

Universidad de Pamplona  
Facultad de Salud  
Departamento de Psicología



APOORTE AL ÁREA DE TALENTO HUMANO EN DESCRIPCIÓN DE CARGOS Y RIEGOS  
PSICOSOCIAL

Karla Daniela Castellanos Riveros  
Psicóloga en Formación

Cúcuta, Colombia  
2015

Universidad de Pamplona  
Facultad de Salud  
Departamento de Psicología



APORTE AL ÁREA DE TALENTO HUMANO EN DESCRIPCIÓN DE CARGOS Y RIEGOS  
PSICOSOCIAL

Karla Daniela Castellanos Riveros  
Psicóloga en Formación

Ps. Esp. Claudia Cecilia Aparicio Suárez  
Docente Asesora de Practicas

Cúcuta, Colombia  
2015

## Tabla de Contenido

Introducción	5
Contextualización de la Institución	6
Evaluación de Necesidades	9
Descripción Problemática	9
Plan de Trabajo	
Titulo	10
Justificación	10
Objetivo General	11
Objetivos Específicos	11
Referente Conceptual	12
Referente Legal	19
Metodología	
Población	20
Procedimientos	20
Instrumentos	23
Actividades realizadas tanto a nivel individual como grupal	23
Lectura analítica de la practica	36
Conclusiones	36
Sugerencias	38
Referentes Bibliográficos	39
Apéndices	40
Lista de Tablas	
Tabla N. 1 Centro de atención	7
Tabla N. 2 Identificación de necesidades	9
Tabla N. 3 Actividades grupales e indivi	22
Tabla N. 4 Evaluación parcial de resultados	28

Lista de Graficas

Grafica N. 1 Actualización de perfiles	28
Grafica N. 2 Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	29
Grafica N. 3 Características económicas del grupo familiar	30
Grafica N. 4 Tiempo fuera del trabajo	31
Grafica N. 5 Actividades educativas	32
Grafica N. 6 Presentación parcial de resultados	33
Grafica N. 7 Evaluación parcial fase de implementación	34

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo titulado: Aporte Al Área De Talento Humano En Descripción De Cargos Y Riesgos Psicosocial, se encuentra constituido por la formulación del problema, referente legal, conceptual, metodología utilizada, ejes temáticos, y evidencias. La idea de realizar este trabajo surge después de la ejecución de algunos instrumentos de recolección de datos importantes como la entrevista abierta, la observación no participante, interacción con los colaboradores de la Cámara de Comercio de Cúcuta, donde se logro analiza, detectar y aportar en el diseño de la descripción de cargos e implementación de estrategias de mejoramiento de riesgo psicosocial, mediante métodos desde la psicología organizacional favoreciendo los procesos del área de Talento Humano de la Cámara de Comercio de Cúcuta.

Este plan de trabajo está constituido por 2 ejes temáticos: Actualización y descripción de perfiles de cargo, y Riesgos psicosociales, como tema principal riesgos extralaboral, y los subtemas, Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, tiempo fuera del trabajo, características económicas del grupo familiar.

Las estrategias utilizadas para la ejecución del plan de trabajo fue un formato de actualización de funciones de cargo, encuentros psicoeducativos, las evidencias se demuestran con asistencia institucional propia de la Cámara de Comercio de Cúcuta, formatos de evaluación cuantitativa que califican cada actividad y el desempeño de la psicóloga en formación. Además de los resultados significativos en cuanto a la actualización de funciones del cargo y riesgos extralaborales.

## Contextualización de la Institución

La Cámara de Comercio de Cúcuta fue fundada el 25 de Noviembre de 1915, luego que el entonces Gobernador de Norte de Santander Luis Febres Cordero, solicitó al Gobierno del Presidente José Vicente Concha, la creación de ésta institución, en la cual también participó el General Benjamín Herrera, quien era Ministro de Agricultura; a través de todos éstos años, han participado como directivos y ejecutivos de ésta entidad, personalidades ilustres de la región, comerciantes, hombres de empresa, políticos y profesionales quienes han aportado todas sus capacidades intelectuales, y esencialmente su voluntad cívica de servicio a la comunidad.

