; Es por ello que se amerita un abordaje

interdisciplinar en donde el rol del psicólogo especialista sea necesario para manejar las situaciones que se presenten de forma significativa y puedan afectar el clima laboral y organización de la empresa.

Llegando a este punto se logra corroborar la información mencionada en el anterior párrafo con el fin de dar un soporte fundamental al desarrollo del proyecto; mediante la batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales creada por el Ministerio de Protección Social (2010), que se ve en la necesidad de evitar entornos laborales con altas probabilidades de sufrir o padecer enfermedades ocasionadas por la dinámica laboral; es por ello que ante este llamado las organizaciones toman una postura de evaluar, diagnosticar e intervenir dentro de los resultados que se obtengan donde se refleje si se presentan o no altos riesgos de factores psicosociales, como es el caso de la IPS Unipamplona, que acude a este llamado de manera apropiada realizando la aplicación del instrumento a sus funcionarios, y se obtienen resultados con parámetros muy altos en las dimensiones intralaborales y extralaborales como lo siguiente.

En el primero se obtiene: riesgo muy alto en liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas; esto a nivel intralaboral, ahora en dominio extralaboral se obtiene riesgo alto en: situación económica familiar, situación económica del grupo familiar, y características de la vivienda y de su entorno. Lo que se presenta aquí son los resultados de la medición de la batería es decir, solo la aplicación, diagnóstico e interpretación, por ende la intervención hacia lo detectado no se ha realizado puesto que se tiene establecido un plazo de un año para comenzar hacerla; debido a esto se postula este plan de trabajo que se titula: Prevención En Factores De Riesgo Psicosociales A Nivel Intralaboral Y Extralaboral En El Personal De La Institución Prestadora De Servicios De Salud De La Universidad De Pamplona (IPS Unipamplona). Que tiene como objetivo prevenir que los riesgos psicosociales vayan aumentando y por el contrario se contribuya a que esos parámetros se mantengan bajos por medio de las intervenciones que se puedan realizar desde el alcance de la psicóloga en formación, para así consolidar una dinámica laboral adecuada.

Lo planteado anteriormente será intervenido por medio de estrategias psicológicas como encuentros psicoeducativos, del enfoque cognitivo conductual, psicología positiva y capacitaciones donde se aborden temáticas basadas en los resultados como: demandas laborales (inteligencia emocional e higiene laboral y estrés), liderazgo (relaciones interpersonales, comunicación efectiva, autonomía y cohesión grupal), recompensas psicológicas, relaciones familiares y tiempo fuera del trabajo. Con ello se tiene el objetivo de contribuir a un clima laboral propicio para cumplir con las políticas institucionales las cuales tienen demanda a nivel social por la complejidad y calidad del servicio que se basa en la excelencia para obtener aval de acreditación en humanización en la atención.

Cabe concluir que la importancia de llevar a cabo este proyecto es fundamental tanto para la institución por lo mencionado anteriormente, como para la formación profesional de la estudiantes de psicología puesto que va a facilitar que se presente un acercamiento con la dinámica laboral actual, además de ello obtener el aprendizaje de nuevas experiencias, retos, habilidades, y así fortalecer los conocimientos adquiridos durante la academia, y por consiguiente seguir afianzando el desempeño en la praxis de psicología. Por lo tanto el beneficio que se obtiene es significativo para las partes involucradas ya que la institución nos ofrece el espacio para terminar la formación profesional de manera autónoma, responsable y sobre todo comprometida con el aporte psicológico tanto a los funcionarios a la comunidad para así dar un servicio donde estén inmersas todas las políticas institucionales de acreditación.

MARCO TEÓRICO

Dentro del campo de la psicología existen muchas áreas de acción, que están siempre al alcance de los profesionales con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas tanto a nivel físico, cognitivo y emocional. Por tanto, se presenta la psicología organizacional definida por Martínez & Castañeda (2006), como una ciencia de la conducta y otras variables humanas que utiliza teorías psicológicas de la cognición, motivación y aprendizaje entre otras, para describir, explicar, predecir y controlar la conducta humana en el trabajo y las organizaciones.

Otra definición según Campbell (2002), citado en Bager (2009), la psicología organizacional y del trabajo se agrupa en tres disciplinas: psicología del personal, psicología organizacional y psicología de los factores humanos. La primera se dedica a procesos como: selección, capacitación, desarrollo y evaluación de desempeño. La segunda estudia temas cómo la motivación de los empleados, satisfacción en el trabajo y liderazgo. Y la tercera estudia los aspectos cognitivos y fisiológicos del desempeño de los individuos.

Es por ello, que actualmente las organizaciones tienen la responsabilidad de velar por el bienestar integral de sus trabajadores ya que de esta manera mejoran procesos productivos y de convivencia, por tanto según las definiciones anteriores es pertinente resaltar que las empresas desempeñan un papel fundamental al generar en los funcionarios bienestar integral, y es allí donde el rol que cumple el psicólogo en esta área se torna indispensable, puesto que se pueden llegar a presentar dificultades en la dinámica laboral, debido a diferencias relacionadas con el liderazgo, convivencia, procesos de adaptación al ambiente laboral, y aptitudes negativas en el comportamiento emocional; causando así un ambiente tenso y vulnerable a riesgos psicosociales.

Basado en lo anterior, es pertinente mencionar que la dinámica laboral de la I.P.S. Unipamplona está compuesta por una funcionalidad exigente ante el medio social, es decir, que por estar catalogada como una de las mejores instituciones prestadoras de servicios en salud de la ciudad y el país, se requiere un alto nivel laboral de los funcionarios, con el fin de cumplir a cabalidad las políticas institucionales de la I.P.S, debido a ello todos deben estar comprometidos con sus ocupaciones en pro de ofrecer un excelente servicio a la comunidad, es por esta razón que existe un alto grado de vulnerabilidad frente a una dinámica laboral con diferencias y dificultades, es decir, que dentro de la institución se puede presentar riesgos a nivel laboral, por tanto y retomando la

idea anterior en la cual se menciona que las organizaciones deben velar por el bienestar biopsicosocial de los empleados para evitar enfermedades y accidentes laborales.

PREVENCIÓN

El término prevención es de origen latino y hace alusión a la acción y efecto de prevenir. Relaciona dos conceptos previos: de una parte hace referencia a la preparación o a la acción anticipada y de otra, tiene como objetivo el evitar males o daños inminentes.

Según Santacreu, Márquez y Rubio (1997), la prevención está relacionado también con términos como prever (saber con anticipación lo que ha de pasar), avisar, advertir (para que otros conozcan lo que va a ocurrir) y precaver (tomar medidas para evitar o remediar algo). La primera acepción hace referencia a avisar, Así hablamos de un sujeto “prevenido” como de una persona avisada, que conoce con antelación el curso de los acontecimientos. La segunda acepción tiene que ver con actuar llevar a cabo una serie de acciones que impidan el daño del que previamente estamos informados, que ocurrirá a menos que actuemos.

Por ello, es importante tener en cuenta que cuando se previene de alguna situación o problemática se está preparando frente a lo que puede llegar a suceder o bien inmunizando para que no vuelva a suceder, es por ello, que el objetivo principal de este proyecto es la prevención de los riesgos psicosociales los cuales se interviene a través de estrategias que aporten a la minimización de los mismos.

FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Ahora bien para tener precisión frente al eje central de este proyecto es cabe mencionar que los factores de riesgos psicosociales son amplios y dependiendo el contexto organizacional su complejidad aumenta o disminuye, para ello se debe tener en cuenta que según postulados de diferentes autores y libros quienes retoman el termino dándole una amplia connotación por la variabilidad del término. Para el presente trabajo se entiende el factor de riesgo psicosocial como la interacción en el ambiente de trabajo, las condiciones de organización laboral y las necesidades, hábitos, capacidades y demás aspectos personales del trabajador y su entorno social, en un momento dado puede generar cargas que afectan la salud, el rendimiento en el trabajo y la producción laboral.

Por otra parte, cabe mencionar que el termino psicosocial no es nuevo en los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que desde el año 2008 el Ministerio de Protección

Social expide la resolución (N° 2646) por medio de la cual se reglamenta y se crean todas las disposiciones para diagnosticar, intervenir y controlar todos los Factores de Riesgo Psicosocial que puedan llegar a afectar a los diferentes empleados en una organización. Es por ello, que hoy en día se puede tener precisión frente a la problemática y dar así herramientas que estén integrados dentro de las intervenciones para así aportar al bienestar de los empleados.

Ahora bien normalmente las personas que trabajan en una empresa se enfrentan diariamente a situaciones de presión laboral constante para no cometer errores, adaptación a las diferentes líneas de autoridad y la introducción de nuevas tecnologías y conocimientos así como un sin número de factores como es el caso de atención a usuarios y el contacto con otras personas, otros aspectos extralaborales y en general las relaciones interpersonales suelen estar cargadas de emociones negativas, sentimientos de tensión, ansiedad, miedo e incluso hostilidad encubierta, aspectos que afectan tanto la comunicación, como el trabajo en equipo. Rincón (2015).

En Colombia, el Ministerio de Protección Social por medio de la resolución 2646 de 2008 ha definido los Factores de Riesgos Psicosociales, como: “Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (1986), los factores de riesgos psicosociales son, por una parte, una serie de interacciones entre el trabajo, el medio ambiente y la satisfacción en el trabajo, las condiciones y organización que se dan en el mismo; por otro lado, son las capacidades del trabajador, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo. Todos estos factores van a influir en la salud, rendimiento y ejecución de las tareas laborales. Y por ende pueden afectar la integridad física y mental de las personas, esto incluye el estrés, la violencia interna y externa y el acoso entre otras, también se tienen en cuenta el uso de conductas adictivas como el consumo de tabaco, alcohol y drogas.

Por consiguiente es relevante mencionar que los factores de riesgos psicosociales son detonadores de afectación en la persona, es decir, se evidencia un daño biopsicosocial lo cual tiene como desventaja otros procesos a nivel externo. Por ello dentro de la IPS Unipamplona se realiza un diagnóstico para detectar el nivel de riesgo que tiene los empleados frente a las situaciones diarias en las labores, dando como resultado alto riesgo en aspectos importantes de la persona tanto a nivel intralaboral como extralaboral, así mismo es de tener en cuenta que según estudios realizados se evidencia que los riesgos

psicosociales pueden generar en una persona daños irreparables sino se tiene a tiempo una intervención sino se tiene a tiempo una solución que ayude a mitigar esos efectos.

Los riesgos psicosociales son interacciones relevantes de funcionamiento dentro de las organizaciones, puesto que su abordaje permite un acercamiento más directo con los implicados, evitando así condiciones que faciliten el proceso de vulnerabilidad de una persona a sufrir o padecer enfermedades y accidente laborales. Es por ello la importancia de abordar estrategias psicológicas propicias para la prevención de los riesgos que se puedan presentar dentro del escenario de prácticas; es decir, la I.P.S. Unipamplona es una entidad que no es ajena a este tipo de situaciones perjudiciales para los funcionarios. Según lo analizado dentro de la batería aplicada, estas estrategias deben estar orientadas en mejorar la condición de salud de los trabajadores y con esto se pueda contribuir al mejoramiento continuo del ambiente laboral y evitar deterioros a nivel de salud y prevención de accidentes laborales.

Por otra parte, el concepto de Factores de riesgo psicosocial para el contexto Colombiano es integral, se concibe desde una perspectiva social del empleado, el cual se desempeña y desarrolla sus habilidades en una organización, pero de igual forma tiene otras características que lo hacen único, las cuales entran en constante relación con la persona por fuera de sus jornadas laborales. Esta característica integradora convierte el panorama de Factores de riesgo psicosocial en un insumo determinante para toda organización a la hora de medir su responsabilidad social, abordando al empleado desde todas sus esferas (familia, trabajo, barrio, formación entre otras). Rincón (2015). De lo anterior se destaca que no solo los factores de riesgos psicosociales deben verse desde una perspectiva laboral, sino que por el contrario debe ser más holística y para ello se ve a la persona en todas sus esferas, personal, familiar, laboral y social.

Los Factores de riesgo psicosocial se dividen en dos grandes grupos, los Intralaborales y los Extralaborales, y para ello veamos su definición de forma más detallada a continuación. Según estos a su vez están medidos por los que los autores llaman Características personales (Condiciones Individuales).

FACTOR INTRALABORAL

Son aquellos que hacen referencia a las características del trabajo interno y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Divididos en grupos o dominios, así: demandas del trabajo: se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo. Por

consiguiente estos aspectos pueden generar en el empleado malestar a nivel psicológico por lo que el abordaje de este elemento es importante para el bienestar del personal. Ahora el control sobre el trabajo: es aquella razón por la cual la empresa le da la confianza al empleado de ser autónomo y tomar iniciativas frente alguna decisión y de cierta forma tener un control sobre el rol a desempeñar, por otro lado el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: son aquellas que se determinan por el grupo de trabajo y la interacción, es decir, si el equipo va hacia un misma meta se da el buen desempeño del líder ya que este tiene contacto directo con la jerarquía y así puede llevar el grupo por un mismo fin, y las relaciones sociales se dan de forma de interacción con lo demás para mantener una dinámica laboral adecuada y en armonía.

Por ultimo están las recompensas: este término se trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización. (Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Ministerio de la protección social. 2010. P28.)

Ahora bien, se dan a conocer las temáticas pertenecientes a lo intralaboral seleccionadas para abordar dentro del plan de intervención a los funcionarios, puesto que como se ha venido mencionando los factores de riesgos son muy amplios y debido a esto se seleccionan los más considerados y de acuerdo a las necesidades detectadas. Dentro de las cuales quedan establecidas como énfasis: demandas laborales, inteligencia emocional, higiene laboral; otro aspecto es el de liderazgo, relaciones interpersonales, cohesión grupal; además de fortalecer la, comunicación efectiva, empatía, y recompensas psicológicas, salario emocional y motivación laboral.

Demandas laborales

Son las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo Rincón (2015). A partir de lo expuesto es importante resaltar que esta temática es abordada dentro del proyecto, mediante la inteligencia emocional en dos componentes, el autoconocimiento y autocontrol, puesto que así con ello se obtiene bases fundamentales en el afrontamiento de los requerimientos laborales.

Por consiguiente, es relevante mencionar que dentro del ámbito laboral de la IPS Unipamplona se tiene una dinámica exigente, puesto que la institución se caracteriza por la excelencia en la prestación del servicio; dejando así una línea muy angosta de probabilidad a sufrir algún riesgo psicosocial que perjudique la salud mental y física del funcionario. Por esta razón se es necesaria la formación a nivel emocional en los funcionarios puesto que permite que se presenten dinámicas laborales diferentes en donde se vea reflejado un adecuado clima laboral y posterior a ello bienestar integral.

A continuación se da a conocer la información sintetizada de la inteligencia emocional y sus componentes, los cuales permiten un abordaje significativo frente al desarrollo de la temática.

Inteligencia emocional

A lo largo de la historia han existido diferentes puntos de vista en referencia a la temática Inteligencia Emocional, pero en este apartado se resaltan los más significativos y completos, los cuales están planteados por Salovey y Mayer (1990) citado en Romero, (2008) quienes la definen como las habilidades dirigidas a la expresión de emociones, la capacidad de generar sentimientos que faciliten el pensamiento, comprensión de las emociones y regulación, generando un bienestar emocional e intelectual.

Sin embargo y a partir de esta definición se ha difundido mundialmente el término de inteligencia emocional por Goleman (1995) citado en (Fernández y Giménez, 2010, p.45) como “el conjunto de actitudes, competencias, habilidades, destrezas que determinan la conducta de un individuo, sus reacciones, estados mentales y su estilo de comunicar”. Por lo tanto según lo anterior la I.E. es esa capacidad de reconocer las propias emociones y las de los demás, asimismo de estar motivados y hacer un manejo adecuado de esas emociones.

A partir de lo anterior, se evidencia la necesidad de establecer las bases para el desarrollo de la inteligencia emocional en cualquier ámbito laboral, como lo es el caso de la IPS Unipamplona puesto que es una entidad prestadora de servicios de salud que tiene como pilar la constante interacción directa con la comunidad, debido a ello es propicio establecer formación a nivel emocional para así contribuir al crecimiento intrapersonal e interpersonal, y por ende se pueda tener control de las emociones ante cualquier situación que se presente, debido a la exigencia en la dinámica laboral.

Por ello, la intervención psicológica por parte de la psicóloga en formación va dirigida a la prevención de los riesgos psicosociales de los cuales sino existe precaución en

las situaciones inesperadas presentes en la dinámica laboral puede llegar a producir malestar psicológico en los funcionarios. Por esta razón se abordan aspectos específicos de la inteligencia emocional como lo es autoconocimiento, autocontrol, motivación, empatía y relaciones interpersonales contribuyendo así a la formación frente a la adquisición de IE.

Por otra parte, Goleman (1995) citado en Fernández y Giménez (2010) resalta cinco pilares de la IE destacando su importancia dentro de la inteligencia intrapersonal e interpersonal que se define de la siguiente manera; la primera “se caracteriza por la habilidad de conocerse así mismo tanto las fortalezas como las debilidades y actuar sanamente sobre la base de ese conocimiento” y la segunda es aquella que comprende la habilidad de percibir y distinguir los estados de ánimo, intenciones, motivos y sentimientos de otras personas, al escuchar su voz, ver sus expresiones faciales y gestos” Carballo (1998) p 79-80.

Según lo anterior se evidencia que dentro de las dimensiones intrapersonal e interpersonal se encuentra inmerso los componentes básicos para facilitar el camino de adquisición de esta capacidad, pero particularmente para el abordaje de esta estrategia psicológica se focaliza en autoconocimiento y autocontrol puesto que estos dos componentes permiten aportar en el individuo una conciencia de sí mismo frente al comportamiento interno y externo generando así espacio de reflexión, y aprendizaje frente a dinámica laboral.

Autoconocimiento

Es la capacidad de reconocer las propias emociones con las que se cuenta, así como la de los demás; es ese reconocimiento interno de cada persona, y no solo de las emociones, sino también el poder identificar las habilidades, destrezas, recursos internos y metas a futuro que se tienen previstas en la vida. Por lo tanto, esa autoevaluación que se hace con el yo interno, fortalece esa comunicación interna y externa, contribuyendo al mantenimiento de un equilibrio a nivel emocional y social.

A partir de lo anterior cabe resaltar que principalmente el autoconocimiento permite tener la capacidad de responder quien soy para así abordar de forma significativa los pensamientos y expresiones más profundas de cada ser humano, puesto que se da una reflexión a nivel individual, para iniciar el proceso de formación frente al desarrollo de la inteligencia emocional, lo cual facilitará un clima laboral adecuado puesto que si no es posible conocerse así mismo difícilmente se puede llegar a una productividad y desempeño óptimo para el bienestar de la empresa.

Por consiguiente, es esencial tener presente que el autoconocimiento es la primera aptitud de la inteligencia emocional porque parte de que, si la persona no logra conocerse bien a sí mismo, a estar consciente de cuáles son sus fortalezas y debilidades, aprende a identificar sus estados de ánimo y las consecuencias que estos pueden tener en su comportamiento, difícilmente puede controlar sus reacciones; y tampoco podría llegarse a comprender bien el comportamiento de los que le rodean, identificar sus sentimientos y emociones, ni podría actuar con efectividad en sus relaciones interpersonales todo lo cual resulta esencial en el trabajo de dirección.

Cabe mencionar que en el ámbito laboral las emociones desempeñan un papel importante. Puesto que según Codina (2009), son cambiantes de la ira al entusiasmo, de la frustración a la satisfacción, cada día se enfrenta emociones propias y ajenas en el trabajo. La clave está en utilizar las emociones en forma inteligente, que es lo que se quiere expresar con la “inteligencia emocional”: hacer deliberadamente que las emociones trabajen en beneficio propio, de modo que ayuden a controlar la conducta y pensamientos para obtener mejores resultados. La inteligencia emocional se puede alimentar, desarrollar y aumentar, no se trata, pues, de una cualidad que se tiene, o no se tiene.

Por ello, es importante tener en cuenta las recomendaciones que hace Wesinger (s.f.) citado en Codina (2009), “Para aumentar la autoconciencia es necesario meditar seriamente y con valor sobre cómo se reacciona ante las personas y los hechos que forman parte de la vida laboral”.

1. Examinar los juicios, es decir cómo se valoran las cosas.
2. Sintonizar con los sentidos.
3. Conectar con los sentimientos.
4. Saber cuáles son las intenciones personales.
5. Prestarle atención a los actos.

A partir, de lo anterior se puede evidenciar que el autor hace una recopilación de las actitudes que se pueden llegar adoptar individualmente, con el fin de realizar un ejercicio de interiorización y así contribuir de forma positiva al autoconocimiento, ya que cuando se conoce así mismo es más sencillo llegar a conocer a los demás. Ahora se dará a conocer algunas pautas o consejos a tener en cuenta que pueden facilitar el proceso de bienestar emocional llegando así a un estado de armonía, según Codina (2009); quien establece lo siguiente “Si bien los sentimientos nacen en el interior, a menudo tienen manifestaciones exteriores”. Por ello, el autor propone que se debe prestar atención a lo interno de cómo se

siente frente determinada situación, para así obtener información valiosa que ayude a comprender las reacciones y precisar frente a lo que pueda o no generar malestar. Codina (2009). Para lograr expresar los procesos que ocurren en cada persona a nivel interno se puede tener en cuenta las siguientes estrategias:

Mantener un Diario de Sentimientos: tiene como finalidad adquirir consciencia de las propias emociones y así poder comprender el papel que cumplen dentro del ámbito laboral. Wesinger (s.f).

Revivir mentalmente una situación estresante: la finalidad de esta pauta es compleja en el sentido que revivir un episodio estresante o doloroso puede tornarse difícil, pero el significado va más allá, ya que el sentido, es el aprendizaje que este espacio genera, puesto que se puede reevaluar la situación y así dotarse de herramientas para estar preparados a una nueva eventualidad. Wesinger (s.f).

A manera de conclusión, es preciso tener certeza que lo mencionado anteriormente es información básica que contribuye a la formación del autoconocimiento, es decir, el sentido de comenzar por sí mismo para tener exactitud de los diferentes estados de ánimo que se podría experimentar, para luego conocer al otro, esa persona que comparte el mismo entorno laboral y con la cual existe interacción directa, tanto en momentos agradables como en lo contrario. Ahora bien para que se adquiera la capacidad de la inteligencia emocional es necesario distinguir los diferentes dominios para luego aplicarlos a la vida personal, por ello, a continuación se da a conocer el autocontrol o autorregulación la cual consiste en tener un adecuado manejo de las emociones.

Autorregulación

Después del “autoconocimiento, la segunda aptitud (destreza, habilidad) de la Inteligencia Emocional (IE) es el “autocontrol”, “autodominio”, “autorregulación”, como también les llaman Goleman y otros especialistas. Esto no significa negar o reprimir los sentimientos, o emociones. Controlar las emociones no quiere decir suprimirlas. Las emociones aportan muchas pistas acerca de por qué se hace lo que se hace. La supresión priva de esta información. Por otra parte, tratar de suprimirlas no hace que desaparezcan; las deja libres para que salten en cualquier momento. Codina (2009).

El control de las emociones es algo muy distinto de su supresión. Significa comprenderlas y, luego, utilizar esta comprensión para transformar las situaciones en nuestro beneficio. Para Goleman citado en Codina (2009), las dos habilidades primarias de

la “autorregulación” (manejar impulsos y vérselas con las inquietudes) están en el corazón de cinco aptitudes emocionales que son:

1. Autodominio: manejar efectivamente las emociones y los impulsos perjudiciales.
2. Confiabilidad: exhibir honradez e integridad.
3. Escrupulosidad: responsabilidad en el cumplimiento de las obligaciones.
4. Adaptabilidad: flexibilidad para manejar cambios y desafíos.
5. Innovación: estar abierto a ideas y enfoques novedosos y a nueva información.

A partir de esta se ve reflejado el control de las emociones, bien sea como una alerta de que algo está mal que puede afectar tanto a la persona como a su entorno o por el contrario una respuesta positiva en la cual se tiene un dominio interno ante cualquier momento. Por eso la importancia de poder reconocer esas situaciones en las que se ha fracasado, caído, o que de pronto no salieron como se planearon, para que no se vuelvan a repetir de manera que no se vea afectada esa estabilidad emocional que se tiene. Por ello es fundamental dar a conocer a los funcionarios de la IPS Unipamplona herramientas que faciliten el afrontamiento ante las demandas laborales, con el fin de prevenir riesgos psicosociales, y así contribuir al bienestar integral de los funcionarios.

Para dar cumplimiento a lo anterior es importante tener en cuenta que el ser humano se desenvuelve en un contexto con demandas a nivel profesional y personal, por ello, la relevancia de realizar un alto en el camino para autoevaluarse y tener certeza de cómo se comporta frente a diversas circunstancias y si realmente se presenta un autocontrol de emociones.

Sin embargo, cabe resaltar que existen pautas significativas que ayudan al control de las emociones, y que son básicas al momento de implementarlas en esas situaciones en las cuales se pierde el control, según lo planteado por Wesinger, (s.f) citado en Codina (2009):

Los pensamientos o valoraciones:

El hecho de responsabilizarse de lo que se piensa va más allá, puesto que se debe tener en cuenta y saber detectar los pensamientos automáticos, que tienden a ser irracionales, se tiende a dar crédito, a veces son crípticos, y pueden llevar a un razonamiento distorsionado.

Los cambios fisiológicos o respuestas emocionales:

Es de mencionar que a nivel fisiológico se evidencia fácilmente cambios, puesto que el ser humano está dotado de estas manifestaciones a fin de conservar la supervivencia, sin

embargo estos cambios abruptos son perjudiciales para la salud puesto que se presentan: aumento del ritmo cardiaco, presión arterial, ritmo de la respiración e intensidad de la sudoración, entre otras.

Los comportamientos o las acciones a las que se tienden:

Es importante tener en cuenta de qué manera se tiende a comportar frente a diversa situación o emoción, todo esto con el fin de tener precisión y un control correcto de lo que piensa, siente y hace. Para ello el autor propone algunos ejercicios para reconocimiento de los comportamientos; hacer una lista de las emociones que se experimentan en el contexto individual, hacer un seguimiento de las emociones para saber que comportamientos generan, y pedir la opinión a los demás.

Es esencial tener en cuenta que según lo que plantea el autor son los propios pensamientos, cambios corporales y comportamientos los que desencadenan las respuestas emocionales, y no los actos de otra persona o los acontecimientos exteriores. Weisinger (s.f) citado en Codina (2009).

Para ello, es importante mencionar las siguientes técnicas para lograr el nivel de autocontrol:

Técnica de respiración: la cual es muy utilizada hoy en día ya que sirve como complemento para de abordaje del control de emociones y enfermedades físicas, así como la relajación muscular. Su gran importancia radica en el estilo de vida de las personas, donde la respiración por darle un manejo adecuado se está viendo afectada, provocando un daño al cuerpo. Una reparación adecuada, favorece la reducción de factores estresantes, ansiosos y trastornos que implican demasiada activación. Chóliz, s.f. Esta se trata de un ejercicio útil para la reducción del nivel de activación general:

Sentarse cómodamente.

Colocar la mano izquierda sobre el abdomen y la derecha sobre la izquierda.

Imaginar una bolsa vacía dentro del abdomen debajo de donde apoyan las manos, Comenzar a respirar y notar cómo se va llenando de aire la bolsa y la onda asciende hasta los hombros. Inspirar durante 3-5 segundos.