Para la creación de la institución, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 1807 de 1915, mediante el cual se crearon las Cámaras de Comercio de Cúcuta, Cartagena, Cali y Bucaramanga. Entre las funciones que le asignaron en esa época a la Cámara de Comercio fueron servir de órgano oficial del comercio y el empresariado ante el Gobierno Nacional y como tal presentar iniciativas de desarrollo regional y servir de cuerpo consultivo del Gobierno. Actualmente el director general de la Cámara de Comercio de la ciudad de Cúcuta es José Miguel Gonzales Ocampo quien es el presidente ejecutivo.

En cuanto a las metas propuestas por la institución durante este año ha desarrollado una labor infatigable en la búsqueda de soluciones para los principales problemas de Norte de Santander; se promovió la actividad comercial por el Puerto de Maracaibo; se defendieron los intereses del ferrocarril de Cúcuta y de las grandes casas importadoras y exportadoras de la época, que fueron verdadera pioneras del comercio internacional del país; se gestaron importantes proyectos e iniciativas tendientes a la integración fronteriza con Venezuela y al desarrollo de nuestras vías de comunicación y demás actividades económicas del departamento.

La función primordial es ser depositaria de la confianza pública, correspondiéndole llevar el Registro Mercantil que es la más valiosa fuente de información para la vida de negocios de la región. La Cámara de Comercio de Cúcuta es una entidad autónoma, sin ánimo de lucro,

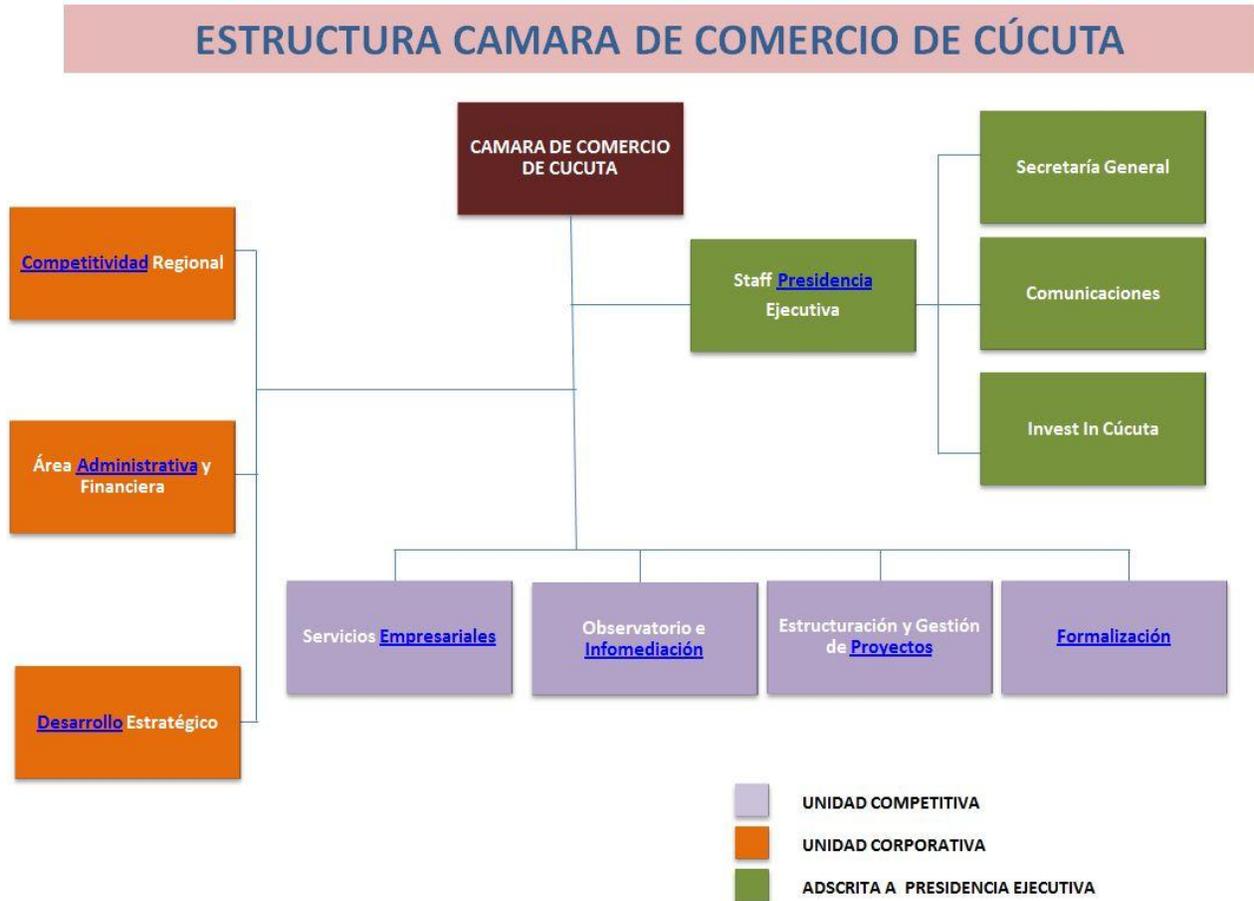
integrada por las personas que ejercen el comercio (Industriales, Comerciantes, Agricultores, Ganaderos, etc.), cuyo objetivo primordial es ser depositaria de la confianza pública, correspondiéndole llevar el Registro Mercantil que es la más valiosa fuente de información para la vida de negocios en forma que resulte factor eficaz y positivo de organización de la actividad mercantil; se encuentra ubicada en la Calle 10 No 4-38 - 1er Piso Torre B Aéreo: 633 PBX 57-7-5829527, 57-7-5829528 Fax: 57-7-5829527 Ext. 4 y su  
E-mail: cindoccc@cccucuta.org.co, - Sitio Web: <http://www.cccucuta.org.co>.