Mantener la respiración, y repetirse interiormente "mi cuerpo está relajado"

Exhalar el aire despacio al mismo tiempo que se repite a uno mismo órdenes de relajación. Realizar 4 ó 5 ejercicios de respiración seguidos. Repetir los ejercicios 10- 15 veces al día, por la mañana, tarde, noche y en situaciones estresantes como un ritual. Es importante practicar regularmente los ejercicios (Chóliz, s.f. p24).

Por consiguiente, es relevante mencionar que para el autocontrol, existen otras técnicas de aplicación cognitiva-conductual que facilitan el proceso de cambio y adaptación de las personas como lo son:

Técnica del tiempo fuera: Consiste en lograr que el sujeto no emita determinadas conductas para lo cual debe asegurarse que no obtenga ningún tipo de reforzamiento ante la emisión de las mismas. Para ello, o bien se retiran las condiciones del medio que permitan la obtención de refuerzos o bien se retira la persona del medio. Ambos procedimientos deben efectuarse de forma contingente a la emisión de la conducta que desea hacerse desaparecer. Es una técnica de fácil aplicación que puede ser muy bien utilizada por parte de terapeutas y que, a diferencia de otras técnicas dirigidas a la disminución de conductas, no tiene por qué provocar ansiedad en el sujeto Gavino (s.f.).

De acuerdo a lo anterior esta técnica facilita el desarrollo de la inteligencia emocional en el componente de autorregulación en los funcionarios de la IPS Unipamplona, ya que por medio de la exposición de situaciones inesperadas se le permite al sujeto que se dé un espacio en el cual se refuerce de manera positiva y por ende tener un autocontrol emocional dependiendo de la reacción que se puede llegar a tener en ciertas situaciones.

Técnicas adicionales para controlar las emociones. Según Wesinger (s.f). Citado en Codina (2009): a). Uso del sentido del humor: la risa es uno de los antídotos más eficaces para combatir emociones negativas como, ira, tristeza, angustia y aversión; por ello es necesario que se utilice como herramienta de distracción frente a situaciones en donde se tienda a perder el control. Luego b). Reorientación de la energía emocional: es desviar la atención de lo que produce mayor ansiedad y emplearlo en tareas sencillas pero interesantes que contribuyan a una utilización adecuada del tiempo y energía vital. Y por último tomarse un tiempo de descanso: es decir, darse un espacio para oxigenar los pensamientos y emociones que se generan por medio del contexto, es tener un pare en el camino y así continuar con los deberes de forma recargada y tranquilo.

De acuerdo a la dinámica que se viene manejando es importante resaltar que el estrés es una respuesta fisiológica que se encuentra en el organismo lista para reaccionar frente a cualquier situación, pero de forma especial se evidencia en el contexto laboral debido a las demandas laborales que representan el día a día, por ello se toma la salud mental en el estrés desde un ámbito laboral para aportar herramientas que permitan en los funcionarios un adecuado afrontamiento.

Salud mental en el trabajo

Teniendo en cuenta que uno de los lugares en los cuales las personas pasan la mayoría de su tiempo y que allí se presentan factores de riesgo en la salud mental es importante la prevención en esta área fundamental. Así las cosas es necesario no solamente hacer prevención en esta área sino enfocarse en la investigación como parte clave de mostrar la importancia del rol del psicólogo en la salud mental; puesto que cuando se habla de salud mental se aborda lo que es enfermedad o trastorno mental, por lo que la investigación en relación a la prevención puede conllevar a sensibilizar a las personas sobre los factores relacionados con su salud mental, explicar y cambiar la concepción errada de que las personas mentalmente sanas no requieren un cuidado psicológico para continuar de esa manera.

Es por ello, la relevancia en mencionar las estrategias adecuadas para promover la salud mental en el trabajo según El Instituto Nacional De Seguridad E Higiene En El Trabajo (INSHT) (2012):

1. Promover la participación activa y la toma de decisiones entre los trabajadores,
2. Definir claramente las funciones y responsabilidades de los mismos,
3. Promover la conciliación de la vida laboral con la personal,
4. Promover el respeto y evitar actitudes despectivas o discriminatorias,
5. Gestionar adecuadamente la carga de trabajo,
6. Promover la formación continua,
7. Disponer de procedimientos para la resolución de conflictos,
8. Reconocer el trabajo y la contribución de los trabajadores.

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante aclarar y promocionar que la salud mental puede y debe darse en todos los lugares en los que las persona puedan estar expuestas a factores de riesgo como estrés, depresión entre otros, esto incluye su lugar de trabajo.

Existen factores que pueden alterar la salud mental de una persona y el estrés laboral es uno de los más comunes; La OMS 2004, define el estrés laboral como "un patrón de reacciones cognitivas, fisiológicas, de comportamiento y reacciones emocionales dañinas reactivas a aspectos adversos del contenido del trabajo, organización del trabajo y

del medio laboral. Es un estado que se caracteriza por niveles altos de ansiedad y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente al trabajo".

Centrando la atención en un factor tan importante como es el estrés se puede manifestar que las situaciones que originan el estrés según Barón (s.f), son aquellas que desencadenan conjuntos de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento como: Pérdida de seres queridos, problemas de trabajo, económicos, afectivos, familiares, cambios de estilos de vida, jubilación y/o retiro, enfermedades o accidentes.

Estrés laboral

El estrés ha sido un tema de interés y preocupación para diversos científicos de la conducta humana, por cuanto sus efectos inciden tanto en la salud física y mental, como en el rendimiento laboral y académico de la persona. Provoca preocupación y angustia y puede conducir a trastornos personales, desórdenes familiares e incluso sociales. Al respecto señalan (Martínez y Díaz, citado por Naranjo (2009)): "el problema que subyace radica en los requerimientos de la Modernidad, concentrada en la obtención de resultados al margen de sus consecuencias sobre la calidad de vida, y por ende en la salud física y mental de las personas afectadas". Todas las personas necesitan aprender a prevenir y controlar el estrés. Quien no lo hace, puede poner en peligro su salud y su tranquilidad, mientras que quien conoce y pone en práctica acciones adecuadas para prevenirlo y afrontarlo puede disfrutar de un estilo de vida más sano y más satisfactorio.

Ahora bien, en este apartado se da a conocer los aspectos más relevantes sobre el eje temático de higiene laboral.

La salud laboral

En la actualidad se han definido diferentes conceptos acerca de la salud laboral, pero desde el punto de vista de la OMS (s.f.); citado en Nieto (s.f), la salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención, control de enfermedades, accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo, además procura generar y promover el trabajo seguro y sano así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de la capacidad de trabajo.

Por consiguiente la salud laboral va de ligada a la higiene laboral puesto que la conceptualización es similar ya que es un trabajo que se hace en pro de mejorar el bienestar de los empleados en cualquier organización, de esta forma se fortalece cada uno de las habilidades, para ello una de las opciones que contribuye a la minimización de los aspectos mencionados anteriormente es por medio de la implementación de pausas activas como estrategia a través de juegos o dinámicas que impliquen el abordaje de los procesos psicológicos, y además donde se vea reflejada la gimnasia mental, que contribuye al mantenimiento de la actividad mental positiva y evita a largo plazo enfermedades neurodegenerativas.

Es por ello, que se debe abordar de forma significativa la temática, puesto que va a contribuir en los funcionarios de la IPS Unipamplona procesos de adaptación a la dinámica laboral, fortalecimiento de las relaciones interpersonales, afrontar el estrés y lo más importante aportar a la disminución de los riesgos psicosociales; todo ello para permitir recargar la energía y así contribuir al desempeño adecuado en los deberes laborales y propiciar un bienestar en la salud mental del trabajador.

Desde el punto de vista personal la importancia de abordar la higiene laboral es fundamental dentro de ámbito organizacional, debido a que fortalece los procesos individuales y colectivos en las personas, además de ello según estudios revisados el trabajo enfocado en la disminución de los riesgos psicosociales es significativo puesto que propicia la salud y bienestar mental de los funcionarios. Por medio de las estrategias psicológicas se pretende generar alternativas de solución a los funcionarios frente a la dinámica laboral que se presenta por la situación actual de la empresa, en donde se evidencia desmotivación laboral, para ello las pausas activas son una herramienta significativa que permite un espacio de distensión productiva, para el ejercicio tanto físico como mental y así continuar labores de forma activa y desempeñando el rol con actitud positiva.

Pausas activas

Es una actividad física realizada en un breve espacio de tiempo en la jornada laboral o durante extenuantes jordanas de estudio, orientada a que las personas recuperen energías para un desempeño eficiente, a través, de ejercicios que compensen las tareas desempeñadas, revirtiendo de esta manera la fatiga muscular y el cansancio generado por el trabajo. UFPS (2013).

Cabe resaltar que las pausas activas están enfocadas a un ejercicio físico, además de identificar las posturas de forma correcta para así evitar enfermedades a largo plazo. Por

consiguiente desde el punto de vista psicológico la pausa activa es un espacio en el cual los funcionarios interrumpen por un momento los deberes laborales para distraerse, motivarse, recargarse, integrarse, entre otras es por ello que la importancia de establecer estrategias de este tipo ya que así se contribuye a disminuir los riesgos psicosociales y así preservar el bienestar integral de las personas.

Por consiguiente cabe resaltar que según estudios realizados dentro del ámbito laboral se destaca la importancia de realizar pausas activas puesto que permite que los funcionarios compensen el esfuerzo diario que se realiza dentro de la dinámica laboral, entregando un espacio destinado a promover distensiones, distraer y renovar energía para así adoptar formación de hábitos hacia una vida saludable.

En efecto, de todo lo anterior se podría inferir que gracias a un pequeño espacio dentro de la jornada laboral de los trabajadores es posible mejorar la productividad y disminuir el ausentismo laboral. Según la UFPSO (2013), P. 14-15 dentro de las ventajas de la pausa activa se puede encontrar que:

Rompe la rutina del trabajo y por lo tanto reactiva a la persona, física e intelectualmente.

Relaja los segmentos corporales más exigidos en el trabajo y reactivar los subutilizados

Afecta positivamente la relación entre los compañeros de trabajo, al participar en conjunto en una actividad fuera de lo común y recreativa.

Previene lesiones osteomusculares especialmente al inicio de la jornada laboral.

Por consiguiente, se evidencia que es importante resaltar aspectos específicos frente a las pausas activas ya que permite que el funcionario tenga en cuenta los beneficios a nivel de salud que se obtiene al practicar adecuadamente los ejercicios de cuello, hombros, manos, piernas, ojos y espalda.

Por ello, en Colombia se reglamenta la realización de las pausas activas mediante la Ley 1355 de 2009 en su artículo 5, párrafo infiere: “El Ministerio de Protección Social reglamentará mecanismos para que todas las empresas del país promuevan durante la jornada laboral pausas activas para todos sus empleados, para lo cual contarán con el apoyo y orientación de las Administradoras de Riesgos Profesionales”. De acuerdo con lo anterior se resalta la importancia de las prácticas de pausas activas en el contexto organizacional puesto que la dinámica laboral es compleja en cuanto a deberes para con la institución,

estas serán realizadas por la psicóloga en formación teniendo en cuenta los siguientes focos de atención en beneficios a nivel cognoscitivo, emocional y físico:

Gimnasia cerebral

En la actualidad se evidencia que entre el cerebro y el cuerpo humano existe una relación significativa puesto que se presenta una conexión directa, por ello es necesario tener una adecuada homeostasis entre los dos, ya que dentro de la vida moderna se genera acumulación de estrés y ansiedad lo cual produce que el cerebro algunas veces no responda de manera adecuada propiciando así una fatiga mental y por ende física; para ello es necesario fortalecer los procesos a nivel mental por medio del brain gym para adquirir resistencia frente a las demandas físicas que presenta el ambiente y por ende se pretenda alcanzar un estado óptimo.

La gimnasia cerebral tiene como finalidad establecer ejercicios corporales sencillos, diseñados para contribuir a la conexión de ambos hemisferios y así mejorar las habilidades colectivas frente al contexto laboral Dharma (s.f.). La importancia de abordar la temática es fundamental porque permite lograr una comunicación entre el cerebro y cuerpo lo cual significa eliminar el estrés y tensiones del organismo, por medio de la remoción de energía bloqueada y así dar paso a una fluidez de energía renovada que de paso a usar la totalidad del cuerpo y la mente de forma que se fortalezcan los aspectos relevantes del ser humano.

Los beneficios que la gimnasia cerebral tiene según Ibarra (2007), es un balance entre cuerpo y mente, en la cual se preparan para estar en constante aprendizaje, por ello se necesita que se practiquen los ejercicios con perseverancia, disciplina y sobre todo entusiasmo para así obtener excelentes resultados en el proceso de aprendizaje y además en el control de los pensamientos al momento de decidir que se quiere recibir del ambiente y que no, facilidad al momento de expresar las ideas y un manejo adecuado del estrés, para así contribuir a la mejora de calidad de vida en las personas.

Liderazgo

Desde comienzos de la historia se ha evidenciado un liderazgo en cada grupo social o indígena, vistos desde un punto de vista como un jefe al cual hay que seguir las normas y reglas que tenga frente a la población; pero dentro del ámbito laboral la funcionalidad se presenta de otra forma, puesto que un líder es aquella persona que motiva y acompaña el proceso de productividad y crecimiento de una misma meta con los empleados, y más que dar órdenes, lo que se presenta es una dinámica de autonomía frente a los deberes laborales.

Es por ello, que Fiedler (1961) citado por Kreitner y Kinicki (1997), considera el liderazgo “como un hecho subjetivo que estructura el poder de un grupo. Esta unidad estructurada se realiza por medio de una constelación de relaciones entre el líder y los restantes miembros del grupo. Este líder debe tener como características principales la satisfacción de necesidades de su grupo, la seguridad y la tendencia a la unidad”. Pág. 64

A partir de lo anterior, se refleja que ser líder tiene ciertas características a tener en cuenta, puesto que esa persona debe estar en constante interacción con el personal que se dirige, además de estar siempre en apertura innovando ante posibles problemáticas de tipo laboral, mantener un estado de alerta el cual le indique cuando el grupo de trabajo tiene necesidades, y sobre todo como pilar fundamental está el mantener la unión grupal para así todos vallan hacia la misma meta y no con destinos diferentes.

Actualmente en la IPS Unipamplona se presentan situaciones inesperadas para su funcionamiento, es decir, existe una crisis de cuidados intensivos, que trae como consecuencia que las personas encargadas con el rol de liderazgo pierdan un poco la misión que se tiene frente al grupo de trabajo, y por ende los empleados también pierden el hilo conductual, la misma meta laboral entre otras. Por ello, se presentan diferentes circunstancias desfavorables para el adecuado funcionamiento intralaboral.

Es partiendo de lo mencionado que radica la importancia de abordar estrategias psicológicas en mejoramiento de clima laboral, se convierte en una necesidad porque es lo que va a permitir que exista nuevamente una integración y reorganización del grupo, en donde cada líder pueda demostrar que si puede continuar con el rol desarrollado pero que por situaciones ajenas se ha dejado de un lado afectando así a todo un grupo en donde se evidencia distanciamiento, desmotivación e individualismo.

El liderazgo es la habilidad de convencer a otros para que busquen con entusiasmo el logro de objetivos definidos. Es el factor humano el que une a un grupo y lo motiva hacia los objetivos. Las actividades de la dirección como la planificación, la organización y la toma de decisiones no son efectivas hasta que el líder estimula el poder de la motivación en las personas y las dirige hacia los objetivos. El liderazgo es la manera de mover personas y esto es únicamente una parte de las tareas del directivo (Ginebra, 1997). Como lo ha mencionado el autor ser líder es una persona con muchas características y responsabilidades, porque es quien debe guiar el grupo hacia una misma dirección o meta, que permita crecimiento laboral: es por esto que si el líder presenta desmotivación, no tiene entusiasmo porque se deja llevar de las situaciones negativas, no da cumplimiento a los logros asignados, difícilmente va a poder transmitir esas energías al equipo de trabajo.

Ser líder: es un rol a cumplir con mucha auto exigencia, porque se debe tener muy presente la inteligencia emocional, ya que según Goleman (1998) citado en Gómez (s.f.) un líder moderno debe tener la capacidad para captar las emociones del grupo y conducirlas hacia un resultado positivo. Sin embargo, a diferencia de lo que plantean la mayoría de los autores de la corriente de los rasgos, según los cuales estos atributos serían innatos, este autor considera que dicho talento se puede aprender y promover en las organizaciones (Goleman, 1998).

Por consiguiente cabe mencionar que el liderazgo puede ser visto desde diferentes puntos de vista, o formas de actuar; para ello según existen algunos tipos de liderazgos que hacen de este rol una complejidad o facilidad frente al otro, es por esto que según Fischman (s.f.) citado en Ortiz (2015), existen 4 tipos de liderazgo:

1. Liderazgo ausente: es aquella persona que tiene el rol de líder de forma física pues no tiene relación con los funcionarios, lo que genera un distanciamiento en el equipo de trabajo, puesto que no existe una meta en común sino individual.
2. Liderazgo transaccional: en este caso el jefe trata de motivar con recompensas económicas a los subordinados para que logren los objetivos, es decir, funciona bajo parámetros de recompensa.
3. Liderazgo transformador: es el tipo de liderazgo más positivo y correcto a desempeñar, puesto que esta persona tiene como visión principal la interacción grupal para conseguir metas en común y propias pero para un bien y crecimiento de la empresa, además maneja el uso de la motivación hacia el personal y siempre orientando hacia una causa con significado.
4. Seudolider: es un falso líder ya que, refleja en los demás la interacción, orientación y apoyo pero no lo es siempre busca el bien individual sin importar a quien se tenga que afectar.

Ahora bien teniendo en cuenta lo anterior sino existen buenas relaciones en una dinámica laboral, difícilmente se podría llegar a consolidar unas buenas relaciones interpersonales, lo cual implica déficit laboral y poco rendimiento en productividad, por ello, ahora se da a conocer aspectos de las relaciones interpersonales desde el punto de vista de Wiemann (2011).

Relaciones Interpersonales

Las relaciones implican expresar tanto emociones positivas como negativas. Crear una relación significa enfrentarse al mundo para acomodar nuestras propias necesidades y las necesidades de los que nos rodean. Una comunicación exitosa no solo requiere sentido común también requiere control en los sentimientos, interpretaciones y conductas para satisfacer nuestras diferentes carencias.

La comunicación va arraigada de las relaciones interpersonales ya que con ella podemos solucionar problemas y consolidar más nuestras relaciones. Mediante la comunicación interpersonal las parejas expresan lo que sienten, las relaciones interpersonales competentes son fruto de una comunicación apropiada y efectiva. Estos dos elementos son los que ayudan para que una relación sea satisfactoria.

Todas las personas cuando nos comunicamos tenemos ciertos objetivos, aunque no siempre sean totalmente conscientes de estos. A veces, los objetivos de los miembros de los comunicadores son compatibles, pero cuando no es así surgen los conflictos. En nuestras relaciones de trabajo la comunicación eficaz funciona cuando satisfacen nuestras necesidades básicas y las de nuestros compañeros, amigos, pareja, familia; esas necesidades son: afiliación, control y logro de metas.

En este apartado se da a conocer la temática de la comunicación y diferentes tipos de comunicación tales como la comunicación verbal y no verbal que se presentan en los administrativos de la salud, al igual diferentes técnicas de la manera de comunicarse. La comunicación es un proceso que permite la transmisión e intercambio de opiniones entre dos o más personas, la cual puede ser dinámica, entretenida, amorosa, orientadora y formativa, que permite fortalecer las ideas y pensamientos, pues representa, una de las principales fuentes generadoras del conocimiento, permitiendo la interacción verbal u no verbal, a través de un conjunto de palabras y gestos, que trascienden en esencia, las verdaderas expresiones humanas. Villalba B & Manuel, J. (2012).

Por consiguiente siguiendo con la temática es necesario conocer aspectos relevantes de la cohesión grupal lo cual permite que un grupo de trabajo tenga conexión laboral y unión al momento de solucionar problemas. Lo cual permite al empleado y grupo de trabajo ejercer control sobre el trabajo y así un mejor desempeño laboral.

Cohesión grupal

El origen del término cohesión de grupo se da a partir de Lewin y sus colegas en 1945 en la cual consiste en que la esencia de un grupo es la grupalidad, es la independencia más que la semejanza entre sus miembros. Y esto puede variar desde una masa poco unida a una totalmente compacta; según lo anterior la cohesión grupal como su mismo nombre lo indica es la cualidad que puede llegar a tener un grupo de trabajo que se unifique hacia una misma meta o dirección, es por ello que es una temática importante para abordar con los funcionarios porque independientemente de que cada uno tenga funciones y deberes diferentes, tienen las mismas metas por alcanzar para el crecimiento de la empresa.

La cohesión grupal está directamente relacionada con la fuerza impositiva de ciertas normas. Los individuos se asocian entre sí basándose en regulaciones o normas sociales, como un medio de evaluar sentimientos e ideas prefiriendo la cooperación a la competencia. El modo en que se organizan los grupos y las normas que rigen su comportamiento produce efectos importantes en el grado de cohesión.

La comunicación en el logro de la cohesión grupal

Un clima adecuado para el trabajo colaborativo se traduce en el respeto a las ideas y aportes del otro, incluso cuando existan puntos de vista diferentes; en la apertura de espacios para la discusión o el debate sobre la base de normas de conducta del grupo que deben ser respetadas por cada uno de sus miembros; en el empeño de cada uno en ayudar a los demás a cumplir las tareas y compartir los materiales y fuentes bibliográficas y en considerar el error como un momento del aprendizaje dentro del proceso.

Condiciones psicológicas para el grupo

La seguridad psicológica para crear, es decir, cuando en lugar de críticas y frenos a la creatividad individual y grupal, existe un clima en el cual el sujeto no se siente en constante situación de test o prueba, o sea constantemente evaluado.

La receptividad, esto es que cada idea sea escuchada y todos sin importar su estatus o importancia en el grupo, puedan emitir su criterio, respetándosele su juicio.

Ventajas del trabajo en grupo para el proceso de enseñanza y aprendizaje

Sirve de punto de comparación al sujeto, para evaluar las habilidades y capacidades individuales.

Ofrece distintos estilos y estrategias de actuación que pueden usarse como modelo.

El grupo puede proporcionar además una retroalimentación más rica y variada que la que puede aportar un solo individuo a otro.

Incrementa las expectativas de cada persona ante el problema y hace disminuir la ansiedad del sujeto al enfrentar la tarea, al ver que no está solo y que otros enfrentan un problema similar; el grupo es también un sistema de trabajo económico que posibilita entrenar o preparar a un determinado número de personas en técnicas que permitan solucionar creativamente los problemas en poco tiempo.

Ahora bien, lo mencionado anteriormente resalta la importancia de retomar esta temática por medio de estrategias lúdico- dinámicas que permitan una integración coaccionada del grupo de trabajo para así mejorar las relaciones laborales y por ende se aporte en la construcción de un entorno agradable y armonioso.

Empatía

Hoy por hoy el ser humano necesita responder a muchas demandas a nivel social, lo cual supone una actitud dotada de demasiadas habilidades para dar respuesta de forma positiva a ello, es por esto que siguiendo la línea del desarrollo de la inteligencia emocional se da paso a la empatía, la cual viene siendo la tercera habilidad para tener cimentada en una persona la I.E.

Dentro del contexto organizacional las personas diariamente se encuentran en una interacción constante, puesto que así lo requieren las demandas laborales, siendo así una necesidad latente a formación en aspectos que favorezcan al crecimiento humano tanto a nivel personal como laboral, es por ello, la importancia de abordar las temáticas de empatía y comunicación efectiva, ya que así se puede realizar un aporte significativo en la comprensión e importancia de estos aspectos dentro del ámbito laboral, familiar y social.

Por consiguiente la empatía ha tenido durante la historia diferentes perspectivas y puntos de vista, debido a los dos enfoques de los cuales han establecido el concepto ya sea desde el enfoque cognitivo o el emotivo, sin embargo se puede destacar lo siguiente según la empatía como una disposición del individuo, se encuentra la perspectiva situacional. La propuesta fundamental aquí es la de Batson (1991) citado en Fernandez, López y Márquez (2008), quien entiende la empatía como una emoción vicaria congruente con el estado emocional del otro, o en otras palabras, como sentimientos de interés y compasión orientados hacia la otra persona que resultan de tener conciencia del sufrimiento de ésta.

Ahora por otro lado, Davis (1983), expone que existe una distinción en los componentes instintivos e intelectuales de la empatía, por ende se puede ver desde lo cognitivo y emocional, siendo así la empatía se presenta de una forma emocional involuntaria ante la existencia de otro y teniendo como prioridad la experiencia vicaria y altruista. Ahora bien desde un punto de vista al componente afectivo la empatía es un sentimiento compartido frente a la experiencia emocional de otra persona, esto puede llevar

a la persona a tener diferentes conductas positivas como la comprensión, el altruismo o por el contrario experiencias negativas como la angustia, y aversión. Davis (1983).

A partir de lo anterior, se destacan varios aspectos importantes, el primero de ellos es la conducta innata que se presenta con la empatía, porque a pesar de que se puede llevar a cabo a partir de dos componentes es un proceso natural en el ser humano frente a la existencia de otro; por otra parte se encuentra el hecho de que la empatía en una conducta altruista, es decir, permite que a persona se esmere por buscar el bien en la otra persona, sin embargo no en todos los casos la teoría se cumple de forma efectiva puesto que algunos seres humanos no presentan este tipo de conductas sino por el contrario se da un tipo de respuestas negativas y erróneas frente alguna situación para con un otro.

Ahora bien, el hecho de que la empatía sea una de las habilidades interpersonales para adquirir la inteligencia emocional, es necesario comprender que la empatía significa “sentir dentro”, es esa identificación mental (cognitivo) y afectiva (emocional) de una persona con el estado de ánimo de otra. Por consiguiente en otras palabras tener empatía implica saber ponerse en el lugar del otro, entender y comprender, lo más que se pueda que a pesar de tener algunas cualidades es una persona muy diferente a nosotros.

Según Daniel Goleman, (1995), citado en Fernandez y Giménez (2010), la empatía es un componente fundamental de la inteligencia emocional, y esta habilidad es más importante a la hora de trabajar con personas que las habilidades técnicas. La capacidad de entender y ponerse en el lugar del otro nos permite anticipar y solucionar conflictos interpersonales, tener una mayor influencia en los demás, lograr una mayor conexión emocional con las otras personas, ser más persuasivos, aumentar la probabilidad de que los demás confíen en nosotros, etc. Es considerar los sentimientos ajenos, saber cómo decir las cosas, como actuar y entender el punto de vista de cada uno de los miembros del equipo. La empatía es muy importante en los negocios internacionales y en el marco de la globalización satisfaciendo de la mejor forma a los clientes.

Ahora bien, de acuerdo a todo lo mencionado anteriormente cabe destacar que la empatía es un proceso el cual se debe fortalecer porque es lo que ayuda a que los funcionario de la IPS Unipamplona se concienticen de la necesidad de tener un trato digno para con el otro que llega a solicitar una ayuda, debido al contexto en el cual se posiciona, luego desde el ámbito organizacional se debe tener en cuenta que ya pasa a ser un aspecto a nivel interno de la dinámica laboral y en la interacción con ese otro de forma directa, y dependiendo de cómo se de esas relaciones a nivel interpersonal se podría hablar de un clima laboral armonioso y adecuado de trabajar, o por el contrario un espacio en el cual la dinámica se convierte en conductas y respuestas negativas ante el otro y el ambiente se torna pesados y tensionado.

Empatía como habilidad comunicativa

Al referirse a la comunicación se debe tener presente que es un proceso necesario en la supervivencia del ser humano y por ende autores como Matamoros (2000), sostiene que la empatía es un aspecto importante dentro de este proceso comunicacional, lo cual permite que se el dialogo se de en forma positiva y efectiva. Para ello es necesario que las personas tengan la habilidad de ser altruistas frente al otro y por ende no solo se habla desde el ámbito laboral, sino por el contrario en otros contextos también es importante como a nivel familiar, personal y laboral, desde el punto de vista familiar es importante mantener una constante interacción grupal, lo cual requiere una comunicación directa y para ello, ser empáticos es la mejor opción, poder comprender al otro, tanto a nivel cognitivo como emotivo para así fortalecer los vínculos familiares y por consiguiente aportar en las buenas relaciones con los otros.

Ahora bien, según la revista Semana (2016), a partir del día mundial de la amabilidad, lo cual es una característica relevante de la empatía, porque es una actitud personal y positiva hacia el resto de seres que nos rodean: personas, animales, naturaleza. Entre sus beneficios está facilitar las relaciones interpersonales. Esto es de especial importancia si se tiene en cuenta que la gente pasa entre el 60 % y el 80 % del tiempo activo comunicándose con los demás.

Ser amable también ayuda a desarrollar esa capacidad de autocontrol sobre los estados de ánimo. Además, los estudios científicos hecho por investigadores de la Universidad de Michigan en 2003 señalan que practicar la amabilidad prolonga la vida porque crea nuevas conexiones neuronales y estimula la producción de endorfinas. Todo esto lleva a un incremento de la sensación de bienestar.

Ahora la revista Semana consultó al profesor de la felicidad Aljure (s.f) para que diera a conocer algunas acciones que cualquiera puede hacer en este día y en adelante en pro de conseguir dicha emoción:

1. Sonría: La sonrisa puede llenar espacios que las palabras en ocasiones no llenan y transmite la sensación de compañía, de gusto por tener la oportunidad de compartir o identificarse con otros.

2. Use siempre las palabras mágicas: usarlas con convencimiento frente a conocidos y desconocidos. Esas palabras que abren mentes y corazones: por favor, gracias, perdón, con su permiso, a la orden, buen provecho.

3. Practique la cortesía: Junto con las palabras mágicas, salude y despídase mirando a los ojos, responda las llamadas, no haga esperar y sea puntual.

4. Ceda el puesto. En la fila del supermercado, en la del cine, en el tráfico, en el transporte público, en la cafetería entre otros.

5. “Lance un piropo”: desde los límites posibles un expresar un piropo de forma asertiva a otra persona no está de más, puesto que así se podría contribuir a mejorar por un momento el estado anímico de la otra persona.

6. Gaste algo de su dinero en otros: ya sea que le conozca o no. Ya sea un dulce, una bebida, un recuerdo, un libro, pagar un peaje.

7. Regale tiempo: Hacer una visita o compartir, para expresar cariño o tan solo para escuchar. Visite o llame a un enfermo o a una persona solitaria.

8. Practique la “Apreciatividad”: este término se entiende como la habilidad de ver el todo y seleccionar deliberadamente lo mejor y lo máspreciado

9. Sorprenda: Piense en algo totalmente inesperado y hágalo mañana en favor de alguien. Además de la satisfacción que genere en la otra persona, luego de eso, tome nota de lo que pasa con su estado de ánimo.

10. Realice una visita de agradecimiento: Para ello evoque el rostro de alguien que viva y a quien usted le esté muy agradecido.

En conclusión lo anteriormente mencionado es solo un aporte de la magnitud que conlleva el abordaje de la empatía y sobretodo la adquisición de esta habilidad importante para la vida en general, a partir de lo anterior se abordan estrategias psicológicas que permitan la formación adecuada en los aspectos más relevantes de empatía y comunicación efectiva para así contribuir de forma indirecta a la minimización de los riesgos psicosociales en la IPS Unipamplona.

Comunicación efectiva

La comunicación es un aspecto fundamental en la vida del ser humano, puesto que permite la supervivencia, es por ello, que según Gómez y Román (2013). Menciona que la comunicación es la acción de comunicar o comunicarse, mientras que comunicar es hacer saber a alguien cierta cosa. De esta información se desprenden dos ideas fundamentales. En primer lugar, mediante la comunicación se hace llegar a otras personas los pensamientos e ideas, y se manifiesta los sentimientos, y se relacionan unos con otros.

La comunicación es, por tanto, un proceso mediante el cual se envía y reciben mensajes. Es un intercambio de información, de mensajes transmitidos mediante una serie de códigos que se aceptan y comprenden. Desde este punto de vista no es aventurado mantener que la comunicación es la forma más importante de interacción social, es la base de todas las relaciones humanas.

Elementos que Intervienen en la Comunicación

Existen unos elementos los cuales son: el emisor, es aquel que tiene la intención de comunicar alguna cosa. Para ello debe codificar la información mediante una serie de signos y símbolos que sean comprendidos por el receptor y emitir un mensaje, el canal es el medio por el que circula el mensaje, el soporte por el que se transporta la información.

Por otro lado, el mensaje es la información que se desea transmitir y el código es el conjunto de signos y símbolos que forman el mensaje. Un mensaje puede transmitirse mediante códigos orales, escritos y no verbales. Para que un mensaje sea eficaz deben utilizarse códigos comunes entre el emisor y el receptor.

El receptor es el objetivo al que apunta el emisor. El contenido del mensaje es lo que el receptor entiende, el ruido son los elementos que distorsionan o pueden distorsionar en algún momento el mensaje y por último el feed-Back el cual es un mecanismo que aporta “calidad” al proceso de comunicación. Siempre es utilizado por el receptor, y si no se produce el emisor debe solicitarlo. El proceso de comunicación implica siempre la posibilidad de retorno o feed-back. El feed-back o retroalimentación es una forma de comprobar la realidad, de aclarar el mensaje.

Es un elemento que facilita el perfeccionamiento de la comunicación. Implica un cambio de “papeles” entre el emisor y el receptor. Se trata de un proceso de retroinformación mediante el cual el receptor comunica al emisor lo que ha entendido.

El feed-back permite detectar los errores y malentendidos a medida que éstos se producen, de manera que los mensajes pueden ser modificados y definidos nuevamente hasta eliminar las confusiones. Se utiliza para comprobar que el mensaje ha sido recibido y comprendido correctamente.

Estilos de comunicación

Estilo asertivo

La persona con este estilo de comunicación es capaz de expresar sus sentimientos, ideas y opiniones, defendiendo sus derechos y respetando los de los demás. Cuando hace esto, facilita que los otros se expresen libremente y lo hace utilizando de la forma más adecuada posible los componentes conductuales de la comunicación. El objetivo fundamental de la persona asertiva no es conseguir lo que desea a cualquier precio, sino ser capaz de expresarse de forma adecuada y sin agredir, de manera que al interactuar con una persona asertiva, en muchas ocasiones, la conversación se convierte en una negociación.

Además la forma de expresarse del asertivo se adapta al contexto donde se desarrolla la comunicación, lo que contribuye a facilitar que se resuelvan los problemas inmediatos que se puedan presentar en el proceso de comunicación, y se minimiza el riesgo

de que en futuros intercambios puedan aparecer problemas. Así pues, se puede decir que el estilo asertivo consiste en ser capaz de comunicarse en cada ocasión de la mejor forma posible.

Las personas con este tipo de comunicación expresan las ideas y sentimientos de forma consciente, congruente, clara, directa, equilibrada, respetuosa, sin la intención de herir o perjudicar actuando desde un estado de autoconfianza.

Estilo Agresivo

Las personas con este tipo de comunicación se caracterizan por desprecio o falta de aceptación a las ideas de los demás, sobrevalora las opiniones y sentimientos propios y falta de comunicación con las personas, al imponer las propias.

Es el estilo habitualmente usado por personas que no sólo se preocupan por defender a cualquier precio sus derechos, sino porque su forma de defenderlos normalmente lleva aparejada la falta de respeto hacia los derechos de los demás, incluso cuando no sea necesario defender lo propios. Son características generales de este estilo de comunicación la agresión, el desprecio y el dominio hacia los demás. Con frecuencia están aislados, tensos y pierden con facilidad el control de las situaciones y de sus propios recursos al enfrentarse a las relaciones interpersonales. Practican la comunicación unidireccional, pues no permiten la retroalimentación.

Estilo Pasivo

La principal característica del estilo de comunicación inhibido es que la persona se preocupa por satisfacer a los demás. Por este motivo, una de sus características es que son personas que no defienden sus propios derechos si para ellos tiene que dejar de lado lo de los demás. Por otro lado se caracterizan también por la falta de manifestar sentimientos o pensamientos, temor a ser rechazados, dar un valor superior a las opiniones de los demás.

Salario emocional

Es de mencionar que la situación actual de la IPS Unipamplona ha cambiado mucho con respecto a los años anteriores, puesto que en el momento se encuentra en una crisis financiera debido al inadecuado funcionamiento de las empresas externas, es por ello, que en el ambiente se evidencia malestar y desmotivación del personal activo, ya que existen efectos negativos como lo es el incumplimiento de pago, reducción de personal y renunciadas masivas entre otras. A partir de lo anterior se observa la necesidad de establecer estrategias psicológicas que permitan contribuir de forma pasiva al reconocimiento y estimulación de la motivación en los funcionarios por el desempeño laboral realizado dentro de la

institución a pesar de las dificultades internas y externas, es por esto que a continuación se da a conocer los aspectos relevantes para la aplicación de dichas estrategias.

Reconocimiento psicológico

Inicialmente se debe tener en cuenta que un reconocimiento es aquel que se hace frente una actividad o labor realizada de forma exitosa, el valor del reconocimiento, ha de ser justo con otros y consigo mismos para atribuir tanto los logros como las fallas en el momento que se merece. El reconocer una labor está presente tanto en lo bueno como en lo malo, y es esto lo que permite premiar de forma simbólica cuando se ha llegado a una meta trazada y también es el que nos vuelve consciente para analizar las debilidades de haber cometido un error.

Ahora bien según El Instituto de Ingeniería del Conocimiento (I.I.C.) 2013; afirma que La primera razón para hablar de reconocimiento es su atractiva eficiencia o, dicho en otras palabras, su extraordinaria relación coste-beneficio, es decir, que el reconocimiento es asimilado generalmente como una forma de recompensa. Y manifiesta que podrían existir dos tipos básicos de esas recompensas que pueden utilizar las empresas para aumentar la motivación en los funcionarios y así generar un mayor desempeño laboral, tal como lo es el dinero y el reconocimiento no económico. Que para este caso es el indicado puesto que se trabajara dentro de la IPS Unipamplona sobre aspectos psicológicos, como el buen desempeño laboral, pro actividad, compromiso, responsabilidad, asertividad, entre otras.

Por consiguiente es relevante mencionar que existen diferentes tipos de reconocimiento laboral, según Edenblok (2015), puesto que reconocer el trabajo bien hecho sirve de muy poco sino se comunica y se hace saber tanto al empleado o empleados responsables, es por ello que para hacer visible el reconocimiento se pueden utilizar diversas estrategias como:

1. Los incentivos monetarios: se puede plantear desde una perspectiva de otorgar algún aumento significativo en el sueldo del funcionario o por el contrario ofrecer bonos redimibles.

2. Reconocimientos verbales y gestos: Reconocer públicamente al empleado genera bienestar emocional puesto que se aporta en el proceso de motivación intrínseca como el valor a la autoestima y seguridad ante los demás.

3. Recompensar las buenas ideas: se debe realizar un proceso de escucha y resaltar los aportes significativos para los proyectos, ideas y solución de problemas con el fin de hacer crecer la empresa en el desempeño laboral.

5. Facilitar la promoción: se debe realizar un reconocimiento a la labor del empleado antiguo, a la fidelidad hacia la empresa, y al compromiso laboral con el fin de hacer visible y resaltar al funcionario ante los demás.

Sin embargo cabe resaltar que dentro de la IPS Unipamplona se tiene establecidos algunos parámetros de los mencionados anteriormente por lo que no será necesaria su utilización, por el contrario en este sentido se incentiva y reconoce el rol laboral que desempeñan los funcionarios ante un espacio de reconocimiento social, por las cualidades y competencias destacadas dentro del ejercer de las labores. A continuación se da a conocer los aspectos más relevantes de lo que genera la estrategia de salario emocional en una empresa.

Ahora bien otro aspecto a mencionar que se torna importante dentro de la temática es el salario emocional que según Temple (2007) citado en Gómez (2011) son todas aquellas razones no monetarias por las que la gente trabaja contenta, lo cual es un elemento clave para sentirse a gusto, comprometido y bien alineadas en los respectivos trabajos. A partir de lo anterior cabe resaltar la importancia de la implementación de estas estrategias ya que permiten que el trabajador se sienta en zona de confort frente al ámbito laboral en el cual se es escuchado, valorado e inspirado a dar siempre lo mejor de sí mismo, lo que también implica que haya sentimiento de orgullo frente a la labor desempeñada.

De acuerdo a lo anterior, es de tener en cuenta que el salario emocional es una herramienta de uso novato en Colombia, puesto que según algunas investigaciones no existía el uso en las empresas, pero de acuerdo a la necesidad de crecimiento en el mercado se comienza a implementar el uso, dando así la posibilidad de que el trabajador se desempeñe de forma productiva y además donde sienta valorado su trabajo, esfuerzo y dedicación.

Es por ello que según Gómez (2011), existen unos beneficios que aportan aspectos relevantes a las empresas al momento de utilizar el salario emocional como estrategia: a). Reconocimiento personal y laboral: demostrar aprecio por los empleados que realizan una buena labor, evitando que se vayan porque no se les reconoce su trabajo, b). Incentivar a las personas: permitir y alentar a los trabajadores a que aporten a la empresa sus talentos y evitar la postura de esperar las indicaciones sobre lo que deben hacer, c). Cultura y valoración del Compromiso Mutuo: socializar y lograr coherencia de los valores proclamados en la organización, d). Planificación del trabajo: socializar entre los participantes del equipo, las actividades a realizar con el debido tiempo, a fin de brindar estabilidad y organización.

De acuerdo con lo anterior el salario emocional tiene influencia de forma positiva en el desempeño laboral de un trabajador, puesto que el uso de esta estrategia hace que se

sienta reconocido, lo que genera un estado de satisfacción laboral, en el cual la persona se auto exige para dar lo mejor de sí mismo y así de cierta forma contribuye al buen funcionamiento de la empresa, además de aumentar procesos a nivel psicológico como lo es; el fortalecimiento de la autoestima, pro actividad, seguridad, mejores relaciones interpersonales, liderazgo, bienestar y armonía en el ambiente laboral y sobre todo aporte positivo y constructivo a las necesidades psicoafectivas del funcionario.

A nivel de la IPS Unipamplona esta estrategia seria de forma piloto puesto que su implementación se daría por primera vez comenzando desde un reconocimiento ante las demás personas por el buen trabajo y buenas actitudes dentro del contexto laboral, dando así la posibilidad que en un futuro se pueda llegar a utilizar de forma activa con los funcionarios.

Motivación laboral

Es un proceso que requiere de aspectos a nivel interno y externo con el fin de generar un estado de satisfacción en la persona, por ello, según Gonzales (2006), la motivación puede ser algo externo cuando se produce de la persona, o algo interno cuando el individuo se motiva así mismo, permitiendo el buen desempeño laboral y por lo tanto el desarrollo personal, por lo tanto surge la necesidad de elaborar programas de incentivos sociales que permitan premiar la labor de los trabajadores dentro de la organización, los cuales se caractericen por el cumplimiento eficaz de sus labores, puntualidad, cumplimiento, colaboración, manejo de buenas relaciones con sus compañeros y pro actividad específicamente en la empresa.

Por otro lado, la motivación es un concepto complejo que afecta en muchos de los ámbitos en los que desarrollo la vida. Si se logran todos los objetivos los trabajadores están satisfechos y desearían seguir trabajando con ilusión que cada día obtendrán cosas mejores. Según Bustos (2009), “los trabajadores motivados por su actitud rinden más puesto que tienen menos accidentes y enfermedades y contribuyen a crear un clima laboral sano. Cada día más empresas emplean recursos para detectar el nivel de motivación de sus empleados y para establecer mecanismos que mantengan a estos con alta motivación.

Proceso de motivación

Chiavenato (2009), menciona que existe una variedad de factores motiva a los seres humanos, puesto que a una persona le puede gustar su trabajo porque satisface sus necesidades sociales y de seguridad. No obstante, las necesidades humanas siempre están cambiando. Lo que motiva a una persona hoy podría no estimularla mañana. El concepto de

necesidades o carencias es importante para abordar el comportamiento humano dentro de las organizaciones. Por tanto, es preciso saber cómo funciona el proceso de motivación.

La mayoría de las teorías dicen que el proceso de motivación está dirigido a las metas o a las necesidades, las metas son los resultados que busca la persona y actúan como fuerzas vitales que la atraen. Alcanzarlas reduce las necesidades humanas. Las metas pueden ser positivas (Elogios, reconocimiento, interés personal, aumento de sueldo o ascensos) o negativas (críticas, advertencias, desinterés personal y negación de un ascenso). Por lo tanto las metas positivas son muy atractivas, en cambio las personas suelen evitar las metas que les parecen negativas.

No obstante para eso está diseñado este proyecto de cierta forma es dando solución a esos aspectos de alto riesgo para así contribuir a la disminución de los mismos, y por ende propiciar en la población una sensibilización en la importancia de adoptar estrategias protectoras frente a los efectos negativos de los riesgos psicosociales.

Autonomía

En la actualidad se presentan diferentes puntos de vista acerca de la autonomía, pero en este apartado se focaliza la conceptualización frente a lo que según plantea Sieckmann (1992) quien refiere que una persona autónoma puede entenderse a sí mismo como auto legisladores, esto es, como sujetos que mediante una decisión o elección libre establecen una norma que consideran vinculante. P. 475. De acuerdo a lo anterior, la autonomía es la habilidad o capacidad del ser humano para tomar sus propias decisiones frente alguna circunstancia de la vida ya sea en beneficio propio o de los demás.

Por consiguiente, se puede destacar que la autonomía es un proceso subjetivo, puesto que las exigencias o decisiones solo se hace a través de la persona, sin que nadie más resulte vinculado por ellas. A partir de lo anterior se puede mencionar que este proceso de autonomía puede estar vinculado a lo personal o social, puesto que en segundo puede que haya una influencia social para realizar alguna acción que este bajo los límites permitidos o por el contrario no tener en cuenta las normas o reglas sujetas a la normativa.

Desde otro punto de vista existe una definición otorgada por la Legislación española, citado en López (2011), la cual define la autonomía como; “la capacidad de controlar, afrontar y tomar, por propia iniciativa, decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias propias así como de desarrollar las actividades básicas de la vida diaria.” P. 4 (Artículo 2). De acuerdo a lo mencionado por la legislación española se pueden destacar algunos aspectos relevantes como lo es el control que se debe al tener al momento de realizar alguna acción, además de la habilidad de afrontar los problemas o situaciones desfavorables que se presentan a lo largo de la vida,

entonces es tener precisión frente a las herramientas con las cuales se cuenta para la solución de problemas, y por último se encuentra la toma de decisiones frente a lo que se quiere en la vida ya sea positivo o negativo, es por esto, que la autonomía es un aspecto importante dentro de la vida de cualquier ser humano porque es lo que permite ser independientes en cualquier ámbito de la vida.

Ahora bien, dentro de la temática de la autonomía se resalta que es la capacidad de ser una persona independiente frente a los aspectos de la vida diaria, pero particularmente en este momento se focaliza frente a la autonomía desde un punto de vista de superación, mejoramiento y formación para el crecimiento personal y profesional de las personas, en este caso los funcionarios de la IPS Unipamplona, la cual es una población con características y habilidades relevantes para el desempeño laboral, sin embargo no está de más tener precisión mediante una formación integral para la continuación del fortalecimiento personal frente todos los contextos de la vida individual.

Por ello, es importante tener claridad que existen tres tipos de autonomía según Dueñez (2013) de: comportamiento, afectiva y de principio, en la primera se puede destacar que son las decisiones que llevan a tener un comportamiento apropiado o no para el contexto en el cual se encuentre la persona; ahora bien la autonomía afectiva es la que implica una responsabilidad de forma personal, puesto que permite la independencia emocional, y asea desde los vinculo familiares o los propios; y finalizando se encuentra la autonomía de principio la cual tiene un nivel un complejo debido a que implica la independencia a nivel personal, también tiene un proceso de distinción entre lo moral, es decir, lo bueno y malo para la vida.

Por consiguiente, cabe mencionar que dentro de la IPS Unipamplona se encuentra personal calificado de acuerdo al rol a desempeñar, sin embargo, la intervención y aplicación de la estrategia psicológica en este caso va focalizada al fortalecimiento y formación de nuevos aprendizajes con el fin de aportar de forma significativa aspectos de relevancia frente a la autonomía que faciliten un crecimiento a nivel personal, familiar y profesional.

Ahora bien según Covey (2003), citado en Carrillo (s.f), existen unos hábitos que permiten a una persona ser altamente efectiva en cualquier ámbito de la vida, y aporta estrategias significativas para alcanzar una autonomía integral para obtener resultados positivos en la vida personal y profesional.

A continuación se mencionan de forma breve y enfática los 7 hábitos propuestos por Covey (2003), citado en Carrillo (s.f), pero antes de mencionar dichos hábitos es importante

tener presente que para una persona tenga la plena seguridad de comenzar alguna meta es necesario aprender, enseñar y luego colocar en práctica.

Tomado de Covey (2003), citado por Carrillo (s.f.).

1. Primer hábito de responsabilidad: Ser proactivo

La gente efectiva es proactiva, su actitud es el producto de sus propias decisiones, basadas en valores; en lugar de producto de su condicionamiento en la vida o en sus sentimientos. Mientras más proactivo, menor es la tendencia a culpar a otros por lo que nos pasa. La pro actividad da la libertad para poder escoger la respuesta a los estímulos del medio ambiente. Además da la facultad para responder (responsabilidad) de acuerdo con los principios y valores.

De acuerdo a lo anterior la pro actividad es una habilidad del ser humano que permite hacerse responsable de las acciones y decisiones que pueda realizar o elegir frente alguna situación, además permite que la persona esté en constante movilización lo que hace que no sea una persona estática sino por el contrario sea dinámica y activa.

2. Segundo hábito de liderazgo: Comenzar con un fin en mente

Este Hábito lleva a la persona a focalizarse, a centrarse sobre una serie de valores, propósitos y principios que determinan cómo y a quién contrata, de manera particular para las personas con espíritu de liderazgo, cómo los entrena, cómo los recompensa, como los compromete con su futuro. La clave para el compromiso es que el individuo se sienta involucrado. Este hábito motiva a comenzar con una clara comprensión del destino y se basa en el principio que todas las cosas son creadas dos veces. La creación física sigue a la creación mental. Su casa, por ejemplo, fue creada en la mente, en planos, en ideas, antes de que se tocara el terreno.

A partir de lo anterior se destaca que este hábito hace que las personas tengan siempre una meta clara y hace posible que la vida de cada persona tenga una razón y sentido de ser y existir, puesto que tener una visión clara de lo que se quiere en la vida es trabajar para llegar a ese cumplimiento.

3. Tercer hábito de la administración personal: Colocar primero lo primero

Este hábito determina cómo la persona utiliza el tiempo. Lo importante es lo que la misma persona tenga que hacer. Urgente es aquello donde la persona se sienta presionada por hacer, por ejemplo contestar un teléfono repicando, el correo sin contestar.

Es la disciplina de llevar a cabo lo importante, lo cual permite convertir en realidad la visión que forjamos con el hábito 2. A partir de este apartado se puede mencionar que a

veces en la vida se debe tener precisión frente a lo que realmente es prioritario y lo que puede esperar para realizarse en otro momento, es por ello que se debe tener presente que se puede posponer de acuerdo al grado de importancia y urgencia y que no.

4. Cuarto hábito del beneficio mutuo: Pensar en ganar/ ganar

Este hábito permite desarrollar una mentalidad de abundancia material y espiritual, pues cuestiona la premisa de que la vida es un «juego de suma cero» donde para que yo gane alguien tiene que perder. Cuando establecemos el balance entre nuestros objetivos y los objetivos de los demás podemos lograr el bien común. Cuando la determinación se balancea con la consideración para con los demás, estamos sentando las bases para la convivencia y la equidad entre los seres humanos.

De acuerdo a lo anterior, es importante el bien colectivo, es decir, que el hábito de pensar en ganar/ganar hace parte esencial de buscar en el otro una respuesta que contribuya de forma significativa a los resultados en donde todos sean ganadores.

5. Quinto hábito de la comunicación efectiva: buscar primero comprender, y luego ser comprendido

Este hábito es la esencia del respeto hacia los demás, la necesidad que tenemos de ser entendidos es uno de los sentimientos más intensos de todos los seres humanos. Este hábito es la clave de las relaciones humanas efectivas y posibilita llegar a acuerdos de tipo ganar/ganar, a partir de la generación empática para así lograr objetivos en común y no existan desigualdades.

Ahora bien a partir de lo mencionado anteriormente se puede concluir que la mayoría de las personas desean ser comprendidas inicialmente ante cualquier situación por el simple hecho de primero yo y luego los demás, sin embargo este hábito va más allá porque supone tratar de comprender primero a las personas, y así se obtienen resultados positivos porque estas se relajan, se abren, bajan sus defensas. Por ello tratar de comprender primero requiere energía, gran cantidad de energía y es allí el reto que se debe adquirir para ser una persona altamente efectiva en los ámbitos de la vida.

6. Sexto hábito de la interdependencia: Sinergia

Este hábito es el resultado de cultivar la habilidad y la actitud de valorar la diversidad. La síntesis de ideas divergentes produce ideas mejores y superiores a las ideas individuales. El logro de trabajo en equipo y la innovación son el resultado de este hábito.

La sinergia se alcanza cuando dos partes en disputa utilizan su capacidad creativa para buscar una solución mejor que las propuestas por cada uno individualmente. La sinergia se nutre directamente del hábito 4: Piense Ganar/Ganar; y el hábito 5: Busque

primero comprender y luego ser comprendido. La relación humana es mucho más importante que el ambiente físico.

A partir de lo anterior, se destaca que este hábito aporta en el ser humano que la solución ante cualquier problema se busque en consenso, y a partir de esa sumatoria de todas las partes escoger la que mejor convenga y en donde todos los involucrados queden satisfechos, es por ello, que va de la mano con los dos hábitos mencionados anteriormente, el pensar en ganar/ganar, y primero comprender el otro y luego ser comprendido.

7. Séptimo hábito de la mejora continua: Afilar la sierra

Es usar la capacidad que se tiene para realizar una renovación a nivel físico, mental y espiritualmente. Es lo que permite establecer un balance entre todas las dimensiones del ser, a fin de ser efectivos en los diferentes roles que se desempeñan en las vidas.

Este hábito permite preservar y mejorar el activo más importante, que es la persona e en sí misma para que se haga una renovación diaria y continuamente los cuatro elementos de la naturaleza individual: Su Yo Físico, su Yo Mental, su Yo Espiritual y su Yo Social y Emocional. Amolar el serrucho significa ejercitar todas las cuatro dimensiones; y organizar la vida para que tenga tiempo para hacerlo.

Ahora bien siendo este el ultimo habito para tener en cuenta es importante mencionar que amolar el serrucho lo que permite en la persona es mantenerse viva y activa frente a sí misma, puesto que algunas veces en la vida muchas áreas individuales se dejan de lado por cumplir con la obligaciones a nivel externo, y se olvida que primero lo importante es estar bien para luego si responder de forma positiva y asertiva ante las demandas del ambiente.

A manera de conclusión los aspectos relevantes mencionados acerca de los hábitos son muy importantes para dar a conocer a la población de la IPS Unipamplona, puesto que esta intervención aporta aprendizaje significativo, y una enseñanza de la vida desde una perspectiva diferente, y con lo cual se tiene el compromiso de comenzar a dar un nuevo giro a la vida individual con el fin de notar cambios en el contexto a nivel laboral, personal y social.

Finalmente se dio a conocer las temáticas que hacen referencia al dominio intralaboral, por lo cual a continuación se da la apertura para definir de forma significativa cada temática que componen el domino extralaboral, sin embargo cabe resaltar algunos aspectos antes de mencionar las temáticas, como o es la definición del dominio extralaboral, lo cual consiste en esa esfera externa del trabajador y todo el componente familiar, social y económico, a partir de esto según Rincón (2015), las condiciones extralaborales comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que puedan influir en la salud y bienestar del individuo.

Las dimensiones que comprenden la batería son: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral en el trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

A partir de lo anterior, se menciona la relevancia que tiene este dominio dentro de la vida de los funcionarios de la IPS Unipamplona, puesto que permite orientar y fortalecer por medio de las estrategias esas dificultades que se puedan presentar dentro del contexto externo.

Ahora bien, en lo que respecta al plan de intervención de los factores de riesgos psicosociales extralaborales, la forma en que se lleva a cabo es preventiva ante la salud y en la disminución de las acciones del riesgo. Lo anterior más una adecuada organización del tiempo estableciendo prioridades de acuerdo al orden de importancia de ejecución y/o de entrega; a la par de la ejecución de actividades de capacitación y formación en estrategias de resolución de conflictos, manejo de comunicación asertiva; entre otros. Es indispensable generar los espacios de participación y formación.

FACTOR EXTRALABORAL

Ahora se mencionan los énfasis abordar en relación al factor extralaboral que comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador y abarcan las condiciones del lugar de vivienda que pueden afectar la salud y bienestar de la persona.

Para ello, se detectaron algunas necesidades que se abordan con estrategias que aporten a la disminución o control adecuado de dichos resultados, por esto se destacan las siguientes temáticas: Autonomía, Relaciones familiares, vínculos afectivos en pareja e hijos, resolución de conflictos, tiempo fuera del trabajo, pautas de autocuidado en sí mismo, familiar y social.

Relaciones familiares

Padres e hijos

Hoy por hoy la familia se ha convertido en un aspecto importante para la vida de algunas personas, a pesar de que el contexto, cultura y sociedad está en constante cambio, las bases siguen estando unidas por los lazos afectivos entre las personas. Es por ello, que la finalidad de esta temática es sensibilizar a la población acerca de las relaciones familiares y fortalecimiento de vínculos afectivos, para así propiciar estrategias que contribuyan a la disminución de los riesgos psicosociales a nivel extralaboral, puesto que según los resultados algunas veces los funcionarios tienen dificultades en el contexto familiar, lo cual

dificulta el desempeño óptimo en el lugar de trabajo, puesto que no existe una concentración plena de las funciones a cumplir por tener cierto grado de distracción frente a los problemas familiares.

A partir de ello, se da a conocer los aspectos relevantes de la temática del fortalecimiento de vínculos afectivos entre padres e hijos.

Fortalecimiento de vínculos afectivos

Rivera & López (2012), afirma que la familia es el contexto natural para crecer y recibir apoyo, que a lo largo del tiempo va elaborando sus propias pautas de interacción, las cuales constituyen la estructura familiar. Ésta se define como la forma que tiene la familia de organizar la manera de interactuar de sus miembros de acuerdo con las demandas funcionales que tenga y a las pautas repetitivas de interacción, es por eso que ante los cambios del ciclo vital, o ante los sucesos estresantes que ocurren a lo largo de la vida, las familias se modifican y los enfrentan de acuerdo a diferentes estilos de funcionamiento familiar, a partir de lo anterior, se puede afirmar que en la familia existe un lazo emocional que se tienen los miembros entre sí, y el grado de autonomía de cada miembro de la familia, de allí la importancia de fortalecer estos lazos especialmente durante situaciones inesperadas.

Por otra parte, es importante resaltar que los seres humanos viven en familia y en sociedad, es por eso, que los vínculos afectivos están presentes en prácticamente todo lo que hacen, lo que genera influencia en los actos y comportamientos porque constituyen la base para las relaciones futuras que tendrán los pequeños en su vida, es importante resaltar que los vínculos afectivos son mucho más que una relación de parentesco, porque son una especie de expresión y unión entre las personas, por ejemplo, la unión de los padres con sus hijos e hijas.

El primer vínculo afectivo y el más especial, según Rodríguez (2008), es aquel que va a marcar para toda la vida, es el que establecen los niños y niñas con los padres y/o adultos más cercanos. Estos vínculos van a marcar su conducta, actitudes, pensamientos, durante toda su vida, lo cual evidencia que las figuras de apego son necesarias para que los niños y niñas crezcan sanos, se desarrollen, se sientan queridos y comprendidos con el amor de estas figuras pase lo que pase.

Rodríguez (2008), afirma que existen diferentes formas de crear vínculos afectivos en la familia, las cuales permiten enfrentar cualquier situación cotidiana que se presente en la familia, estas son:

Manifiestar cariño abiertamente: las manifestaciones del cariño mediante abrazos, gestos y palabras son fundamentales. El contacto físico es muy positivo.

Compartir con ellos juegos y situaciones cotidianas, aprovechar cualquier momento para reír con ellos, darles una caricia, una palabra de afecto.

Fomentar la comunicación, hacer que los niños y niñas, se expresen, se comuniquen, digan lo que piensan y sienten. La comunicación hace que se fortalezcan los lazos, y hace posible la empatía.

Escuchar lo que sienten y piensan. No juzgar las emociones y pensamientos, se debe tener presente que cuando se escucha, se muestra aprecio y aceptación.

Ser consciente de los sentimientos e intentar controlar los sentimientos negativos, no se debe dudar en mostrar y hablar de los sentimientos.

Compartir situaciones y experiencias. Es fundamental que existan momentos especiales para compartir con las personas importantes de la vida

Compartir tiempo con la familia. Es fundamental porque construye un espacio de intimidad y de confianza necesario para el apego.

Finalmente el autor afirma que los vínculos afectivos seguros y sanos, permiten fomentar y mejorar la comunicación familiar, favorece la influencia de los padres en los hijos, aporta confianza, seguridad y fortaleza a los niños y niñas, contribuye a una autoestima sana, forma unas bases seguras para futuros vínculos y ayuda al desarrollo afectivo, social y cognitivo del niño, para contribuir de esta forma a un sano desarrollo integral de la persona.

A partir de lo anterior, se refleja la importancia de establecer vínculos afectivos en familia, puesto que esta relación permite un acercamiento más directo y además se presenta una cohesión familiar en la cual independientemente de las dificultades se tiene como eje principal la unión y así como consecuencia una vida familiar feliz y positiva para el crecimiento de sus miembros.

Pautas de Crianza

La familia influye en el desarrollo socio-afectivo del niño, niña y adolescente, ya que los modelos, valores, normas, roles y habilidades se aprenden durante el período de la infancia y adolescencia, el cual está relacionado con el manejo y resolución de conflictos, las habilidades sociales y adaptativas, con las conductas pro sociales y con la regulación emocional.

Para Arévalo (2015), la crianza está afectada por las relaciones agresivas, la privación afectiva y otras problemáticas como la falta de afecto, el negativismo o la desaprobación a toda acción o comportamiento de los padres, esto se relaciona con problemas externos y con baja autoestima en niños y además, la vinculación insegura con los cuidadores como un factor de mayor vulnerabilidad para la psicopatología infantil, a

partir de la postura del autor, se puede afirmar que los cambios en la familia, en las interacciones y en las pautas de crianza pueden afectar los estilos parentales y el desarrollo socio-afectivo en la infancia.

Por otra parte, Hurtado (2011), afirma que aunque son multidimensionales los factores que afectan el desarrollo de los niños, es importante identificar la influencia de la familia, estilos y pautas de crianza en el desarrollo socio-afectivo, además de identificar factores de riesgo y problemas de salud mental en la infancia como la depresión infantil, agresividad, baja autoestima, problemas en conductas adaptativas, entre otras, es por eso que las pautas de crianza adecuadas facilitan el desarrollo de habilidades sociales y de conductas pro sociales en los niños, por lo cual es importante sensibilizar y orientar, destacando que el tipo de normas que las familias establece, los recursos y procedimientos son fundamentales para el crecimiento personal, la interiorización de valores, las habilidades sociales y la toma de decisiones para resolver los conflictos.

Debido a que la crianza de los niños es una de las tareas más difíciles y satisfactorias, KidsHealth (2008), propone ocho pasos para una crianza positiva de los niños y adolescentes:

Estimular la Autoestima.

Los niños comienzan a desarrollar su sentido del yo desde que son bebés, cuando se ven a sí mismos a través de los ojos de sus padres. Sus hijos asimilan su tono de voz, su lenguaje corporal y todas sus expresiones. Sus palabras y acciones como padre tienen un impacto en el desarrollo de su autoestima más que ninguna otra cosa. El elogio de los logros, aunque sean pequeños, hará que los niños estén orgullosos; permitirles que hagan cosas por sí solos los hace sentir capaces y fuertes.

Reconocer las buenas acciones.

Este paso consiste en alentar la buena conducta a largo plazo que las reprimendas continuas y para ello es importante elogiar todos los días, a través del amor, los abrazos y elogios, los cuales motivan a realizar buenos comportamientos.

Establecer límites y ser coherente con la disciplina

El objetivo de la disciplina es ayudar a que los niños elijan los comportamientos aceptables y aprendan a auto controlarse, por lo tanto, la disciplina es imprescindible para que ellos se conviertan en adultos responsables. Es importante poner reglas en la casa para que los niños entiendan sus expectativas y desarrollen el autocontrol.

Dedicar tiempo a los hijos.

Los niños necesitan atención individual de los padres porque solo de esa manera expresan el deseo de hablar o participar en actividades familiares que le permiten fortalecer vínculos afectivos.

Ser un modelo a seguir

Los niños pequeños aprenden mucho sobre cómo actuar al observar a los padres. Cuanto más pequeño, más lo imitan, por lo tanto, es importante que los padres sirvan de ejemplo en las cualidades que desea cultivar en los hijos: respeto, cordialidad, honestidad, amabilidad, tolerancia.

Hacer de la comunicación una prioridad.

Los niños al igual que los adultos desean y merecen explicaciones, de ahí la importancia de que los padres razonen con los hijos para que ellos entiendan y aprendan a emitir juicios de valor.

Ser flexible y estar dispuesto a adaptar un estilo de crianza adecuado para el crecimiento y desarrollo del niño

Demostrar amor incondicional.

La forma en que se expresa la orientación correctiva tiene una gran influencia en la forma en la que un niño la recibe. Cuando se va a corregir el niño, se debe evitar echar culpas, hacer críticas o buscar defectos; todo esto puede debilitar la autoestima y provocar resentimiento.

Ser consciente de las propias necesidades y limitaciones como padre

Es necesario tener precisión en que no existen padres perfectos, puesto que como miembro activo de la familia también es un ser humano con fortalezas y debilidades, para ello, hay que reconocer las habilidades, y prometer trabajar en las debilidades, además se debe tener expectativas realistas para sí mismos, pareja e hijos. Es necesario intentar que la crianza de los hijos sea una labor que se pueda manejar, por medio de las priorizaciones, es decir, en lugar de abordar todo al mismo tiempo clasificar de lo importante a lo que puede esperar.

Ahora bien, para finalizar es relevante mencionar que las pautas mencionadas anteriormente son solo algunas de las tantas estrategias que pueden existir para practicar y formarse en una crianza eficaz, feliz y positiva, con el fin de contribuir en la formación de seres autónomos, emocionalmente sanos y socialmente fuertes e independientes. Por consiguiente esta temática se aborda desde una perspectiva psicológica positiva puesto que por medio del abordaje lo que se tiene planteado para la población es aportar a la formación personal y profesional a nivel extralaboral, por un fin determinado de disminución en riesgos altos de los funcionarios frente alguna dimensión externa a la empresa.

Estilo de crianza

Que en la actualidad los padres optan por educar a los hijos de formas diferentes, ya sea porque fue un aprendizaje generacional o por los espejos que se hallan tenido en la vida, lo cierto es que no se miden las secuelas que se pueden dejar en el niño que está en proceso de crecimiento y maduración, para ello es importante tener en cuenta que cuando se habla de los estilos de crianza se refiere a un conjunto de conductas o normas ejercidas por los padres hacia los hijos.

Los padres son los principales responsables del cuidado y protección de los niños, desde la infancia hasta la adolescencia (Céspedes, 2008; Papalia, 2005; Sordo, 2009). Esto significa que los padres son los principales transmisores de normas, principios, conocimientos, valores, actitudes, roles y hábitos que una generación pasa a la siguiente. En este sentido, su función es biológica, educativa, social, económica y de apoyo psicológico. De acuerdo a lo anterior, la responsabilidad de los padres para con los hijos es muy grande puesto que no solo están formando a esa persona de forma biológica sino también social, educativa y psicológica, y es aquí donde algunos no tiene la precisión frente a como los actos inadecuados pueden llegar a ser perjudiciales para el bienestar integral del menor.

Por ello las dimensiones que caracterizan las prácticas educativas de los padres hacia los hijos son muy amplias lo cual requiere control y exigencias; ya sea que se presente o no las normas y disciplina; en el grado de exigencia a los hijos. Por otra parte, otras dimensiones son el afecto y la comunicación que es el grado de apoyo y afecto explícito hacia los hijos; mayor o menor comunicación entre padres e hijos (Vega, 2006).

Para Vega (2006), existirían cuatro estilos de crianza:

El estilo democrático: en este estilo de crianza los padres que tratan de dirigir las actividades de sus hijos en forma racional considerando su edad características individuales y circunstancias particulares. Por ello, se tiene en cuenta la opinión de los hijos, se es

comprensivo frente a la etapa de crecimiento y sobre todo se permite el proceso de autonomía en el menor para que así sea independiente y tenga un bienestar integral.

El estilo indiferente: ausencia de control disciplina y exigencias distanciamiento emocional (frialdad) y rechazo en la relación con los hijos. Es decir, es aquel estilo que no impone límites y tampoco proporciona afecto, por solo tener concentración en las tensiones y responsabilidades de su propia vida y no le queda tiempo para sus hijos.

El estilo permisivo: es aquel que se caracterizaría por aquellos padres que permiten que los niños rijan y dirijan sus propias actividades, es el hijo el que tiene el control de la familia y los padres suelen doblegarse frente a sus requerimientos y caprichos. En este estilo los padres son extremadamente flexibles con sus hijos y no tienen límites correctivos frente al comportamiento inadecuado de los hijos.

El estilo autoritario: este estilo es donde en los padres existiría una imposición inflexible de normas y de disciplina independientemente de la edad de los hijos sus características individuales y diferentes circunstancias de la vida (Álvarez, 2002; Maccoby, 1983; Vega, 2006).

Relaciones de pareja

Es una de las experiencias más gratificantes en la vida de una persona y pese a que es una experiencia universal y tratada de explicar desde el comienzo de la civilización solo hoy en día conocemos algunas de sus bases, componentes y evolución. Según Maureira (2011), plantea que una relación de pareja se basa en cuatro componentes: el compromiso, la intimidad, el romance y el amor. Los tres primeros son de tipo social y dependerá de la cultura donde se viva las conductas que demostrarán dichos componentes y la intensidad en que son necesarios en una relación amorosa. El amor por su parte es un componente biológico por lo cual es independiente de la cultura y es específico en cada individuo.

Por consiguiente se da a conocer las definiciones de cada componente propuesto por Maureira (2011);

El compromiso: Este componente de la relación romántica hace referencia al interés y responsabilidad que se siente por una pareja y por la decisión de mantener dichos intereses con el transcurso del tiempo pese a las posibles dificultades que puedan surgir, debido a que se cree en lo especial de la relación.

La intimidad: Tiene que ver con el apoyo afectivo, el conversar, la capacidad de contar cosas personales y profundas a la pareja, la confianza, la seguridad que se siente con el otro, temas y preferencias en comunes, el dar apoyo a la pareja, al estar dispuesto a compartir aspectos económicos y emocionales etc. “Este componente tiende a aumentar con

tiempo de duración de la relación debido a la reciprocidad de auto revelaciones y del número de episodios, metas, amistades, emociones, lugares compartidos

El romance: Se refiere a las conductas establecidas por cada sociedad como las adecuadas para generar la atracción y el posterior interés que se mantiene en el tiempo de una pareja en una relación, en otras palabras, el romance es un conjunto de acciones que en una sociedad son conceptualizadas como demostrativas del interés de pareja que un individuo tiene o mantiene en referencia a otro. Son ideas y actitudes vehementes con respecto a la pareja, idealización, creencia de algo mágico de la relación, identificación de la pareja con el ideal romántico, etc. “Este elemento tiene un crecimiento acelerado durante los primeros años de relación debido a la activación fisiológica y/o de la atracción física sentida hacia el otro.

El amor: Este componente hace parte esencial de la biología humana, es decir, el amor es la necesidad fisiológica de una pareja exclusiva para la cópula, la reproducción y la crianza, y cuya satisfacción genera placer. Por lo tanto, esto es un proceso que no es exclusivamente humano ya que esta conducta se observa en otras especies animales. Basándose en esto el amor puede clasificarse en dos tipos: amor romántico y el amor materno, teniendo ambos una finalidad de reproducción y crianza, existiendo muchas estructuras neurales en común pero siendo el deseo sexual (inexistente en el amor materno) la gran diferencia entre ambos. El amor romántico produce placer y está asociado con el sistema de recompensa, el mismo relacionado con la adicción a las drogas.

Ahora bien, es relevante tener presente que las relaciones de pareja es una unión entre dos personas que por razones de la vida se cohesionan para tener una estabilidad emocional y afectiva hacia el otro, a partir de esto las relaciones de pareja de acuerdo a las expectativas o diferencias que surjan durante la convivencia se pueden llegar a presentar conflictos internos o crisis de pareja, para ello, según Vindas (2009), los conflictos son desacuerdos, contrariedades, choques sobre puntos de vista, son discrepancia de opiniones, diferencias metodológicas y defensa o violación de los derechos personales. Lo cual quiere decir que se pueden presentar en cualquier momento, y a partir de ahí presentarse los conflictos de pareja.

Por consiguiente, según Vindas (2009), afirma que existen dos naturalezas diferentes de Conflictos, el sano y el escondido: El primero, es aquel que nos permite, hablar y solucionar el tema brinda la posibilidad crecer a nivel personal, conocernos a nosotros mismos, aprender nuevas habilidades, recursos, nuevas formas de hacer las cosas y permite acercarnos como pareja. Por su parte el segundo, es el que está presente pero disimulado o secreto, negado o tapado. Este genera un alto grado de incertidumbre y confusión, ya que no es posible determinar cuál es el problema real, imposibilitando acuerdos o soluciones. En el contexto del conflicto latente la pareja da vueltas en círculos alrededor de problemas indefinidos, se crean paredes que distancian la relación, los malos entendidos son comunes, junto con una sensación de malestar. En esta situación la angustia prevalece.

A partir de esto cabe mencionar que es importante dar a conocer y contextualizar la temática en la población, puesto que así se contribuye a favorecer el conocimiento nuevo en temas relevantes como lo es la relación de pareja, aportando intervenciones de forma significativa para el crecimiento personal de los funcionarios de la IPS Unipamplona.

Por otro lado, también vale la pena dar a conocer aspectos de la relación de pareja en cuanto a las crisis, porque estas son latentes en una relación de pareja de acuerdo a lo anterior, porque de alguna forma siempre van a existir diferencias de pensamiento, actitudes y conductas frente a una situación que va a generar un choque entre dos personas, que en este caso es la pareja, a partir de esto según Vindas (2009), una crisis es una experiencia que produce la sensación de inestabilidad y zozobra, ya que la situación vivida escapa de control, no se sabe con certeza cómo manejar las diferencias y tensiones.

Es por ello que una crisis es una condición de cambios inesperados que produce zozobra y frustración en la vida de pareja. La crisis puede ser un peligro que deteriora la relación de pareja o puede ser una gran oportunidad para crecer y aprender nuevas formas relacionales satisfactorias. Sin embargo cabe resaltar que una crisis también puede ser vista como una oportunidad de cambio frente a aspectos que no están funcionando de forma correcta en la relación, y partiendo de aquí se dan algunas recomendaciones o estrategias a tener en cuenta para la solución y fortalecimiento de las relaciones de pareja.

Pasos para solucionar los conflictos de pareja, según el Padre Linero (s.f.):

1. Colocarse en disposición de escucha; este aspecto implica que la pareja tenga el espacio y disposición para escuchar el punto de vista de cada uno de los miembros, a partir de ahí se puede comenzar de forma positiva ante la solución al conflicto.
2. Considerar que el otro tiene la razón; en este paso es de tener presente que no solo el individuo siempre tiene la razón, por tal motivo se debe tener presente que existe la posibilidad de estar en una equivocación y lo importante es aceptar.
3. Hablar desde el sentir; este aspecto implica que ambas partes expresen sus sentimientos, emociones mutuamente y hablar desde el corazón, esto implica no conmovier o dar lastima sino por el contrario dejar ver la puerta del corazón.
4. Reconciliación; siendo este el último paso para la solución de un conflicto, en este momento ya se han dejado atrás los rencores y malos entendidos, para continuar en el presente de forma asertiva y demostrando el amor incondicional del uno hacia el otro con pasión.

Técnica detención del pensamiento

Es una técnica que ayuda a la persona a tener autocontrol efectivo para evitar tipos de pensamientos negativos, esto se refiere a esos pensamientos que no dejan de rondar por la cabeza, es decir se aparecen una y otra vez dando lugar a un sentimiento de frustración y así llegando afectar nuestro estado de ánimo, o en su defecto llevando a la persona a tener conductas inadecuadas frente a una situación cotidiana. Por ellos se puede utilizar esta técnica empezando con que la persona consigue decir interiormente una palabra clave que la haga reaccionar, como por ejemplo (basta, stop, tranquilo). (Wolpe, 1959).

Autocuidado

En la actualidad existen muchas posiciones frente al proceso de autocuidado, pues es una responsabilidad de cada ser humano tener la autonomía frente a los cuidados que se deben tener en cuenta tanto para sí mismos como hacia los demás, incluyendo familia o amigos que quizás en algún punto de la vida no pueden tener esa capacidad de cuidarse a sí mismo sino por el contrario es necesaria a ayuda de otro para realizar las acciones de la vida diaria.

Por ello, es importante tener presente que el autocuidado, es también llamado auto mantenimiento, éste último según Trujillo (2002), se refiere a “la planeación, ejecución y seguimiento de aquellos hábitos, rutinas diarias y actividades indispensables para la supervivencia biológica, intelectual y socio-emocional”. (P. 45). Ahora bien dentro de estas actividades se incluye: Baño/ aseo, vestido, alimentación, arreglo personal, desplazamiento y cuidado de la salud. Sin embargo cabe resaltar que el autocuidado se refiere básicamente al cuidado de uno mismo, y de allí se presenta una serie de implicaciones y toma de decisiones frente al querer a sí mismo y por ende optar un estilo de vida saludable, a partir de hábitos que contribuyan al mejoramiento continuo de la calidad de vida de una persona.

Por consiguiente, dentro de las áreas del desempeño ocupacional, el autocuidado es un área en la que se incluye el cuidado de la salud y este tema ha sido poco abordado por los Terapeutas Ocupacionales, por consiguiente la literatura desde Terapia Ocupacional es escasa. Sin embargo, autores como Reed (1999) y Trujillo (2002), incluyen en el área de autocuidado, el auto mantenimiento y en éste el cuidado de la salud. Partiendo de lo anterior, se puede mencionar que el autocuidado es una temática que tiene mucho camino por recorrer partiendo desde un punto de vista holístico y que abarque todas las áreas del ser humano, porque de forma indirecta siempre se está en constante movilización, con el fin de buscar el bienestar propio.

Ahora bien, otro autor como Romero (2003) citado en Villamil y Nevado (2005) orienta la definición de autocuidado hacia cuidado personal, auto mantenimiento y actividades de la vida diaria y lo define como; “las actividades que tienen que ver con las destrezas para la integración social y comunitaria”. (P. 45), En este planteamiento se incluye: la alimentación, vestido e higiene personal, movilidad, comunicación y recuperación del rol social anterior o nuevo.

A partir de lo anterior, se puede evidenciar que el autocuidado tiene diversas formas de manifestarse en el ser humano, ya que al comienzo se ve desde el punto de vista en la cual encierra al individuo como un ser responsable de su propio mantenimiento y cuidado personal, pero a partir de la segunda definición, el autor deja ver que el autocuidado visto también desde algo particular hacia lo general, es decir, el ser humano está en constante interacción ya sea para crear vínculos o sobrevivir entonces a partir de ello, quiere decir que el autocuidado o auto mantenimiento que se debe tener no solo es a nivel de higiene, baño, alimentación, sino también las adecuadas relaciones a nivel familiar, social, entre otras, con el fin cuidar el aspecto que permite la convivencia, valores, comunicación y sobre todo actividades de la vida diaria.

Por consiguiente, el autocuidado es la práctica de actividades que las personas emprenden en relación con situación de salud, con la finalidad de seguir viviendo, mantener la salud, prolongar el desarrollo personal, conservar el bienestar y con el fin de mantener la vida y la salud, recuperarse de los daños y de la enfermedad y manejarse con sus efectos. Se trata de un concepto de vital importancia, ya que involucra a la persona como actor competente con capacidad para tomar decisiones, controlar su propia vida y asegurarse la posibilidad de gozar de un buen estado de salud.

En este sentido, el autocuidado permitirá alcanzar una mejor calidad de vida, a través del fortalecimiento del potencial de autonomía y de la responsabilidad en sí mismos, indispensables para tener un envejecimiento pleno y saludable. Ahora bien es importante mencionar que según PAPPS (programa de actividades preventivas y de promoción de la salud) (s.f), El autocuidado, es definido como las decisiones o acciones que el individuo realiza en beneficio de la propia salud, tiene una gran importancia para todas las personas. Las actividades de autocuidado se encaminan a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad, el manejo de pequeñas dolencias cotidianas, y el control o curación de enfermedades o condiciones crónicas.

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede evidenciar la importancia de abordar la temática, puesto que la población de la IPS Unipamplona se encuentra ubicada en el ciclo vital de adultez temprana, para lo cual se puede decir que es una etapa en la cual es

necesario comenzar a realizar todas las pautas, estrategias y hábitos que permitan un acercamiento a una vida saludable y por ende encontrar la calidad de vida, para así evitar que el día de mañana las enfermedades tengan un fuerte rol en la vida de estas personas, porque cabe resaltar que todas las persona se pueden enfermar, pero quizás no de la misma intensidad, frecuencia y dolor.

Entre las prácticas para el autocuidado se encuentran: alimentación adecuada a las necesidades, medidas higiénicas, manejo del estrés, habilidades para establecer relaciones sociales y resolver problemas interpersonales, ejercicio y actividad física requeridas, habilidad para adecuar el consumo de medicamentos, seguimiento de las prescripciones de salud, comportamientos sexuales seguros, recreación y manejo del tiempo libre, diálogo, adaptaciones favorables a los cambios en el contexto, búsqueda de información y manejo de diferentes signos y síntomas en las enfermedades.

Es por ello que a continuación se dará a conocer todo lo relacionado con los estilos o hábitos de vida saludables que son un aspecto psicológico de mucha relevancia para que las personas se concienticen y puedan adquirir un bienestar y mejorar la calidad de vida, lo que permitirá una mejoría a nivel físico y mental.

Estilos de vida saludables

Es por ello la importancia que tiene los buenos hábitos o estilos de vida saludables, para ello es importante la opinión de autores relevantes al tema como es el caso de la Organización Mundial de la Salud (2013), que define la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social”, lo quiere decir que el concepto va más allá de la existencia o no de una enfermedad, lo cual sugiere más que una vida sana hay que hablar de un estilo de vida saludable en el cual forman parte la alimentación, el ejercicio físico, la prevención de la salud, el trabajo, la relación con el medio ambiente y la actividad social.

Por lo tanto, se puede determinar que los hábitos necesarios para llevar una vida saludable son los siguientes: una dieta equilibrada: la cual consiste en una alimentación saludable que incluya todos los alimentos contemplados en la pirámide nutricional, pero en las proporciones adecuadas y en la cantidad suficiente para poder mantener las necesidades nutricionales del organismo en función del consumo energético que éste realiza con la actividad diaria. El valor energético diario de la dieta debe ser de 30-40 kilocalorías por hilo de peso.

A continuación se hace mención de los estilos de vida saludable que debe realizar el ser humano, según la entidad de salud Sanitas (2013):

Ejercicio físico: En recomendaciones generales se determina unos 30 minutos diarios de actividad física, siendo suficiente caminar a paso rápido durante este tiempo. Ello

permite quemar las calorías sobrantes y fortalecer músculos y huesos, pero también ayuda a controlar la tensión arterial, el colesterol y los niveles de glucosa en sangre, además de contribuir a la eliminación del estrés y ayudar a dormir mejor, adquirir un estado de relajación y evitar cambios de humor, mejorar la autoestima y el estado de satisfacción personal. También puede ser un buen medio para desarrollar una saludable actividad social cuando el ejercicio se hace en compañía.

Higiene: una higiene adecuada evita muchos problemas de salud: desde infecciones a problemas dentales o dermatológicos. El concepto de higiene no sólo se refiere al aseo y limpieza del cuerpo, sino que afecta también al ámbito doméstico.

Productos tóxicos: son muchos los productos a los que la exposición del organismo, puntual o continuo, puede resultar en un serio riesgo para la salud. La contaminación ambiental de las ciudades está considerada como uno de los factores de riesgo más importantes para la salud.

Equilibrio mental: no se refiere a la existencia de enfermedades mentales, sino al estado de bienestar emocional y psicológico, necesario para mantener y desarrollar las capacidades cognitivas, las relaciones sociales y el afrontamiento de los retos personales y profesionales de la vida diaria. El estrés, el cansancio, la irascibilidad, la ansiedad son, entre otros, algunos de los signos que indican que el estado mental no es del todo saludable.

Actividad social: las relaciones sociales son un aspecto fundamental para la salud del ser humano y, en consecuencia, para un envejecimiento saludable. El aislamiento social puede llevar a un deterioro gradual e irreversible de las capacidades físicas y mentales, incluso a la incapacidad física y la demencia.

Sin embargo, se puede evidenciar que los hábitos de vida saludables son indispensables para tener una salud más óptima y así se pueda dar una recuperación más adecuada, rápida y eficaz, frente a una posible enfermedad, además la relevancia de dar a conocer esta temática radica en que el personal debe tener presente que para tener una vida saludable es necesario adquirir un hábito y además esto hace parte de la vida personal de cada funcionario, por lo cual es una intervención que se realiza a nivel extralaboral, con el fin de facilitar algunos hábitos rutinas que se puedan implementar para facilitar el trance de una vida llena de situaciones no esperadas, a una vida llena de bienestar físico, mental y emocional.

Ahora bien, cabe mencionar que esta temática se da a conocer a partir de algunas áreas o dimensiones de la persona como lo es salud, familia, diversión y entorno social. A partir de esto, en la primera área se menciona como lo básico a tener en cuenta para tener una estado de salud en condiciones óptimas y saludable, ya que se genera a partir de un descanso suficiente, es decir, dormir lo recomendado que son 8 horas para recuperar las energías utilizadas durante el día; otro aspecto es una alimentación saludable, como se menciona anteriormente es tomar los alimentos complementarios y vitamínicos que

permitan una nutrición adecuada y saludable; por consiguiente realizarse chequeos médicos; practicar el ejercicio físico, lo cual favorece el bienestar a nivel corporal y mental puesto que es un aspecto de mucha importancia para el mantenimiento de la salud; además de tener una sexualidad segura, es decir, ante todo prevenir cualquier enfermedad a nivel sexual, y tener una vida de pareja estable llena de tranquilidad emocional; y para finalizar es tener presente cuidar la salud mental, que al igual que la física es indispensable para la supervivencia del ser humano.

Continuando con las áreas restantes dentro de la familia se mencionan aspectos como: realizar vacaciones, cuando se tiene la posibilidad de tener un espacio fuera del área laboral es importante despejar un poco la mente y que mejor forma de hacerlo que viajando ya sea a lugares cercanos o en su defecto lejanos, la importancia en este aspecto radica en la unión y cohesión que se debe presentar a nivel familiar; otro aspecto es el de practicar cliclorutas, esta acción además de propiciar un espacio agradable en familia aporta también el ejercitarse de forma diferente en compañía de la familia; además también es necesario realizar la recreación en familia, a partir de visitar lugares como piscinas, centro de diversiones, circos, cine entre otros, aportan a la unión y compartir espacios familiares y además se da un proceso de distracción frente a la rutina; y por ultimo está el reforzar la lectura en familia, es decir, hacer del espacio de aprendizaje un momento agradable y en familia como el fin de generar el hábito de la lectura que es importante para la vida tanto a nivel educativo como personal.

Ahora bien, siguiendo con otro aspecto se encuentra la diversión e inmerso a esta se presenta lo siguiente: bailar hacer esta acción es relevante puesto que cuando las personas crecen y adquieren responsabilidades dejan de lado la diversión y por supuesto el baile favorece a este proceso, porque no solo ayuda a liberar tensiones a nivel corporal sino que también aporta a la distracción y a experimentar diferentes emociones positivas cuando se hace; otro aspecto es el de cantar lo cual aporta alegría, favorece procesos a nivel de memoria, atención, concentración, escucha activa, y por ende se presenta un espacio diferente a la cotidianidad; ahora también jugar aporta a divertirse de forma saludable y sencilla, puesto que en familia o con personas de confianza se pueden utilizar diversos juegos que ayuden a diversión, y por ultimo esta la acción de realizar en cada momento posible el hobbies favorito.

Finalizando se encuentra el área del entorno social con lo cual se aporta desde diferentes aspectos como; evitar el consumo de sustancias toxicas dentro de eso radica el hecho de que las sustancia nocivas, toxicas y psicoactivas son perjudiciales para la salud, entonces el propósito en este apartado es a tener presente que dentro de la sociedad o el vínculo de amistades se puede presentar en algún momento la curiosidad de querer experimentar, pero no está bien porque es un daño que se hace así mismo; por consiguiente

se da el hecho de promover en lo posible el buen trato hacia los demás, debido que así se contribuye en que cada día sea esta, una sociedad más humanizada.

Por otro lado está el hecho de controlar el estrés y para ello a lo largo del proceso se dieron a conocer estrategias a tener en cuenta para afrontar el estrés de forma adecuada, pero así se logra un autocuidado hacia el otro porque cuando una persona se encuentra en estado de estrés o alteración no tiene control de los impulso al momento de hablar o manifestar alguna situación y por ende se puede presentar mal entendidos o en su defecto heridas a nivel emocional; por último se encuentra la posibilidad de siempre buscar la solución a un conflicto, lo cual permite vivir en un ambiente pacífico y de tranquilidad, además de estar en apertura hacia el cambio y búsqueda de soluciones.

A manera de conclusión es importante tener presente la importancia del abordaje de esta temática puesto que no solo permite fomentar los hábitos de vida saludables desde el punto de vista habitual, sino que también desde una parte general en el ser humano, puesto que de esta manera se contribuye al aporte de estrategias a nivel extralaboral, lo cual le permite a la persona tener unas herramientas a utilizar en el caso de presentarse alto nivel de estrés en su contexto familiar.

Finalmente se tiene en cuenta que las temáticas mencionadas anteriormente lo que generan en la población es aceptación, puesto que fueron temas abordados con mucho profesionalismo y teniendo claro que todo el proceso iba el pro de mejorar la calidad de vida de la población y por ende mantener los índices o niveles de riesgos bajos frente al proceso de adaptación en el contexto laboral, familiar y social de la persona.

Por consiguiente cabe resaltar que el rol del psicólogo dentro de cualquier ámbito laboral es de mucha importancia porque aporta estrategias a las personas para que tenga estabilidad, bienestar y tranquilidad en todas las áreas de ajuste de la persona. Por ello es importante mencionar la recopilación del código Deontológico y Bioético y otras disposiciones.

Ley 1090 del psicólogo.

Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología, se dicta el código Deontológico y Bioético y otras disposiciones y Salud mental Ley 16 16 del 2013.

Código deontológico y bioético de psicología (Ley 1090 del 2006)

Artículo 4. El psicólogo podrá ejercer su actividad en forma individual o integrando equipos interdisciplinarios, en instituciones o privadamente. En ambos casos podrá hacerlo a requerimiento de especialistas de otras disciplinas o de personas o instituciones que por propia voluntad soliciten asistencia o asesoramiento profesional. Este ejercicio profesional, se desarrollará en los ámbitos individual, grupal, institucional o comunitario.

Artículo 13. El presente Código Deontológico y Bioético, está destinado a servir como regla de conducta profesional, en el ejercicio de la psicología en cualquiera de sus modalidades, proporcionando principios generales que ayuden a tomar decisiones informadas en la mayor parte de las situaciones con las cuales se enfrenta el profesional de la Psicología, fundamentado en los principios de beneficencia, no-maleficencia, autonomía, justicia, veracidad, solidaridad, lealtad y fidelidad, además de las contempladas en la presente ley.

El ejercicio de la profesión de psicología debe ser guiado por criterios, conceptos y elevados fines que propendan a enaltecer su profesión; por lo tanto, están obligados a ajustar sus actuaciones profesionales a las disposiciones de las siguientes normas que constituyen su Código Deontológico y de Bioética. Los psicólogos en todas sus especialidades, para todos los efectos del Código Deontológico y Bioético y su régimen disciplinario contemplado en esta ley se denominarán los profesionales. Artículo 16. En la prestación de sus servicios, el profesional no hará ninguna discriminación de personas por razón de nacimiento, edad, raza, sexo, credo, ideología, nacionalidad, clase social, o cualquier otra diferencia, fundamentado en el respeto a la vida y dignidad de los seres humanos.

Artículo 17. El profesional en sus informes escritos, deberá ser sumamente cauto, prudente y crítico, frente a nociones que fácilmente degeneran en etiquetas de desvaloración discriminatorias del género, raza o condición social.

Artículo 23. El profesional está obligado a guardar el secreto profesional en todo aquello que por razones del ejercicio de su profesión haya recibido información.

Artículo 26. Los informes psicológicos realizados a petición de instituciones u organizaciones en general, estarán sometidos al mismo deber y derecho general de confidencialidad antes establecido, quedando tanto el profesional como la correspondiente instancia solicitante obligados a no darles difusión fuera del estricto marco para el que fueron recabados.

Artículo 33. El psicólogo presta sus servicios al ser humano y a la sociedad. Por tanto, aplicará su profesión a la persona o población que lo necesite sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la ley, rehusando la prestación de sus servicios para actos contrarios a la moral y la honestidad profesional.

Artículo 45. El material psicotécnico es de uso exclusivo de los profesionales en psicología. Los estudiantes podrán aprender su manejo con el debido acompañamiento de docentes y la supervisión y vigilancia de la respectiva facultad o escuela de psicología.

Salud mental Ley 16 16 del 2013.

Artículo 2°. **Ámbito de Aplicación.** La presente ley es aplicable al Sistema General de Seguridad Social en Salud, específicamente al Ministerio de Salud y Protección Social, Superintendencia Nacional de Salud, Comisión de Regulación en Salud o la entidad que haga sus veces, las empresas administradores de planes de Beneficios las Instituciones Estrategias de afrontamiento Prestadoras de Servicios de Salud, las Empresas Sociales del Estado. Las Autoridades Nacionales, Departamentales, Distritales y Municipales de Salud, los cuales se adecuarán en lo pertinente para dar cumplimiento a lo ordenado en la ley.

Artículo 3°. **Salud Mental.** La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.

La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas.

Artículo 7°. **De la promoción de la Salud Mental y Prevención del Trastorno Mental.** El Ministerio de Salud y Protección Social o la entidad que haga sus veces, establecerá las acciones en promoción en salud mental y prevención del trastorno mental, que deban incluirse en los planes decenales y nacionales para la salud pública, planes territoriales y planes de intervenciones colectivas, garantizando el acceso a todos los ciudadanos y las ciudadanas, dichas acciones serán de obligatoria implementación por parte de los entes territoriales, Entidades Promotoras de Salud, Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, Administradoras de Riesgos Profesionales, Empresas Sociales del Estado y tendrán seguimiento y evaluación a través de indicadores en su implementación.

Por consiguiente cabe mencionar que este proyecto fue de mucha importancia para la población abordada puesto que en contextos a nivel laboral, se han realizado investigaciones que afirman la importancia de mitigar los riesgos psicosociales en los trabajadores, puesto que un riesgo implica un daño tanto a nivel físico, psicológico,

emocional y biológico a la persona que expuesta, y a partir de ahí se han dado resultados favorables, no solo por tener presente que en todo contexto laboral dependiendo de la dinámica que manejen, siempre va a existir presiones, altas demandas, cargas laborales y sobre todo convivencia con otras persona de diferentes estilos de pensamientos, sentimiento y personalidades, por ello la relevancia e importancia de haber realizado este plan de intervención, ya que así se dan las herramientas necesarias para afrontar las situaciones que generen estrés tanto a nivel intralaboral como extralaboral.

METODOLOGÍA

Población

La I.P.S. Unipamplona cuenta con personal profesional capacitado para cumplir a cabalidad las demandas laborales, dentro de la población a intervenir, se encuentran: personal de contratación directa por la I.P.S los cuales se desempeñan como prestadores de servicio a la comunidad; el personal administrativo y asistencial se encuentra comprendido en ciclo vital de joven, adulto joven y mayor, con edades que oscilan entre 20 años a 65 años, además con niveles de escolaridad, técnico, tecnólogo y profesional de pregrado y postgrado, y un nivel socioeconómico de 0 a 6.

Capital Humano

El equipo de trabajo se encuentra conformado por profesionales como: Jefe Inmediato, Docente asesor, y Psicóloga en Formación.

Recursos

Los implementos que se utilizan en el plan de trabajo, son materiales que generen actitud de interés, motivación y pro actividad por parte del personal, y con los cuales se permitan cumplir los objetivos.

Materiales: hojas, marcadores, pegante, cartulinas, cartón paja y caja, icopor, foamy, papel de seda, colores, lápices, tempera, pincel, tijeras, cinta, bisturí, pelotas, plásticos, entre otros.

Técnicos: Instructivos, formatos de evaluación, folletos, tarjetas creativas, rota folios, diapositivas, rompecabezas, cubo de autocuidado, fichas educativas y AZ Institucional entre otros.

Instrumentos

A continuación se a conocer los instrumentos que se utilizan para la obtención de la información para la construcción del plan de trabajo.

Entrevista Semiestructurada: Según Sabino, (1992: p. 116) comenta que la entrevista, desde el punto de vista del método es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación.

El investigador formula preguntas a las personas capaces de aportarle datos de interés, estableciendo un diálogo peculiar, asimétrico, donde una de las partes busca recoger informaciones y la otra es la fuente de esas informaciones. La ventaja esencial de la entrevista reside en que son los mismos actores sociales quienes proporcionan los datos relativos a sus conductas, opiniones, deseos, actitudes y expectativas, cosa que por su misma naturaleza es casi imposible de observar desde fuera. Nadie mejor que la misma persona involucrada para hablar acerca de todo aquello que piensa y siente, de lo que ha experimentado o proyecta hacer. Según lo planteado la entrevista permite obtener datos significativos para una investigación, y en este caso puntual se logró utilizar la entrevista Semiestructurada por medio de algunas preguntas en las cuales se evidencia las necesidades a nivel psicológico de la institución I.P.S. Unipamplona.

Observación no participante: En opinión de Sabino (1992) (p. 111-113), la observación es una técnica antiquísima, cuyos primeros aportes sería imposible rastrear. A través de sus sentidos, el hombre capta la realidad que lo rodea, que luego organiza intelectualmente y agrega: La observación puede definirse, como el uso sistemático de los sentidos en la búsqueda de los datos que se requieren para resolver un problema de investigación.

En este caso se utiliza la observación no participante con el fin de obtener información acerca de la dinámica laboral en algunos espacios de trabajo, en la que se evidencia diferentes situaciones negativas para el funcionamiento de la institución.

Revisión Documental: para Rodríguez (2009), la revisión documental es el proceso dinámico que consiste esencialmente en la recogida, clasificación, recuperación y distribución de la información. Diferenciando las fuentes de documentación primarias (textos completos y originales) y fuentes de documentación secundarias (seleccionan, referencian y/o resumen la información primaria). Teniendo en cuenta el criterio del autor, se evidencia que la revisión documental permite seleccionar la información que respondan a los intereses del investigador, es por esto que, al realizar el Plan de Trabajo se logra evidenciar que la manera de recopilar la información tiene como estructura básica la revisión y análisis de los resultados a la aplicación de la batería de riesgos psicosociales, en donde se evidencia necesidades psicológicas significativas a intervenir.

POBLACIÓN	GÉNERO	EDAD	NIVEL DE ESCOLARIDAD	ÁREAS
Personal de contratación directa por la IPS Unipamplona	Femenino 65%	19-25 años (11%)	Bachiller 10%	Administrativa Atención al usuario Comunicaciones Estadística Gestión Doc. Mantenimiento Sistemas
		26-35 años (51%)		
		36-45 años (24%)		
	Masculino 35%	49-55 años (11%)	Profesional 40%	
56-59 años (3%)		Post grado 15%	Facturación y auditoría. Epidemiología Financiera Jurídica Recursos humanos.	

Procedimiento

El plan de trabajo se lleva a cabo a través de las siguientes fases:

Fase I: Detección de Necesidades. En esta fase se realiza el proceso de recolección de datos a partir de instrumentos de medición psicológica dentro de los cuales se encuentra la entrevista Semiestructurada a la coordinadora de seguridad y salud del trabajador, jefe de uno de los aliados estratégicos, y docente asesora además de personal con experiencia acerca de las temáticas detectadas. Los cuales permiten concluir que las problemáticas e inconsistencias que se presentan dentro de la organización I.P.S. Unipamplona se debe a los niveles altos de riesgos psicosociales; Evidenciando necesidades prioritarias las cuales se detectaron por medio observación no participante y revisión documental de la batería aplicada a los funcionarios y por último los archivos históricos de la A-z institucional. Dentro de lo enmarcado se presentan dificultades a nivel de riesgos psicosociales tanto intralaboral como extralaboral, llegando así a un análisis y selección de temáticas abordar en este proceso que cumple con las sugerencias específicas de los resultados de la batería antes mencionada.

Fase II: Diseño del Plan de Trabajo.

Una vez realizado el proceso de detección de necesidades psicológicas, se determinan las diferentes temáticas y estrategias a implementar en los encuentros con la población.

Tabla 4. Diseño del plan de trabajo

Línea de acción	Ejes Temáticos	Población	Énfasis	Actividades
-----------------	----------------	-----------	---------	-------------

Prevención del riesgo psicosocial	Intralaborales	Personal de contratación directa por I.P.S. Unipamplona.	<p>de Demandas laborales: (Inteligencia emocional, higiene laboral y estrés)</p> <p>Liderazgo: (<i>relaciones interpersonales</i>; empatía, <i>Comunicación efectiva</i>; actitud frente al dialogo, lenguaje no verbal, canales de comunicación e interpretación. <i>Autonomía</i>, y <i>cohesión grupal</i>).</p> <p>Recompensas psicológicas: (salario emocional, <i>motivación</i>; intrínseca extrínseca).</p>	<p>Encuentros psicoeducativos</p> <p>Campañas</p> <p>Acompañamiento psicológico</p> <p>Estrategias psicológicas lúdico-dinámicas</p> <p>técnicas cognitivo-conductual</p>
	Extralaborales		<p>Relaciones familiares: (vínculo afectivo en pareja e hijos, resolución de conflictos).</p> <p>Tiempo fuera del trabajo: (pautas de autocuidado así mismo; familia y amigos).</p>	

Fase III. Implementación de Estrategias de intervención. En esta fase se encuentra todo el eje central del plan de trabajo, pues permite intervenir en las necesidades encontradas, con la finalidad de mejorar el bienestar biopsicosocial del personal administrativo y asistencial de la I.P.S. Unipamplona; se realiza a partir de encuentros psicoeducativos, en los cuales permite utilizar las herramientas adecuadas para trabajar un tema específico, con el fin de proporcionar a las personas un adecuado entendimiento y conocimiento de lo planteado. Para este autor McFarlane, (2002), La psicoeducación hace referencia a la educación o información que se le ofrecen a las personas que sufren de algún trastorno psicológico, es decir, de alguna dificultad o necesidad psicológica que afecte su salud mental, y sé que puede facilitar su intervención a nivel individual, grupal y familiar, además de darse en un entorno clínico o en el hogar.

También se realiza Campañas que son los encuentros que permiten realizar una sensibilización, y concientización, sobre algunos aspectos que son importantes saber y que se hace con la finalidad de psicoeducar a los participantes; también se realizan por medio de estrategias visuales, lúdicas y dinámicas, que permiten resaltar algunas fechas relevantes para el contexto en el cual se presente.

Fase IV. Evaluación de Impacto: Se realiza una medición del impacto obtenido por cada actividad culminada, se lleva a cabo por medio de la aplicación de un formato de evaluación que mide los tres componentes a nivel cognitivo, comportamental y metodológico, dando así una visión más clara frente a impacto de la intervención y estrategia utilizada.

ESTRATEGIAS QUE HAN SIDO APLICADAS

A continuación se da a conocer las actividades que se trabajaron dentro de este proyecto con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos, en la población asignada de la IPS Unipamplona desde un abordaje de prevención de riesgos psicosociales en los cuales se han realizado encuentros a fin de dar continuidad a la formación a nivel intralaboral; las estrategias que se aplicaron durante el semestre a nivel grupal han sido: demandas laborales, inteligencia emocional, higiene laboral, clima organizacional, liderazgo, relaciones interpersonales y cohesión grupal, y estrés laboral, autonomía, empatía y comunicación efectiva, salario emocional y motivación, autocuidado, relaciones familiares, y relaciones de pareja. En este apartado se encuentra los resultados obtenidos en cada una de las actividades realizadas por la psicóloga en formación en la Práctica empresarial.

Tabla 2. Actividades grupales

Tipo de actividad	Tema	Objetivo	Población abordada	Número de réplicas
Encuentro Psicoeducativo	Inteligencia emocional (autoconocimiento).	Promover el desarrollo de la inteligencia emocional enfatizando en los componentes de Autoconocimiento y Autocontrol en el personal que labora en la IPS Unipamplona mediante ejercicio psicoeducativo y práctico, adquiriendo las estrategias de afrontamiento frente a las demandas laborales.	Personal de contratación directa por la IPS Unipamplona.	12 réplicas
Encuentro psicoeducativo	Inteligencia emocional (autocontrol).	Promover el desarrollo de la inteligencia emocional enfatizando en los componentes de Autoconocimiento y Autocontrol en el personal que labora en la IPS Unipamplona mediante ejercicio psicoeducativo y práctico, adquiriendo las	Personal de contratación directa por la IPS Unipamplona.	10 réplicas

		estrategias de afrontamiento frente a las demandas laborales.		
Encuentro psicoeducativo	Estrés laboral	Sensibilizar mediante actividades estratégicas a la población perteneciente a la IPS Unipamplona, acerca de la importancia que tiene la salud mental, dentro de los contextos personales, familiares y laborales.	Personal de contratación directa por la IPS Unipamplona.	40 replicas
Encuentro psicoeducativo	Clima organizacional (liderazgo, relaciones interpersonales y cohesión grupal).	Concientizar sobre la importancia de un clima laboral en armonía, mediante el uso de estrategia psicológica lúdico-dinámica, que permita formar al funcionario tanto a nivel personal como laboral, contribuyendo así en aspectos de liderazgo, relaciones interpersonales y cohesión grupal.	Personal de contratación directa por la IPS Unipamplona.	13 replicas
Encuentro psicoeducativo	Higiene laboral (pausas activas y gimnasia mental)	Fortalecer en el personal de la IPS Unipamplona el desempeño laboral mediante espacios productivos para la salud psicosocial, a través de ejercicios significativos y prácticos, que contribuya la interacción grupal y un contexto laboral armonioso.	Personal de contratación directa por la IPS Unipamplona.	10 replicas
Encuentro psicoeducativo	Salario emocional y motivación laboral.	Fortalecer en la importancia del rol que cumple el trabajador dentro de la institución, mediante el reconocimiento laboral y	Personal de contratación directa por la IPS Unipamplona.	10 replicas

		estrategias psicológicas lúdico-dinámicas, que permitan un espacio de satisfacción personal de cada uno de los empleados en la dinámica laboral.		
Encuentro psicoeducativo	Empatía y comunicación efectiva	Sensibilizar a los funcionarios acerca de la importancia que tiene la formación en aspectos de comunicación y empatía, a partir de un encuentro psicoeducativo con estrategias lúdico – dinámicas, que permitan una mejora en el ambiente laboral con el fin de tener espacios en armonía y por ende bajos niveles de riesgo psicosocial.	Personal de contratación directa por la IPS Unipamplona.	7 replicas
Encuentro Psicoeducativo	Autonomía	Fortalecer los hábitos de autonomía en el personal de la IPS Unipamplona, mediante un espacio de psicoeducación e interacción grupal, que contribuya con aportes significativos de estrategias para la formación y el crecimiento personal y profesional.	Personal de contratación directa por la IPS Unipamplona.	7 replicas
Encuentro psicoeducativo	Relaciones familiares (padres e hijos)	Sensibilizar a la población acerca de la importancia del fortalecimiento de los vínculos afectivos, mediante un encuentro psicoeducativo que permita la formación en	Personal de contratación directa por la IPS Unipamplona.	8 replicas

		pautas a tener en cuenta sobre la generación de vínculos, con el fin de hacer aportes significativos dentro del dominio extralaboral.		
Encuentro psicoeducativo	Autocuidado	Fomentar los hábitos de vida saludables en el personal de contratación directa por la IPS Unipamplona, mediante un encuentro psicoeducativo en el cual se reflejen las pautas y recomendaciones a seguir para apoderarse de una calidad de vida, con la finalidad de hacer un aporte significativo al desempeño extralaboral de cada persona.	Personal de contratación directa por la IPS Unipamplona.	8 replicas
Encuentro psicoeducativo	Relaciones de parejas y resolución de conflictos	Fortalecer los aspectos más relevantes en las relaciones de pareja en los funcionarios de la IPS Unipamplona, mediante un encuentro psicoeducativo en el cual se reflejen las pautas y estrategias a tener en cuenta para unos vínculos afectivos sanos y estables, en los cuales se pueda manejar adecuadamente los conflictos.	Personal de contratación directa por la IPS Unipamplona	8 replicas

A continuación se dan a conocer los resultados que se abordaron durante el proceso de las prácticas empresariales dentro de la institución de la IPS Unipamplona.

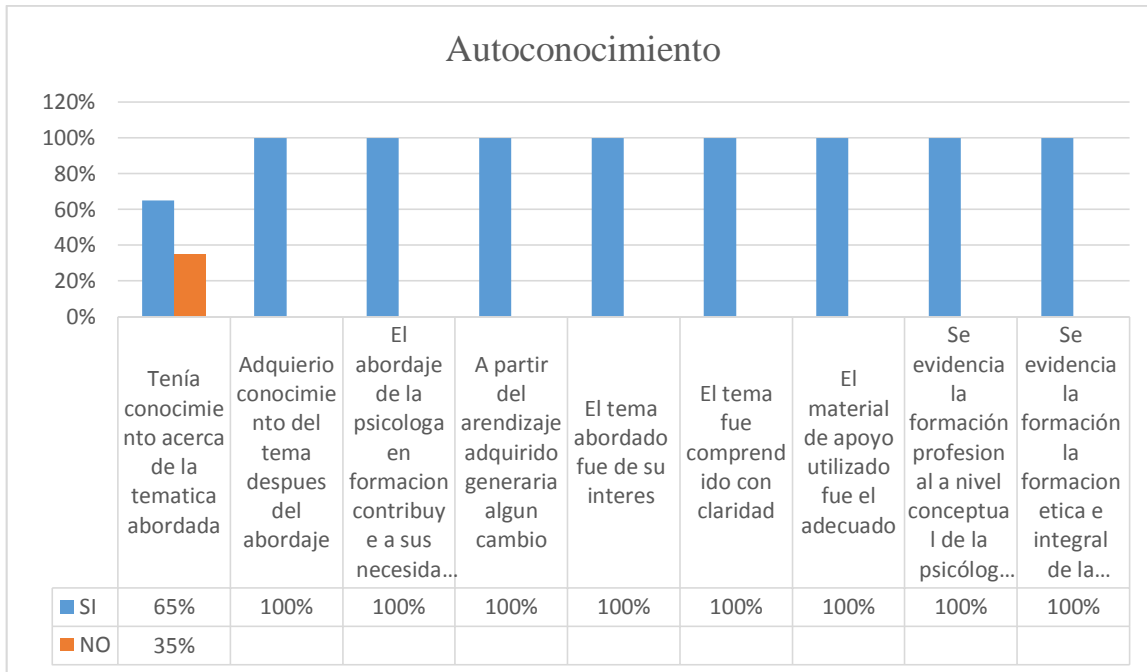


Figura 3. Instructivo Demandas laborales; Inteligencia emocional (autoconocimiento), aplicado a 70 funcionarios de las áreas asignada IPS Unipamplona.

En esta gráfica se puede evidenciar los resultados del formato de evaluación que consta de 9 preguntas las cuales están divididas por componentes que son; conocimiento, comportamiento y metodología, entonces se evidencia que en la pregunta 1, un 65% de la población dijo que si tenía conocimiento del tema, lo que quiere decir que hoy por hoy las personas se interesan mucho más por tener un equilibrio a nivel emocional, llevando así las buenas prácticas de la inteligencia emocional, mientras un 35% dice no tener ese conocimiento previamente en el repertorio mental, ahora bien es importante dar a conocer este tipo de temáticas porque en un contexto laboral como lo es la IPS Unipamplona donde se tiene a diario interacción con otros además según Codina (2009), en el ámbito laboral las emociones desempeñan un papel importante son cambiantes de la ira al entusiasmo, de la frustración a la satisfacción, cada día se enfrenta emociones propias y ajenas en el trabajo. La clave está en utilizar las emociones en forma inteligente, que es lo que se quiere expresar con la “inteligencia emocional”: hacer deliberadamente que las emociones trabajen en beneficio propio, de modo que ayuden a controlar la conducta y pensamientos para obtener mejores resultados. La inteligencia emocional se puede alimentar, desarrollar y aumentar, no se trata, pues, de una cualidad que se tiene, o no se tiene.

Es por ello que según este autor el contexto desempeña un papel importante puesto que determina de qué forma se puede experimentar las emociones, y ahí es donde radica la importancia de esta temática porque lo principal es conocerse así mismo, saber cuáles y como son las actitudes emocionales ante las situación y así fácilmente puedo conocer a ese otro y relacionarse de forma asertiva.

Continuando con las demás preguntas se obtienen resultados positivos y favorables de un 100% frente a la intervención de la estrategia, ya que las personas que no tenían conocimiento no solo adquirieron nuevos aprendizajes sino que también se proponen a cambiar quizás algunas conductas no correctas, por ser de interés la temática se genera que a nivel metodológico se obtiene un 100% de respuestas positivas ya que si es apropiada la metodología, material y la formación ética y profesional de la psicóloga en formación.

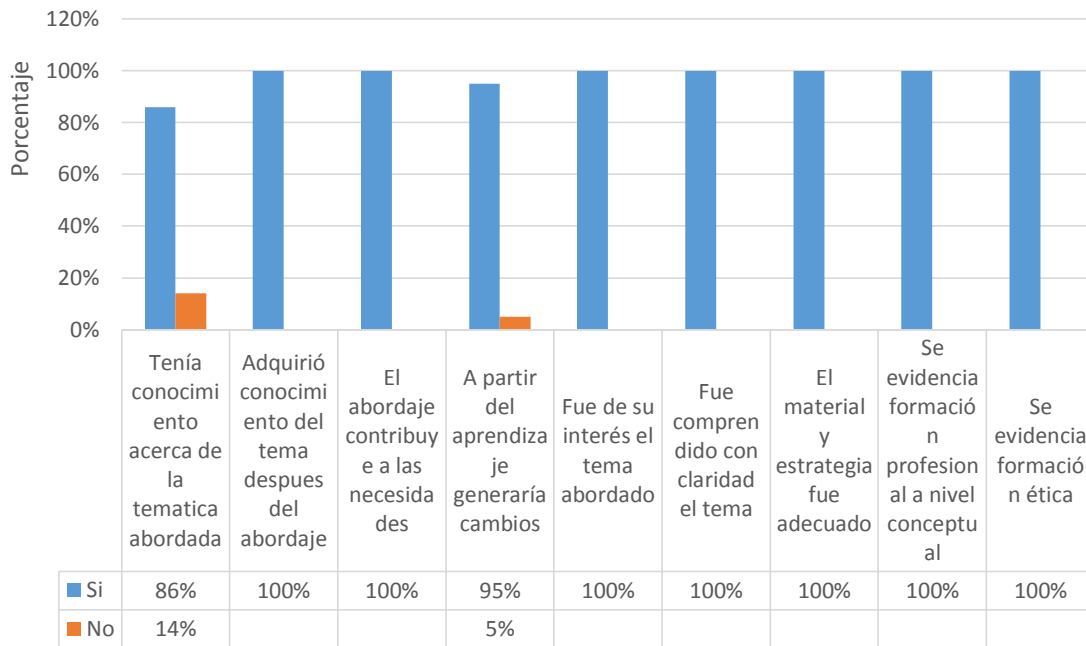


Figura 4. Instructivo Demandas laborales; Inteligencia emocional (autocontrol), aplicado a 59 funcionarios de las áreas asignada IPS Unipamplona.

Como se puede evidenciar en la gráfica se obtuvo un porcentaje de 86% en la primera pregunta lo cual quiere decir que si se tenía ningún conocimiento sobre la temática lo cual genera un alto grado de satisfacción frente al rol de la psicología, ya que las personas se han interesado mucho más por saber y comenzar a practicar las buenas actitudes emocionales, aunque vale la pena resaltar que un porcentaje de 14% no tenía conocimiento la estrategia abordada facilitaba la adquisición de ese conocimiento por medio de herramientas por las cuales se podría acudir en un momento de llegar a sentir perder el control, ahora bien el tema de la inteligencia emocional en la actualidad se ha convertido en el boom debido a la importancia que esto requiere para la vida tanto personal como profesional, es por ello, que después del “autoconocimiento, la segunda aptitud (destreza, habilidad) de la Inteligencia Emocional (IE) es el “autocontrol”, “autodominio”, “autorregulación”, como también les llaman Goleman y otros especialistas.

Esto no significa negar o reprimir los sentimientos, o emociones. Controlar las emociones no quiere decir suprimirlas. Las emociones aportan muchas pistas acerca de por qué se hace lo que se hace. La supresión priva de esta información. Por otra parte, tratar de suprimirlas no hace que desaparezcan; las deja libres para que salten en cualquier momento. Codina (2009).

A partir de lo anterior vale la pena mencionar que hay personas a las cuales no les interesa tener un cambio en su conducta por ello puede existir la posibilidad que sean estas las cuales pierdan el control de forma más rápida, cabe resaltar que durante las intervenciones a la población se han dado procesos de solución a conflictos internos a nivel grupal por medio de la temática, así que esto comprueba el hecho de tener resultado tan positivos y favorables frente a lo abordado, dando cuentas así que en el componente comportamental se da un 100% en que el abordaje si contribuye a esas necesidades internas; pero se da una incongruencia ya que en la pregunta si se generaría algún cambio se dice que no, es decir, se da una resistencia al cambio a pesar de tener precisión que en el contexto laboral se necesita mucho tener autocontrol.

En el componente metodológico se obtiene respuestas de si en un 100% ya si hay un interés por el tema, además de que se comprende con claridad, el material de apoyo fue el indicado y si se evidencia la formación profesional y ética por parte de la psicóloga en formación.

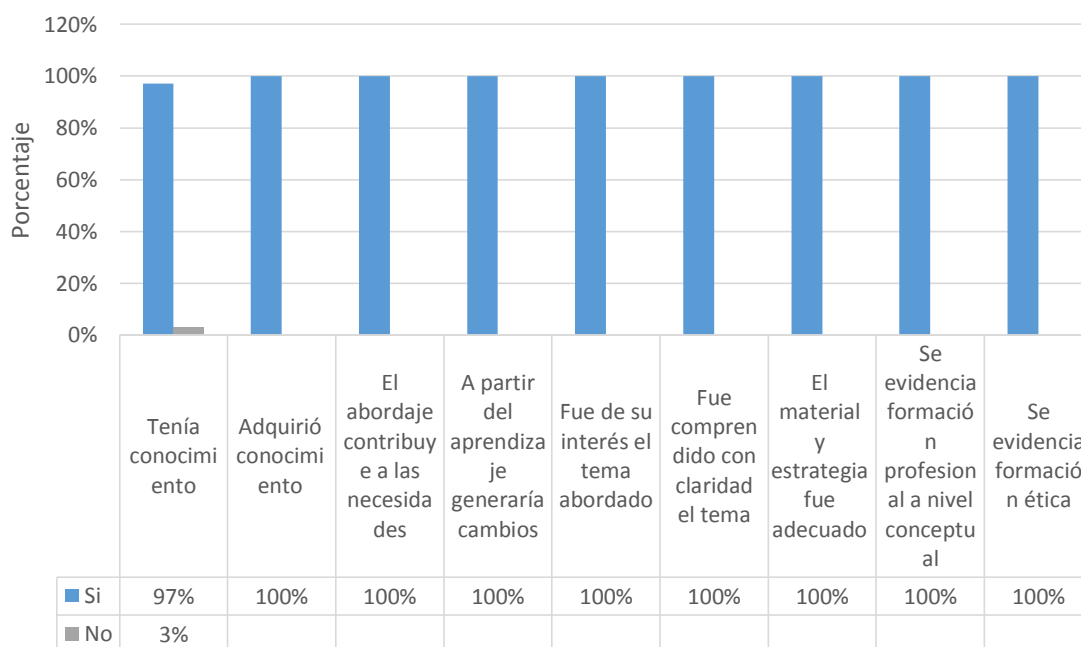


Figura 5. Instructivo Estrés laboral; salud mental en el contexto laboral, aplicado a 57 funcionarios de las áreas asignada IPS Unipamplona.

En la gráfica se puede evidenciar resultados favorables acerca de la actividad realizada en la pregunta 1 se obtiene un resultado de 97% si conoce de la temática ya que se presenta en la vida diaria de las personas y más siendo el contexto laboral el predominante en la interacción social ya que es una temática importante de conocer todo con el fin de que no se llegue a instancias mayores si no se tiene un adecuado manejo y control, y de ahí radica la importancia de estas intervenciones ya que se da la posibilidad de aportar a la disminución de los riesgos psicosociales por medio de las estrategias y herramientas que se aportan a la formación del personal, ahora solo un 3% dice no tener conocimiento acerca del tema. Es relevante mencionar que esta estrategia se aplica durante la semana de seguridad y salud en el trabajo dando así una prioridad a la población con respecto al aporte de herramientas para el afrontamiento del estrés frente a la situación actual de la institución.

Por ello es relevante mencionar que el estrés es un tema muy amplio de abordar, sin embargo en el contexto laboral existe una demanda laboral compleja que hace que las personas estén propensas a padecer una crisis de estrés es por esto que La OMS 2004, define el estrés laboral como "un patrón de reacciones cognitivas, fisiológicas, de comportamiento y reacciones emocionales dañinas reactivas a aspectos adversos del contenido del trabajo, organización del trabajo y del medio laboral. Es un estado que se caracteriza por niveles altos de ansiedad y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente al trabajo".

A partir de lo anterior se evidencia la complejidad e importancia que tiene un manejo adecuado de estrés, debido a que se producen efectos negativos en las personas que lo padecen, ahora bien los componentes de comportamiento y metodología se evidencia un resultado positivo siendo la respuesta de sí a la adquisición de conocimientos, a que el abordaje sí contribuye a esa formación diaria, si se generaría un cambio, porque el tema fue de interés sobre todo por las pautas o herramientas que se facilitaban para la comprensión y también el material de apoyo fue el adecuado, a partir de esto se evidencia la formación profesional y ética de la psicóloga en formación.

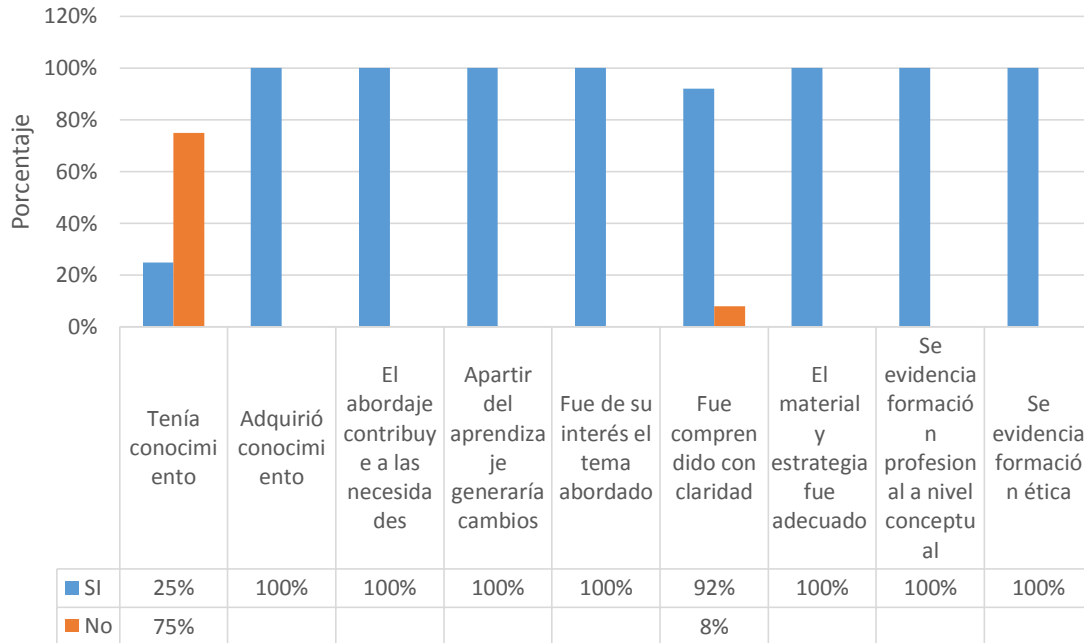


Figura 6. Instructivo Clima organizacional (liderazgo, relaciones interpersonales y cohesión grupal), aplicado a 54 funcionarios de las áreas asignada IPS Unipamplona.

En la siguiente gráfica se muestran resultados muy variantes ya que en la pregunta 1 se obtiene un resultado de 75% no tenía conocimiento de la temática clima organizacional y su composición de liderazgo, relaciones interpersonales y cohesión grupal; lo cual genera un poco de inquietud porque siendo los grupos más amplios los cuales deberían tener este pre saber no es así solo se da en los grupos pequeños donde sí se evidencia ese equilibrio y armonía en la dinámica laboral, por ello se da un resultado de 25% si conoce y práctica los conocimientos, a partir de ahí se destaca la importancia de la temática abordada porque permite que la población tenga una formación adecuada frente a la prevención de los riesgos psicosociales y todo eso se logra a partir de las estrategias que se aborden desde el campo de la psicología.

Es por ello, que ser líder es un rol a cumplir con mucha auto exigencia, porque se debe tener muy presente la inteligencia emocional, ya que según Goleman (1998) citado en Gómez (s.f.) un líder moderno debe tener la capacidad para captar las emociones del grupo y conducirlas hacia un resultado positivo. Y de ahí se relación con mucha claridad las buenas relaciones interpersonales, y la cohesión grupal que busca es que un grupo de trabajo se lleve bien entre si y además de ello se unifique, se conecte de forma que se vea reflejado una buena dinámica laboral.

En las restantes preguntas se da un 100% de si se adquiere conocimiento, ya que el abordaje si aporta significativamente a las necesidades de las personas, dando así una

actitud de cambio frente a las situaciones que no funcionan de forma correcta, también se da un 100% en el interés por el tema, pero en la comprensión un porcentaje del 8% no lo hace con claridad y todo esto debido a que algunas veces y en especial en esta intervención los funcionarios no se dan el espacio de forma adecuada para recibir la formación, sino que por el contrario no descuidan su deberes laborales y es ahí cuando no se da una buena comprensión; y ya finalizando si se evidencia buen uso y apoyo del material, además de la formación profesional y ética de la psicóloga en formación.

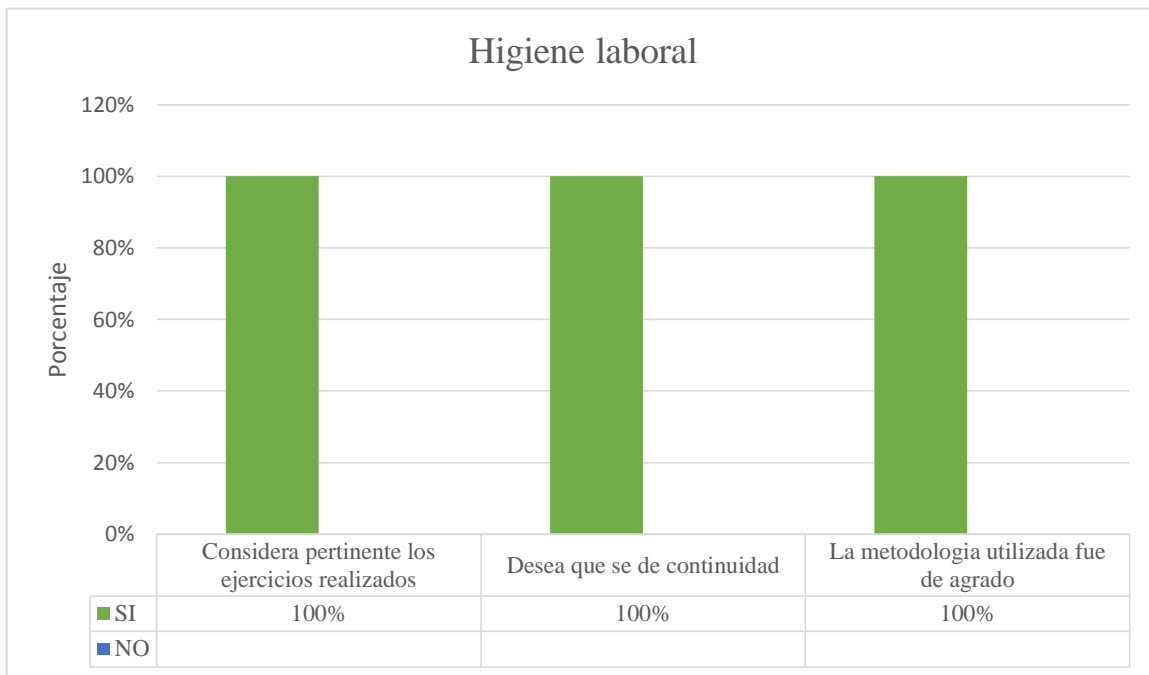


Figura 7. Instructivo Higiene laboral (pausas activas y gimnasia mental), aplicado a 33 funcionarios de las áreas asignada IPS Unipamplona.

De la gráfica anterior se destacan tres aspectos fundamentales, de acuerdo al planteamiento inicial, la higiene laboral se diseñó con la finalidad de abordar de forma transversal, es decir, durante el tiempo de prácticas en la IPS Unipamplona, es por ello que como se evidencia en los resultados son positivos frente a un 100% en las tres preguntas diseñadas, de ahí se destaca la relevancia de aportar ejercicios de fácil aplicación pero significativos al momento de realizarlos puesto que contribuye de forma positiva en la minimización de riesgos psicosociales entre ellos el estrés.

Por ello, la higiene laboral definida por la OMS (s.f.); citado en Nieto (s.f), como una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención, control de enfermedades, accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo, además procura generar y promover el trabajo seguro y sano así como buenos ambientes y

organizaciones de trabajo realizando el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de la capacidad de trabajo. A partir de lo anterior se presenta la importancia y el fundamento para dar continuidad a este plan de pausas activas acompañado de gimnasia mental, puesto que así los trabajadores se desconectan un poco de las labores laborales para recargar energías y poder seguir en cumplimiento y rendimiento en el trabajo.

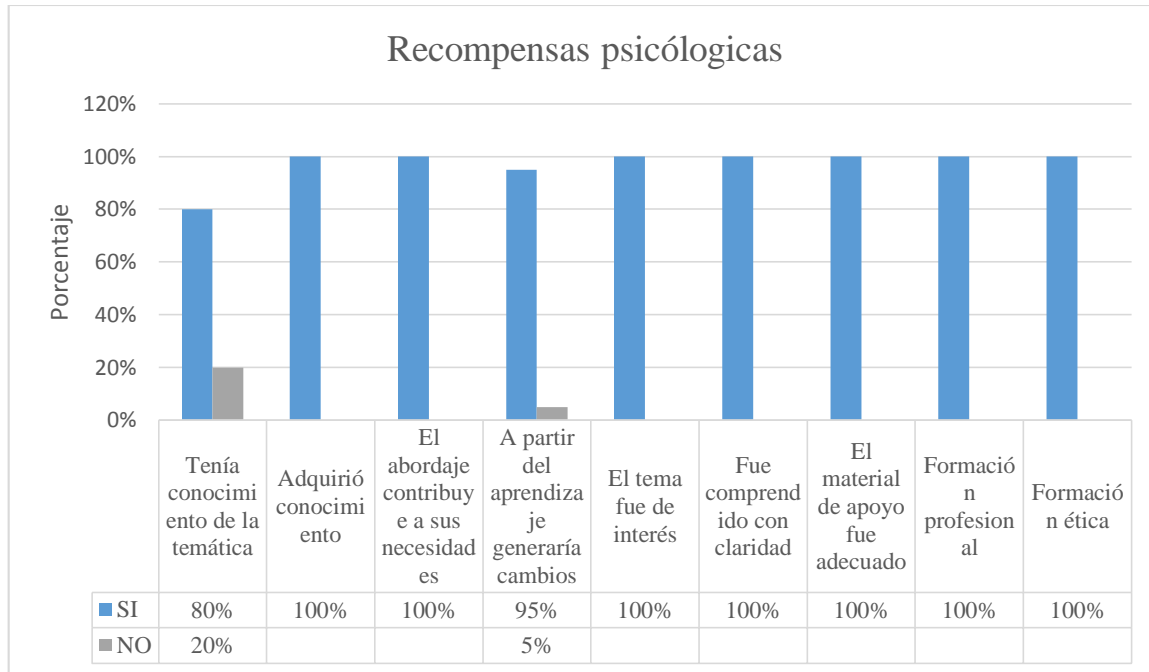


Figura 8. Instructivo de Recompensas psicológicas (salario emocional y motivación), aplicado a 48 funcionarios de las áreas asignada IPS Unipamplona.

De acuerdo a los resultados anteriores se puede evidenciar que la población da respuestas positivas frente a las estrategias utilizadas para la intervención, siendo así que en la primera pregunta tan solo un 20% no tenía conocimiento acerca de la temática, el 80% restante si lo tenía muy claro, lo que evidencia que existe un compromiso latente en el personal por estar informado acerca de los temas que son importantes para el crecimiento a nivel personal y profesional, ahora en la pregunta de si se adquirió un conocimiento existe una respuesta de 100% si, lo cual quiere decir que la intervención se dio de forma exitosa y cumpliendo el objetivo, por consiguiente en el componente comportamental tan solo un 5% manifiesta no generar cambios a nivel de conducta lo que quiere decir que estas personas son un poco resistentes frente una posibilidad de modificación de conductas que no estén siendo favorables para el grupo de trabajo o de forma individual.

A nivel del componente metodológico se presenta un 100% en las preguntas que evalúan el interés hacia el tema, la comprensión, el material utilizado, y la formación profesional y ética de la psicóloga en formación, a partir de esto es importante resaltar que la aplicación de esta estrategia surge a partir de las necesidades detectadas, recibiendo con mucha acogida y satisfacción la intervención por parte de la población, es por esto que resaltar estas temáticas es muy provechoso y significativo ya que según Gonzales (2006), la motivación puede ser algo externo cuando se produce de la persona, o algo interno cuando el individuo se motiva así mismo, permitiendo el buen desempeño laboral y por lo tanto el desarrollo personal, por lo tanto surge la necesidad de elaborar programas de incentivos sociales que permitan premiar la labor de los trabajadores dentro de la organización, los cuales se caractericen por el cumplimiento eficaz de sus labores, puntualidad, cumplimiento, colaboración, manejo de buenas relaciones con sus compañeros y pro actividad específicamente en la empresa.

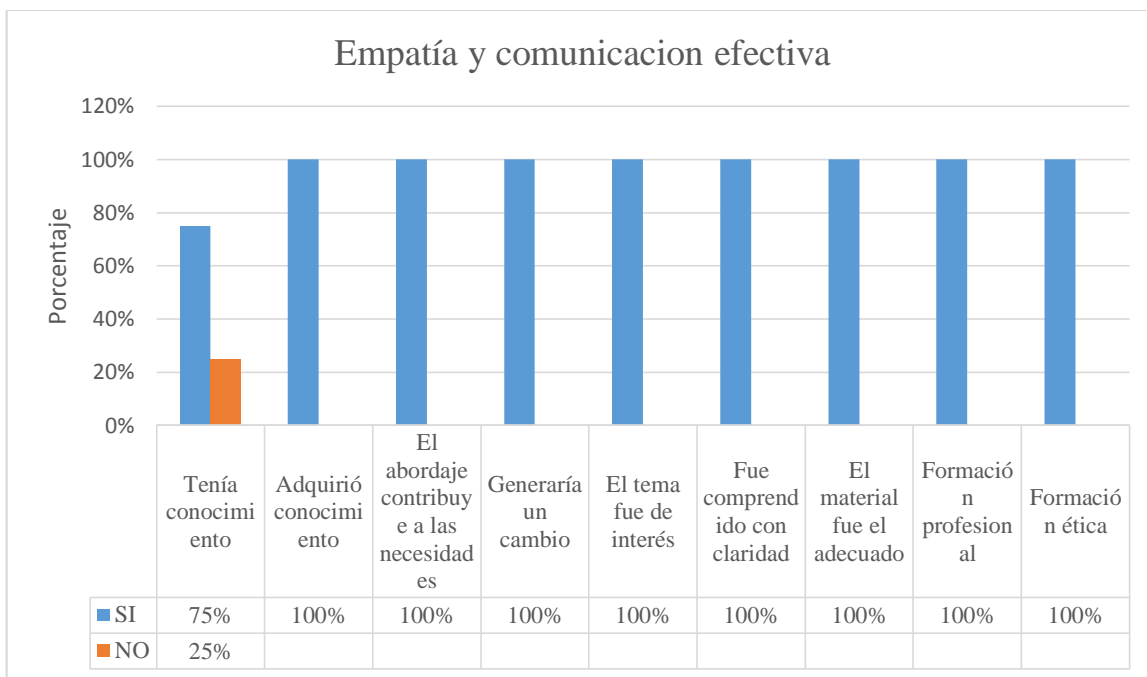


Figura 9. Instructivo de Empatía y comunicación efectiva, aplicado a 38 funcionarios de las áreas asignada IPS Unipamplona.

De acuerdo a la gráfica anterior se puede evidenciar resultados de forma positiva, puesto que solo se presenta una pequeña diferencia en la primera pregunta del componente cognitivo, la cual evalúa si se tenía conocimiento acerca de la temática, dándose un resultado de 75% si lo sabía, es decir, tenía pre saberes, y el 25% no tenía conocimiento frente a la temática, de acuerdo con esta línea en el componente del comportamiento se

Figura 10. Instructivo de Autonomía, aplicado a 33 funcionarios de las áreas asignada IPS Unipamplona.

En la gráfica de la aplicación del instructivo de autonomía se puede evidencia que se obtienen resultados positivos frente a la intervención, puesto que en el componente cognitivo solo se genera una diferencia en la primera pregunta acerca de si se tenía conocimiento de la temática siendo un 35% de la población que refiere no existía conocimiento de la temática, mientras que el otro porcentaje de 65% si venía con los pre saberes, a partir de ahí en los compontes de comportamiento se obtiene un resultado favorable de 100% si se generaría cambios, puesto que son para el bienestar, crecimiento y superación del personal; ya en el componente de metodología se obtiene un 100% si se dio un interés por el tema, de igual forma fue comprendido con claridad, el material fue el adecuado por la creatividad se resalta la mayoría de las veces, y finalmente si se evidencia una formación profesional y ética en la practicante de psicología.

Ahora bien se debe tener en cuenta que la autonomía para esta intervención se trabaja desde otro punto de vista al habitual, es decir, se interviene a la población aportando pautas o estrategias a tener en cuenta para generar a nivel personal y colectivo actitudes y habilidades frente al crecimiento personal y profesional, mediante la formación a nivel intralaboral que permita un aporte significativo al momento de afrontar el estrés. Es por ello que se puede mencionar que en la actualidad se presentan diferentes puntos de vista acerca de la autonomía, pero en este apartado se focaliza la conceptualización frente a lo que según plantea Sieckmann (1992) quien refiere que una persona autónoma puede entenderse a sí mismo como auto legisladores, esto es, como sujetos que mediante una decisión o elección libre establecen una norma que consideran vinculante. Pág. (475). De acurdo a lo anterior la autonomía es la habilidad o capacidad del ser humano para tomar sus propias decisiones frente alguna circunstancia de la vida ya sea en beneficio propio o de los demás

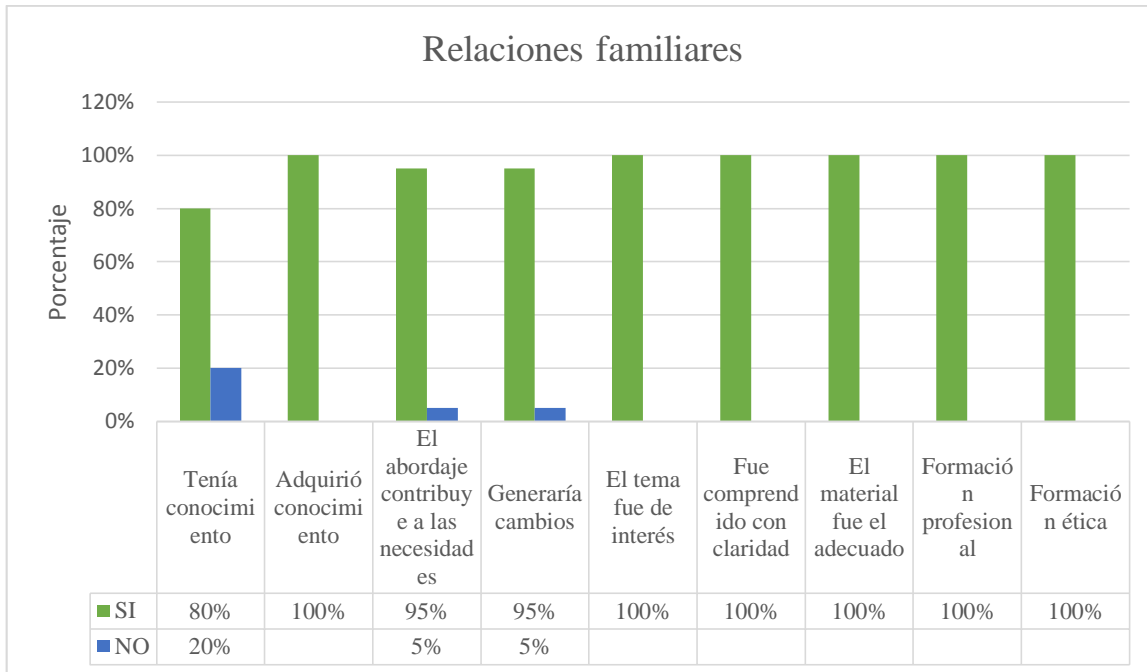


Figura 11. Instructivo de Relaciones familiares (vínculos entre padres e hijos), aplicado a 33 funcionarios de las áreas asignada IPS Unipamplona.

De acuerdo a lo anterior se puede evidenciar unos resultados por un lado positivos y por el otro no tan favorables, puesto que en el componente cognitivo un 80% de la población dice tener conocimiento de la temática, mientras el 20% restantes no sabía nada del tema, evidenciando la necesidad de adquirir nuevos conocimientos que fortalezcan el camino de aprendizaje para un crecimiento personal y profesional, luego en el componente de comportamiento se obtiene un porcentaje de 95% si contribuye a las necesidades el abordaje dado por la psicóloga en formación, mientras un 5% responde que el abordaje no contribuye a las necesidades lo cual deja como conclusión que existe una resistencia al cambio, a partir de esto en el componente metodológico se obtienen respuestas de 100% si hay un interés en el tema, si se comprende con claridad la temática, además de que el material fue el adecuado y se evidencia la formación profesional y ética en la practicante de psicología.

Por consiguiente es importante mencionar que la autonomía es un proceso que se da en el ser humano de forma natural, puesto que es la capacidad de responsabilizarse de uno mismo, sin la necesidad de que otra persona este al pendiente, a partir de esto, se puede mencionar que en la actualidad se presentan diferentes puntos de vista acerca de la autonomía, pero en este apartado se focaliza la conceptualización frente a lo que según plantea Sieckmann (1992) quien refiere que una persona autónoma puede entenderse a sí mismo como auto legisladores, esto es, como sujetos que mediante una decisión o elección libre establecen una norma que consideran vinculante. Pág. (475). De acuerdo a lo anterior la

autonomía es la habilidad o capacidad del ser humano para tomar sus propias decisiones frente alguna circunstancia de la vida ya sea en beneficio propio o de los demás.

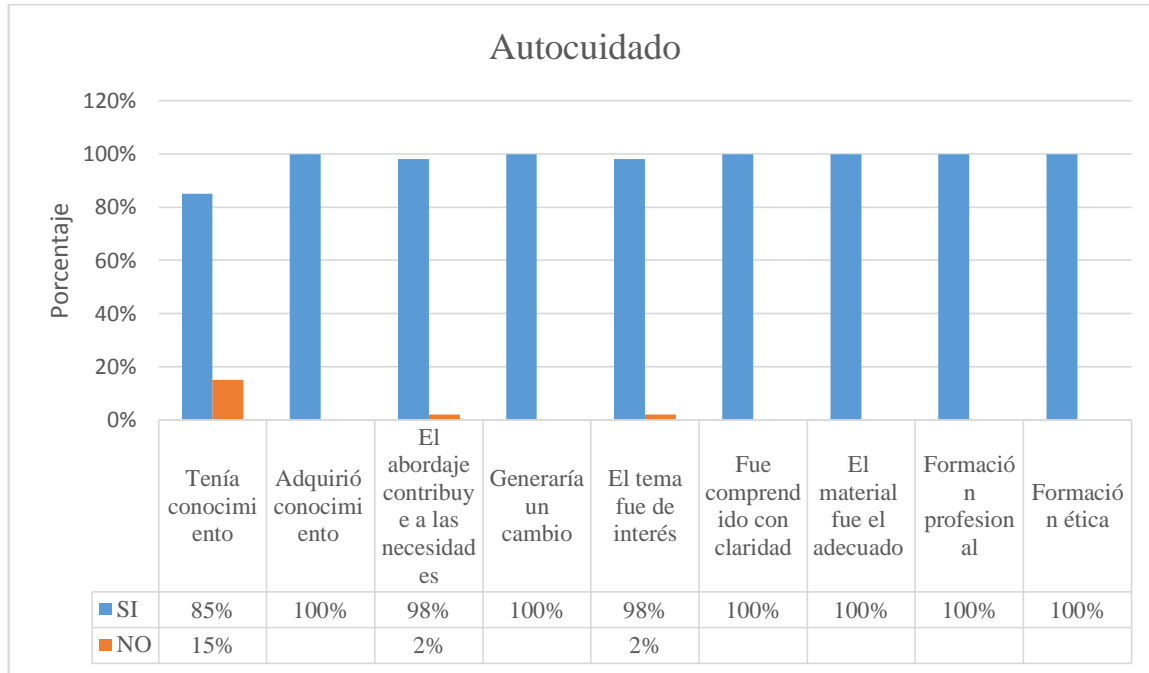


Figura 12. Instructivo de Autocuidado, aplicado a 33 funcionarios de las áreas asignada IPS Unipamplona.

De acuerdo a la gráfica anterior se puede evidenciar resultados positivos, resaltando el hecho de que en el componente cognitivo tan solo el 15% de la población no tenía conocimiento alguno sobre el tema, mientras el 85% restante si conocía de la temática, en un 100% se adquiere conocimiento por parte de las personas, lo cual quiere decir que se genera un impacto positivo, luego en el componente de comportamiento en la pregunta tres un 98% dice que la temática si contribuye a las necesidades actuales, mientras un 2% menciona que no lo necesita, sin embargo si se generaría un cambio puesto que se da un 100% en respuesta afirmativa; por consiguiente en el componente metodológico se presenta mediante el interés un 98% si le parece interesante el abordaje y tan solo un 2% no le genera ningún tipo de interés, esto puede ser debido a que a veces la población se torna un poco apática frente a la intervención por los deberes y rol que desempeñe.

Por consiguiente, en las preguntas de interés hacia el tema se obtiene un 100% si, al igual que la claridad al momento de la psicoeducación, y finalmente se da un 100% de respuesta positiva frente al adecuado uso del material, la formación profesional y ética por parte de la practicante de psicología.

Es de mencionar que el autocuidado es la responsabilidad que se tiene consigo mismo frente a los cuidados y precauciones a tener en cuenta para cuidar de la salud física, mental emocional y social, partiendo de esto según Trujillo 2002, el autocuidado se refiere a “la planeación, ejecución y seguimiento de aquellos hábitos, rutinas diarias y actividades indispensables para la supervivencia biológica, intelectual y socio-emocional”. Pág. 45. Ahora bien dentro de estas actividades se incluye: Baño/ aseo, vestido, alimentación, arreglo personal, desplazamiento y cuidado de la salud. Sin embargo cabe resaltar que el autocuidado se refiere básicamente al cuidado de uno mismo, y de allí se presenta una serie de implicaciones y toma de decisiones frente al querer a sí mismo y por ende optar un estilo de vida saludable, a partir de hábitos que contribuyan al mejoramiento continuo de la calidad de vida de una persona.

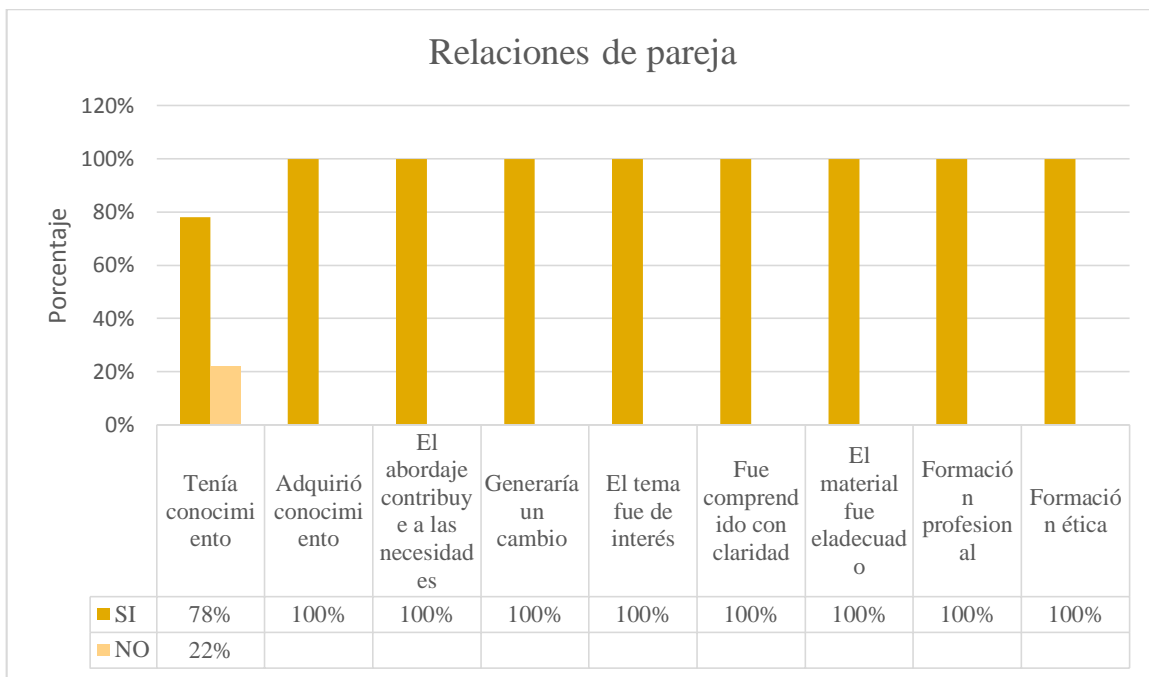


Figura 13. Instructivo de Relaciones de pareja, aplicado a 33 funcionarios de las áreas asignada IPS Unipamplona.

De acuerdo a la gráfica anterior, cabe mencionar que se obtiene resultados muy positivos y favorables frente al proceso de formación a nivel extralaboral, puesto que se obtiene receptividad por parte de la población frente a las estrategias abordadas, a partir de esto en la pregunta uno acerca del conocimiento de la temática un 78% responde tener conocimiento, mientras el 22% restante no lo sabía hasta el momento de la intervención, y mediante esta dinámica en los componentes faltantes se presentan resultados de 100% si es interesante el tema, se comprende con claridad, además de la pertinencia del material

utilizado y se resalta por parte de la población la formación profesional y ética que tiene la practicante de psicología para dar a conocer las intervenciones realizadas a lo largo del tiempo en el proceso de las prácticas empresariales.

Ahora bien, es importante mencionar que las relaciones de pareja es una unión que consolidan dos personas al momento de experimentar la atracción física, emocional y sexual hacia el otro; es por esto que según Maureira (2011), plantea que una relación de pareja se basa en cuatro componentes: el compromiso, la intimidad, el romance y el amor. Los tres primeros son de tipo social y dependerá de la cultura donde se viva las conductas que demostrarán dichos componentes y la intensidad en que son necesarios en una relación amorosa. El amor por su parte es un componente biológico por lo cual es independiente de la cultura y es específico en cada individuo. A partir de esto se puede interpretar que las parejas deben estar consolidadas a pesar de las situación que vivan, ya sean positivas o negativas, puesto que existen unos componentes de fondo que son lo que la mantienen y conservan durante el tiempo, brindando así una estabilidad emocional a quien lo experimente.

Ahora a continuación se da a conocer las actividades educativas de las cuales se ha realizado el apoyo en conjunto con el grupo de psicólogos en formación del área de la psicología de la salud.

Tabla 3. Actividades educativas.

Tipo de actividad	Tema	Objetivo	Población abordada	Número de réplicas
Campana	Día del amor y la amistad	Sensibilizar a la población acerca de la importancia que tienen los valores del amor y la amistad en pro del mejoramiento emocional y mental, mediante una estrategia dinámica que permita expresar sentimientos, emociones y contribuya a la creación de	Personal de contratación directa por la IPS Unipamplona y aliados estratégicos se aplica a 90 personas.	20 replicas

		ambientes laborales saludables.		
Campana	Día del niño	Sensibilizar a la población acerca de la importancia que tiene evocar los recuerdos de la infancia, a partir del uso de estrategias lúdico - dinámicas que permitan la conmemoración de este día.	Personal de contratación directa por la IPS Unipamplona y aliados estratégicos se aplica a 45 personas.	de 15 replicas
Campana	Semana de seguridad y salud en el trabajo	Sensibilizar a la población acerca de la importancia que tiene la seguridad y salud en el trabajo, mediante estrategias de tipo visuales, experienciales y de reflexión con el fin de dar a conocer los efectos que causan cuando no se tienen las precauciones.	Personal de contratación directa por la IPS Unipamplona, aliados estratégicos, estudiantes de nutrición.	de 6 replicas
Capacitación	Asociación usuarios	Fomentar en las participantes pautas de comunicación y expresión, mediante una estrategia psicológica de tipo lúdico- dinámica que permita la exposición y buena elección de los	Personal de la asociación de usuarios de la IPS Unipamplona.	2 replicas

		representantes.	
Campaña	Día del profesional de psicología	Resaltar el rol desempeñado por los profesionales de psicología, mediante estrategias psicológicas de tipo visual que permita disminuir los estigmas que se presentan dentro de la sociedad.	Personal de 66 replicas de contratación directa IPS Unipamplona, usuarios, pacientes y aliados estratégicos.
Campaña	Día de la no violencia contra la mujer	Sensibilizar a la población frente a la importancia del no maltrato hacia la mujer, mediante estrategias de tipo visual que permita un proceso de reflexión, con el fin de hacer aportes para que no exista más violencia contra el género.	Personal de 66 replicas de contratación directa por la IPS Unipamplona, usuarios, pacientes.

LECTURA ANALÍTICA DE LA PRÁCTICA

En el transcurso del proceso de la práctica empresarial se da dentro de un contexto organizacional, el cual es un campo que presenta algunas dificultades en el clima laboral, afectando la dinámica general de salud tanto física, mental y emocional. Por tal razón a partir de las necesidades detectadas se precisa la intervención mediante estrategias psicológicas que promuevan la movilización de la población, en pro de reducir los altos niveles de riesgos psicosociales evaluados mediante la batería de medición creada por el Ministerio de Protección Social (2010).

El presente proyecto de práctica empresarial evaluó los riesgos psicosociales desde la perspectiva de prevención en pro de calidad de vida en trabajadores de la IPS Unipamplona. Los resultados obtenidos en el proyecto de práctica empresarial se reproducen con gran similitud a los ya reportados en investigaciones relacionadas con la influencia que ejercen las condiciones laborales y sus diversas consecuencias para la salud de los trabajadores.

Es por ello que cabe resaltar el aporte significativo que se da por medio de la evaluación hecha a la institución a cargo de Rincón 2015, puesto que permitió realizar con éxito la realización del proyecto que tuvo como eje principal la prevención de los riesgos psicosociales, aportando así de forma significativa a la disminución de los niveles arrojados en la interpretación y diagnóstico; a partir de ello cabe resaltar que mediante la recopilación y el análisis realizado con el fin de obtener una pertinencia, impacto y formación frente a las temáticas es de mencionar que los autores y teorías consultadas fueron de gran aporte para orientar el proyecto hacia el cumplimiento de objetivos planteados inicialmente.

Ahora bien, el desarrollo de la práctica empresarial, dentro de la IPS Unipamplona constituye un momento crucial para la el fortalecimiento de la formación profesional y personal de la practicante de psicología; y por ende un crecimiento personal y académico a nivel de la praxis dentro del rol psicológico, puesto que es un espacio en el cual se da la oportunidad de colocar en práctica todos los conocimientos, habilidades, y competencias adquiridas durante la academia. De igual forma cabe destacar que la práctica empresarial como modalidad de trabajo de grado, posibilita potenciar y afianzar los comportamientos o modelos a seguir dentro del campo laboral, y sobre todo permite tener un acercamiento y experiencia a la vida real y a la forma en cómo se abordan las personas que requieren la orientación psicológica, permitiendo así un desenvolvimiento en la competencia dentro del mercado laboral.

Por consiguiente el hecho de haber realizado las prácticas empresariales en una institución como lo es la IPS Unipamplona favoreció el trabajo de forma interdisciplinar, además de adquirir habilidades en la comprensión lectora, escritura de forma clara, concisa

y correcta, escucha activa y confidencialidad; las cuales se encuentran inmersas en el proceso de competencias a nivel profesional de la práctica que se focalizan en el conocimiento, la práctica y la ética profesional.

Ahora bien, la IPS Unipamplona, por ser una institución con un convenio de forma directa a la universidad, brinda la oportunidad de ejercer el rol profesional dentro de las instalaciones; lo cual permite en el practicante una visión más clara de las funciones que allí se desempeñan dentro del marco del área de psicología, permitiendo así un acercamiento de forma directa con la población a intervenir, llegando a afianzar las relaciones interpersonales y generando conexiones profesionales adicionales para un futuro.

De igual forma cabe resaltar que desde el área de la psicología organizacional, el proceso fue satisfactorio porque se llevó a cabo con éxito el cumplimiento de lo inicialmente propuesto, además por las intervenciones a nivel grupal que se manejan dentro del área organizacional, se da la oportunidad de experimentar nuevamente la atención psicológica de tipo individual, siendo este uno de los roles a desempeñar dentro de las funciones como practicante de psicología, abordando de forma profesional y dando respuestas a las necesidades de las personas que solicitan el servicio.

Por otro lado, se resalta la labor constante de la docente asesora de prácticas formativas Ps. Mag. Leidy Andrea Núñez Bautista, quien se destaca por el compromiso, dedicación y exigencia hacia las personas que hacen parte de su equipo de trabajo, dejando siempre presente la importancia de dignificar cada día más el valor por la profesión y sobre todo de tener siempre presente que lo importante es la calidad y no la cantidad, puesto que profesionales hay muchos, pero cada uno con un sello diferente. A pesar de que el acompañamiento en las prácticas empresariales se da de forma más autónoma e independiente resalto de manera positiva el hecho de que la docente hubiese estado presente activamente en la formación profesional y personal de la practicante.

Cabe resaltar que en cuanto al manejo con la población al inicio fue una experiencia no tan agradable puesto que justamente en ese tiempo la institución cruzaba por un momento de crisis a nivel económico, lo cual generaba actitudes apáticas, desmotivadas y poco colaboradoras frente a las intervenciones realizadas, pero fue transcurriendo el tiempo hasta llegar al punto de que la misma población tomo actitudes de receptividad, participación y agradecimiento frente a las estrategias aplicadas, las cuales llevaban siempre el objetivo de mejorar la calidad de vida de cada uno de funcionarios y por ende contribuir a la minimización de los riesgos psicosociales.

De forma general, el proceso de prácticas empresariales deja como experiencia personal la consolidación de muchos conocimientos, habilidades, aptitudes y capacidades que hacen parte del repertorio a desarrollar para el buen ejercicio de la profesión.

CONCLUSIONES

A continuación se da a conocer las conclusiones del proceso de prácticas empresariales desarrollado partiendo de los aspectos de mayor relevancia:

Inicialmente cabe resaltar que de forma exitosa y satisfactoria se da el cumplimiento de la totalidad del plan de trabajo expuesto desde un principio, particularmente se destaca el desempeño realizado dentro de la práctica empresarial, lo cual permitió cumplir a cabalidad con el objetivo general el cual se focalizaba en la prevención de los riesgos psicosociales a partir de estrategias psicológicas que estuviese encaminadas a aportar herramientas y pautas para el debido afrontamiento de situaciones estresantes.

En este orden de ideas, cabe resaltar que se cumple a cabalidad el objetivo planteado acerca de la revisión y análisis de los resultados que arrojó la batería de medición de riesgos psicosociales, de la cual se extraen las necesidades más relevantes para abordar con la población perteneciente a la IPS Unipamplona, mediante el plan de intervención donde se resaltan temáticas a nivel intralaboral y extralaboral.

Así mismo, mediante el desarrollo del eje temático del dominio intralaboral, se logra fortalecer las buenas prácticas con los funcionarios, a partir de encuentros psicoeducativos en los cuales se utilizaron estrategias psicológicas y lúdico - dinámicas, que permitió el proceso de concientización frente a la importancia que tiene laborar en un espacio en donde se refleje la buena energía y el equilibrio armonioso como equipo de trabajo.

Por otra parte, se desarrolla de forma exitosa y en su totalidad el acompañamiento psicológico a nivel grupal, que se llevó a cabo durante el transcurso del semestre, en los cuales se psicoeduca los aspectos relevantes y significativos del dominio extralaboral, a partir de un proceso de reflexión encaminado a generar cambios de comportamiento positivos y favorables para el bienestar psicológico e integral de la población.

Se logra realizar una recopilación de estrategias y pautas que permitieron el diseño de un material informativo el cual se focaliza al aporte de factores protectores ante los riesgos psicosociales dentro de la dinámica laboral, con la finalidad de obtener un bienestar en los funcionarios.

Por consiguiente, en lo que confiere al escenario de las prácticas, es de resaltar que la oportunidad que brinda a los estudiantes de psicología es muy gratificante y significativa, ya que facilita el trance de la formación profesional y personal, promoviendo las competencias, habilidades, actitudes y conductas al momento de intervenir la población, o en su defecto al realizar el trabajo interdisciplinar.

A manera personal, la IPS Unipamplona deja muchas experiencias gratificantes en mi vida profesional y personal, ya que la interacción que se dio a partir de las vivencias con los funcionarios facilitó el abordaje en su totalidad del proyecto, por lo cual se dio un aprendizaje bidireccional, y por ende un fortalecimiento de aspectos a nivel personal, moral y ético.

RECOMENDACIONES

A continuación se menciona algunas sugerencias o recomendaciones para el adecuado desarrollo de la práctica empresarial a futuro dentro de la institución:

Inicialmente se deja como consideración un proceso de selección más riguroso que el de una práctica formativa, es decir, para los estudiantes que deseen realizar las prácticas empresariales, se realice una selección de acuerdo al perfil profesional y que valla encaminado con las necesidades del escenario de las prácticas.

Es importante dar continuidad al presente proyecto en caminado a la prevención de los riesgos psicosociales a nivel intralaboral y extralaboral, de manera que se focalicen las atenciones grupales desde el dominio extralaboral y en el control del estrés, puesto que estas áreas significan mucho para las personas, a partir de ahí sería conveniente tomar una línea de acción y abordarla en su totalidad.

Se sugiere el apoyo económico frente a los procesos de prácticas empresariales, es decir que el desempeño laboral se remunere, ya que dentro del proceso se requiere realizar material de apoyo entre otras inversiones en beneficio incluso de la misma institución y personal.

Se recomienda que aumente el número de estudiantes del programa de psicología, de manera que puedan contribuir de forma significativa a la disminución de riesgos psicosociales dentro de la institución, a partir del rol a desempeñar.

Por otra parte se recomienda la contratación de un profesional de psicología el cual se encargue de procesos a nivel clínico con la población de forma individual, puesto que dentro de las necesidades encontradas se evidencio problemáticas que requieren una intervención oportuna y profesional.

Finalmente se solicita se de una apertura más sólida frente a la promoción de la práctica empresarial, para que así otros estudiantes tengan la posibilidad de experimentar esta vivencia de la cual se obtienen aprendizajes significativo y bases más consistentes para el entorno laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Baguer, A. (2009). Dirección de Personas: *un timón en la tormenta*. Descargado de: http://es.scribd.com/doc/5436277/Revise_009

Bustos, W., (2009). Intermediación Laboral. Revista Semestre Económico. Universidad de Cartagena.

Céspedes, A. 2008 Educar las Emociones, educar para la vida. Santiago, Chile, ed. B S.A.

Chóliz, M (s.f). Técnicas para el control de la activación: Relajación y respiración. Universidad de Valencia. <https://www.uv.es/=cholz/RelajacionRespiracion.pdf>

Codina A (2009). Inteligencia emocional. Autoconocimiento primera aptitud de la inteligencia emocional. Recuperado de: http://www.degerencia.com/articulo/autoconocimiento_apitud_de_la_inteligencia_emocional.

Código deontológico y bioético de psicología. (Ley 1090 del 2006). Descargado el 20 de marzo de 2016 de, http://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Documentos/Investigacion/comite_de_etica/Ley_1090_2006_-_Psicologia.pdf

Covey. S. (2003) citado por Carrillo (s.f.), Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva, Gotas de conocimiento, Venezuela. Descargado de: http://www.creabusinessidea.com/test_g30/modulo_noticia_2.01/panel/tmp/ficha_119_1.pdf

Covey. S. (2003), Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva, La revolución ética en la vida cotidiana y en la empresa, Lecciones magistrales sobre el cambio personal, 41 Paidós, Buenos aires, Barcelona- México. Descargado de: <http://www.dgsc.go.cr/dgsc/documentos/cecades/los-7-habitos-de-la-gente-altamente-efectiva.pdf>

Chiavenato (2009).comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizacionales. Segunda Edición. . McGraw-Hill Editorial .México
Dabdoub,

Dharma Sadhana, (s.f) Estudios profesionales en yoga. Recuperado de: <http://sadhanadharm.com/archivos/auxiliar/mes9/semana%203/Gimnasia%20Cerebral%20I.pdf>

Dueñaz. E. (2013), Tres tipos de autonomía, Descargado de: <https://prezi.com/05jo4k1cu3c0/tres-tipos-de-autonomia/>.

Edenblog, (2015). Descargado de: <http://www.aguaeden.es/acerca-de-nosotros/blog-agua-eden/los-diferentes-tipos-de-reconocimiento-laboral/>

Fernandez, I. López, B. M.M. (2008), Empatía: medidas, teorías y aplicaciones en revisión, Anales de psicología, Universidad autónoma de Madrid, Volumen 24 N° 2, 284-296. Descargado de: http://www.um.es/analesps/v24/v24_2/12-24_2.pdf

Fernández, M y Giménez, S (2010). La inteligencia emocional y sus principales modelos: Propuesta de un modelo integrador. Espiral cuadernos del profesorado 5 (6) P.45. Recuperado de: http://www.cepcuevasolula.es/espiral/articulos/ESPIRAL_VOL_3_N_6_ART_4.pdf

Fischman, D. (s.f.) citado en Ortiz R. (2015), Tipos de liderazgo según David Fischman, opiniones y análisis del manual de liderazgo para directivos. Desarrollo de competencias gerenciales. Lima, Perú, 12 de diciembre de 2015. Descargado de: https://issuu.com/ricardoortizvasquez/docs/tipos_de_liderazgo_seg_n_david_fis_b25cab7bd4732f

Ginebra, J. (1997). Líderes en Acción. Colombia: Editorial McGraw Hill. Descargado de: http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen2_numero2/articulo_5.pdf

Gonzales (2006) .Habilidades directivas. Edición Innova. España. Recuperado el día 02 de septiembre de 2015. Disponible en: <https://books.google.com.co/books?id=m200lf1Hp8oC&pg=PA82&dq=motivacion+laboral&hl=es&sa=X&ved=0CCQQ6AEwAGoVChMIiKrhocjYxwIVSB>

Gómez, R. Román, C (2013). Competencias y habilidades profesionales para universitarios. Ediciones Díaz de Santos S.A. Madrid. Descargado de: <https://books.google.com.co/books?id=ywMQY1A5EvwC&pg=PA183&dq=estilos+de+comunicacion&hl=es->

Gómez R. Claudia. Abril de 2011, Salario Emocional. Borrador de Administración #47. Colegio de estudios superiores de administración. Bogotá, Colombia. Descargado de: <Repository.cesa.edu.co/bitstream/10+26/291/1/13147.polf>.

Hernández, D. (2014). Caracterización de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales y evaluación del estrés en trabajadores del sector montajes de soldadura y tubería a las obras civiles en la empresa BHB ingeniería s.a.s Yopal, Escuela de Ciencias sociales, artes y humanidades, (p. 35-123) Yopal, Colombia.

Hurtado, P. (15 de 03 de 2011). Pautas de crianza y desarrollo socio-afectivo en la infancia. Crónica del Quindío, págs. 2-6.

Ibarra L. M. (2007), Aprende mejor con gimnasia cerebral. Editorial Garnik Ediciones, México. Recuperado de: http://recursos.crfptic.es:9080/jspui/bitstream/recursos/765/11/GimnasiaCerebralPDF_libro_completo-1.pdf

I.I.C. (Instituto de Ingeniería de Conocimiento) 2013, Motivación y Reconocimiento. Recursos humanos, Blog. Madrid España, Descargado de: <http://www.iic.uam.es/rr-hh/motivacion-y-reconocimiento/>

KidsHealth. (2008). Nueve pasos para la crianza eficaz. Descargado de: KidsHealth: http://kidshealth.org/parent/en_espanol/padres/nine_steps_esp.html#

Kreitner y Kinicki (1997). Comportamiento de las Organizaciones. Madrid: McGraw Hill. Descargado de: http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen2_numero2/articulo_5.pdf

López. C. (2011). Autonomía Personal Y Situación De Dependencia Conceptos Básicos. Curso AECID: servicios para la prevención y atención a la dependencia, Montevideo, Uruguay. Pág. 4, Artículo 2. Descargado de: http://www.ciapat.org/biblioteca/pdf/1001Autonomia_personal_y_situacion_de_dependencia_conceptos_basicos.pdf

Maureira F. (2011). Los cuatro componentes de la relación de pareja. Revista electrónica de psicología Iztacala. Universidad nacional autónoma de México, Vol 14 N° 1. Descargado de: <http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol14num1/Vol14No1Art18.pdf>

Maccoby, E. Martin, J. 1983. Socialización en el contexto de la familia: padres-hijo. En: PAPANIA, D. WENDKOST, S. DUSKIN, R. 2005 Psicología del Desarrollo, de la Infancia a la Adolescencia. 9ª ed. México: McGraw-Hill Interamericana.

Martínez, A. y Castañeda, D. (2006). Estado actual de la investigación en Psicología Organizacional y del trabajo en Colombia. Descargado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2264657>.

Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo psicosocial. Julio, 2010. Bogotá D.C. Pontificia Universidad Javeriana.

Muñoz. A, Chavez. L. (2011). La empatía. ¿un concepto unívoco?, CINDE, Universidad de Manizales, Colombia. Descargado de: http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/377/4/Mu%C3%B1oz_Zapata_Adriana_Patricia_Art%C3%ADculo_2011.pdf

McFarlane, W. (2002). Multifamiliar grupos in te treatment of severe psychiatric disorders. New York: Te Guilford Press. Descargado de: <https://es.metodospsico.com/encu/Psicoeducaci%C3%B3n>

Organización internacional del trabajo OIT (1986), Ginebra. Descargado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>.

OMS (2004) Promoción de la salud mental. Descargado de: http://www.who.int/mental_health/evidence/promocion_de_la_salud_mental.pdf

Papania, D. WENDKOSS, S. DUSKIN, R. 2005 Psicología del Desarrollo, de la Infancia a la Adolescencia. 9ª ed. México: McGraw-Hill Interamericana, 515p.

Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social. Corte Constitucional, Colombia.

Rincón, E. septiembre de (2015). Análisis factores de riesgos psicosociales, diagnóstico psicosocial I.P.S. Unipamplona, (p. 30-94) Cúcuta, Colombia.

Rivera, M & Lopez, J. (2012). Funcionamiento familiar y su relación con las redes de apoyo social en una muestra de Morelia, México. Scielo, 10-12.

Rodríguez, C. (2008). Los vínculos afectivos, un desarrollo afectivo sano y adecuado. Descargado de: Educapeques: <http://www.educapeques.com/escuela-de-padres/escuela-de-padres-los-vinculos-afectivos.html>

Rodríguez, D. (2009). Métodos y técnicas de investigación en línea. Nuevos horizontes de investigación. (p. 13). Editorial Albana. Primera edición. Madrid, España.

Santacreu J. Márquez M. Rubio V. (1997), La prevención en el marco de la psicología de la salud. Revista psicología y salud, Departamento de psicología biológica y de la salud, Universidad autónoma de Madrid. México. Descargado de: https://www.uam.es/personal_pdi/psicologia/victor/SALUD/Bibliog/prevencion.PDF

Sabino, B. (1962), Técnicas e instrumentos de investigación, Blogspot. Descargado de: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com.co/2014/06/tecnicas-e-instrumentos-de.html>

Sánchez, T, Carmen, (2009). Riesgos psicosociales: teoría y práctica. Descargado de: http://www.psicologia.online.com.riesgos_psico/pdf.

Sarmiento, M. (2012). Factores de riesgo psicosocial intralaboral: Diagnóstico en personal terapéutico asistencial. Universidad EAN, Bogotá, Colombia

Sieckmann, J. R., 1992: «Legal System and Practical Reason», en Ratio Juris, 5, pp. 288-307.— 2003: «On the Tension between Moral Autonomy and the Rational Justification of Norms», en Ratio Juris, 16, pp. 105-122. Descargado de: <file:///D:/Downloads/el-concepto-de-autonomia.pdf>

Sordo, P. 2009. No Quiero Crecer. Viva la diferencia. Para padres con hijos adolescentes. Santiago de Chile, Editorial Norma. 232p.

Temple, Inés. (2007, 15 de Octubre). Citado en Gómez, Claudia (2011); El salario Emocional. El Comercio.pe. Descargado de: <http://blogs.elcomercio.pe/empresariodetuempleo/2007/10/el-salario-emocional.html>

UFPSO (2013), Programa De Pausas Activas y de Bienestar Ocupacional De Los Empleados. Revisión: B 02-10-2013. Recuperado de: <https://ufpso.edu.co/ftp/doc/otrospro/gh/L-GH-DRH-002B.pdf>

Vega, M. 2006 Estilos de crianza y sus efectos. Taller para padres, Instituto Alemán de Valdivia. Descargado de: www.educarchile.cl.

Vindas C. (2009), Método: como superar los conflictos de pareja, Dirigidos paso a paso al éxito de la relación. Master en orientación familiar. Descargado de: <http://consejeriadepareja.net/wp-content/uploads/2010/09/superar-conflictos-de-pareja.pdf>

Villalba B & Manuel, J. (2012) .la comunicación familiar como aspecto fundamental en el proceso de enseñanza. Descargado de: <http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/3786/1/TESIS-JmVillalba.pdf>

Wiemann, M. (2011). La comunicación en las relaciones interpersonales. España: editorial Aresta. Libro. Descargado de: <http://books.google.com.co/books?id=xsHHilcCfigC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

https://www.ecured.cu/Cohesi%C3%B3n_grupal

<http://www.semana.com/on-line/vida-moderna/articulo/las-10-formas-mas-faciles-de-ser-amable/505363>

<https://proyectosocialvlc.files.wordpress.com/2012/04/empatc3ada.pdf>

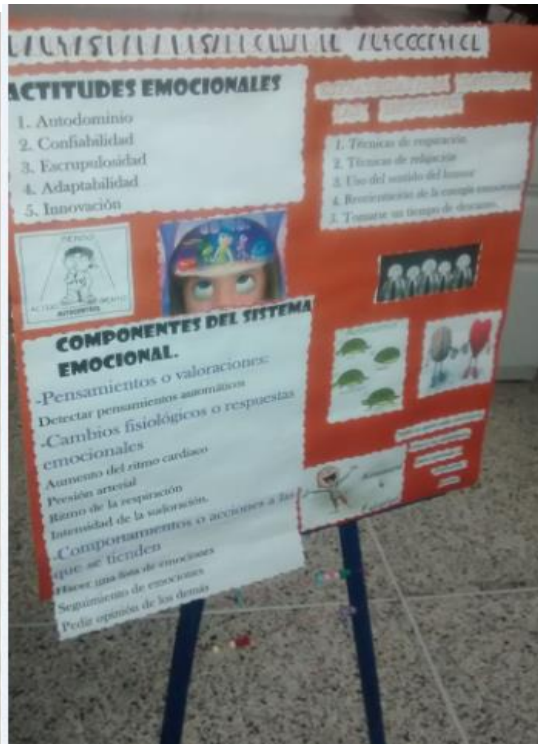
<http://padrelinero.blogspot.com.co/2010/01/primero-lo-primero.html>

APÉNDICES

Apéndice A. Autoconocimiento



Apéndice B. Autocontrol



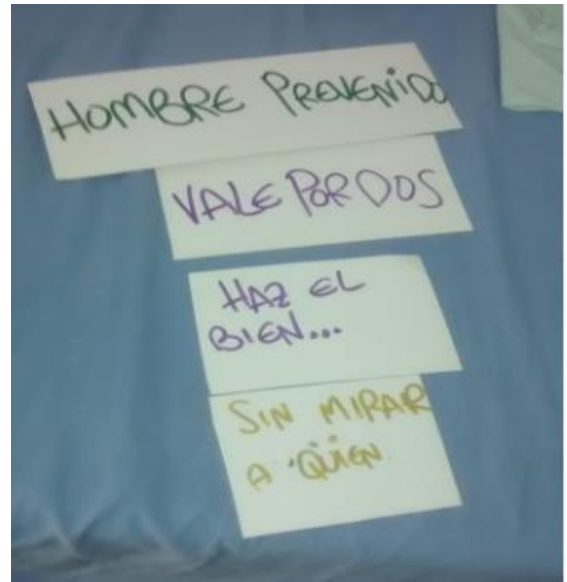
Apéndice C. Clima organizacional, Juego de la escalera



Apéndice D. Estrés laboral



Apéndice E. Tarjetas de refranes comunicación



Apéndice F. Estrategia visual de empatía



Apéndice G. Carta de motivación laboral

CARTA DE MOTIVACIÓN LABORAL

YO: _____

Reconozco que _____
es una persona que tiene las siguientes Cualidades

por esto considero que _____
y debería cambiar _____

Para así continuar en crecimiento personal y profesional.

Nota: _____




Att: _____




Apéndice H. Salario emocional



Apéndice I. Formato de evaluación

Universidad de Pamplona Evaluación Cuantitativa Área: Psicología Organizacional		
		
Marque con una "X" la opción que usted considere adecuada frente a la estrategia abordada.	SI 	NO 
¿Tenía conocimiento acerca de la temática abordada?		
¿Adquirió conocimiento del tema después de su abordaje?		
¿El abordaje de la psicóloga en formación contribuye a las condiciones y necesidades que enfrenta actualmente?		
¿A partir del aprendizaje adquirido se generaría algún cambio personal?		
El tema abordado fue de su interés		
El tema fue comprendido con claridad		
El material de apoyo utilizado en la estrategia fue el adecuado		
Se evidencia la formación profesional a nivel conceptual del psicólogo en formación		
Se evidencia la formación ética e integral del psicólogo en formación		
Observaciones o Sugerencias:		

Apéndice J. Entrevista Semiestructurada.


Entrevista Semiestructurada

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA A PERSONAL I.P.S. UNIPAMPLONA
Objetivo: Recolectar información frente a dinámica del personal I. P. S. Unipamplona y sus aliados estratégicos, a través de la entrevista Semiestructurada la cual facilitara el planteamiento de las intervenciones para minimizar las posibles problemáticas a nivel laboral.
Indicación: La presente entrevista tiene como proyección solo fines académicos, es por ello que su respuesta debe ser lo más sincera posible para evitar sesgos en las mismas.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Teniendo en cuenta el personal y la dinámica de la institución ¿Qué dificultades se presentan con mayor frecuencia y considera deben ser abordadas desde el área de psicología? 2. ¿De qué manera considera que esas problemáticas afectan el clima laboral? 3. ¿Qué riesgos a nivel psicosocial considera usted son más evidentes en el personal I.P.S. y aliados estratégicos? 4. ¿Con que disponibilidad cuenta el personal de la institución, para una posible intervención grupal? 5. ¿Considera usted que se debe dar continuidad a alguna temática de los psicólogos en formación del semestre anterior? 6. ¿A nivel externo a la institución, cree usted que puede evidenciar algunas dificultades de adaptación al entorno laboral? 7. ¿Considera usted que necesita el apoyo de la psicóloga en formación para alguna actividad institucional?
Yennifer Guerra Ayala Psicóloga en Formación Docente Asesora Ps. Esp. Mg Leidy A. Nuñez B.

Apéndice K. Relaciones familiares Origami



Apéndice L. Folleto de relaciones padres e hijos



Psicóloga en formación
II-2016

Apéndice M. Rompecabezas de autonomía



Apéndice N. Higiene laboral

SOPA DE LETRAS
CATEGORIA FRUTAS

U	R	W	V	K	Q	N	U	V	A	S	BANANO
Z	V	M	A	N	Z	A	N	A	I	O	DURAZNO
D	V	M	U	A	M	H	R	L	C	X	MANDARINA
D	E	A	G	K	E	P	E	R	A	G	MANZANA
J	N	N	D	U	L	G	W	D	B	P	MELOCOTON
A	K	D	S	Z	O	T	N	U	A	A	MELON
Ñ	P	A	A	A	C	M	E	R	N	P	PAPAYA
H	I	R	N	P	O	E	Z	A	A	A	PERA
H	Ñ	I	D	O	T	L	Y	Z	N	Y	PIÑA
W	A	N	I	T	O	O	K	N	O	A	SANDIA
L	F	A	A	E	N	N	B	O	A	K	UVAS
											ZAPOTE

Apéndice O. Folleto de autonomía

7 hábitos para ser una persona cada día altamente efectiva

1. Ser proactivo
2. Levantarse siempre con una meta diaria.
3. Colocar primero lo primero.
4. Mantener una relación de ganar - ganar.
5. Entender primero la situación y luego hacerse entender.
6. Sinergia.
7. Afilar la sierra.

Psicóloga en Formación



Apéndice P. Folleto relaciones de pareja

PAUTAS PARA FORTALECER LA RELACIÓN DE PAREJA.

COMUNICACIÓN

Ser asertivo (a).
Hablar en el momento indicado
Utilizar un tono de voz adecuado
Detener los pensamientos irracionales
Entender los mensajes no verbales.

EXPRESIVIDAD

Ser una persona creativa
Utiliza tus sentidos
Innovación

VALORES

Ser respetuoso (a)
La honestidad es fundamental
Ser sincero siempre la mejor opción
Responsabilidad en los aspectos de pareja
Demostrar lealtad a la pareja

AFECTO

Ser cariñoso (a)
Demuestra lo importante es tu pareja
Resaltar siempre lo positivo
Muéstrate emocionalmente activo

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

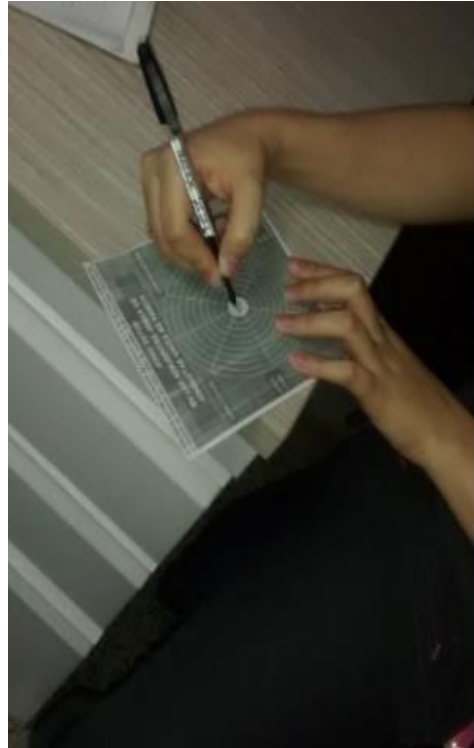
Colocarse en disposición de escucha
Considerar que la otra persona tiene razón
Hablar desde el sentir
Reconciliación

"Recuerda siempre una relación perfecta es aquella con miles de problemas, pero aun así luchan por estar juntos".

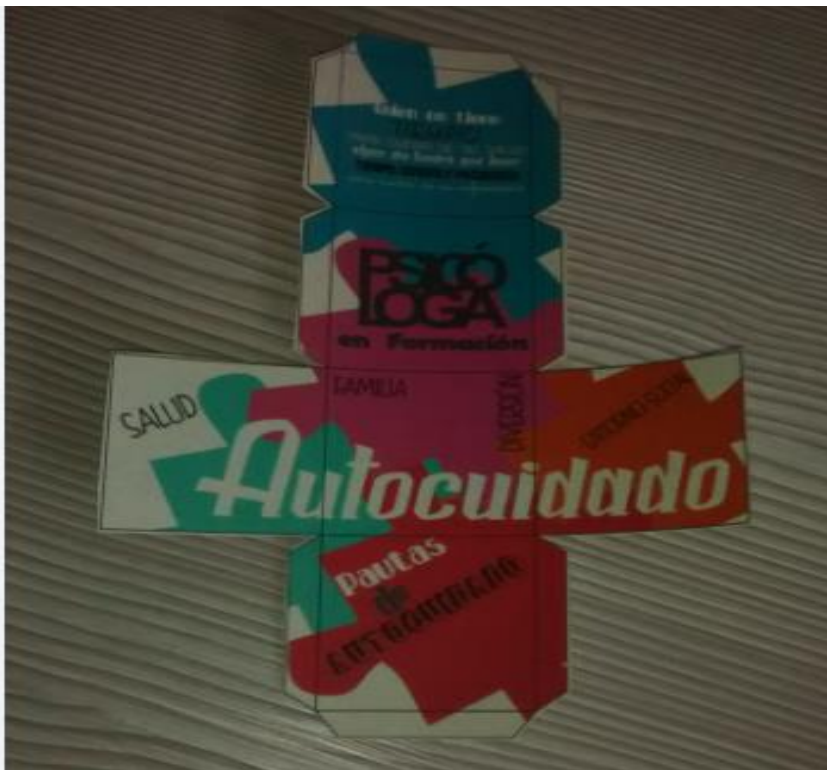
Psicóloga en formación
II-2016

Apéndice Q. Autoevaluación de pareja

LA SIGUIENTE AUTOEVALUACIÓN SE PUNTEA DE 1 A 10 DE FORMA ASENDENTE, SU MISION ES MARCAR EN CADA ÁREA EL NUMERO QUE CONSIDERE PERTINENTE.



Apéndice R. Cubo de autocuidado



Apéndice S. Día del Psicólogo



Apéndice T. Cartelera informativa



Apéndice U. Día del niño



Apéndice V. Asociación de usuarios



Apéndice W. Semana de seguridad y salud en el trabajo



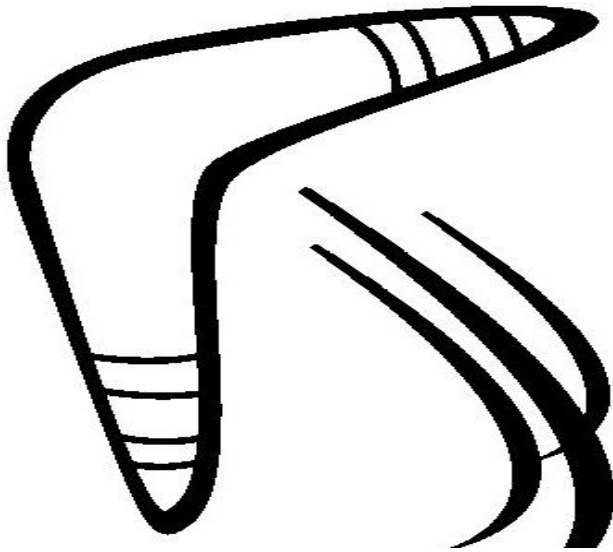
Apéndice X. Día de amor y amistad



Apéndice Y. Formato de observación no participante

PRACTICAS EMPRESARIALES FORMATO DE OBSERVACION NO PARTICIPANTE			
Fecha:		Hora de inicio:	Hora de finalización:
Lugar:	I.P.S. Unipamplona		
Objetivo:	Identificar las dinámicas de trabajo y organización de la institución y sus aliados, por medio de la observación no participante de instalaciones, con la finalidad de planificar las estrategias psicológicas adecuadas para su buen uso y mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios.		
Observaciones:			
Aspectos relevantes:			
Psicóloga en Formación. Yennifer Guerra Ayala Docente asesora: Ps. Mg. Leidy A. Núñez			

Apéndice Z. Boomerang del amor



Apéndice A.A. Reconocimientos de cumpleaños



Apéndice B.B. Día del no maltrato hacia la mujer