De acuerdo con la Ley, la Cámara de Comercio de Cúcuta ejerce las siguientes funciones: a) Sirven de órgano de los intereses generales del comercio ante el Gobierno y ante los comerciantes mismos, b) Llevan el Registro Mercantil y certifican sobre los actos y documentos en él escritos, c) Dan noticia en sus boletines y órganos de publicidad de las inscripciones hechas en el Registro Mercantil y de toda modificación, cancelación o alteración que se haga de dichas inscripciones, d) Recopilan las costumbres mercantiles de los lugares correspondientes a su jurisdicción y certifican sobre la existencia de las recopiladas entre otras más funciones. Por otra parte el jefe inmediato a supervisar las prácticas empresariales en la Cámara de Comercio es la Ingeniera Andrea Robayo Vanegas.

*Tabla N: 1. Centros de Atención*

Cúcuta	Los Patios	Villa del Rosario	Tibú
Avenida 0 No. 10-76 PBX (7)5829527 Ext. 250 y 251	Avenida 10 No. 29-29 Centro Comercial Ágora (7)5829527 260	Autop. San Antonio Casa La Bagatela Frente al Templo Histórico PBX (7)5829527 Ext. 270	Carrera 5 No. 5-06 Barrio Miraflores Horario de Atención en el Municipio de Tibú: 8:00 a.m. a 3:00 p.m.

Figura N. 1: Organigrama de la Cámara de Comercio de Cúcuta



### Servicios y Programas que presta la institución

La Cámara de Comercio es una organización de servicio: al Estado, en sus distintos niveles; a la comunidad y a sus miembros, en particular.

Al Estado, mediante la presentación de programas, estudios, conceptos y su participación en todo aquello que propenda por el desarrollo económico regional y nacional.

A la comunidad, mediante campañas y actuaciones tendientes al mejoramiento de todas las actividades que incidan sobre el progreso socio-económico.

Al empresario, mediante servicios directos tales como asesorías, información y ayuda permanente en su labor en los campos administrativo, económico y jurídico.

Además, de las anteriores funciones de servicio, la Cámara de Comercio de Cúcuta promueve e impulsa el desarrollo económico de las regiones en donde actúa.

### Evaluación de Necesidades

*Tabla 2. Tabla de Identificación de Necesidades*

Necesidad Detectada	Criterio de Validación
Necesidad de Actualización de perfiles de cargo	Revisión documental, entrevista semiestructura e inducción.
Altos niveles en los riesgos psicosociales	

### *Descripción Problemática*

Las temáticas que se van a trabajar en la Cámara de Comercio de Cúcuta se identificaron por medio de entrevista semiestructurada, revisión documental y observación no participante; el trabajo hoy en día es fundamental en el desarrollo y autorrealización de los seres humanos, suple la mayor parte de las necesidades de las personas, conlleva a un mejoramiento significativo en el campo socio- económico y tecnológico

Por otro lado es muy importante que en la Cámara de Comercio de Cúcuta el colaborador tenga claras las funciones asignadas para cada cargo que llevan al cumplimiento de metas y a obtener los mejores resultados para cada una de las funciones desempeñadas en el contexto laboral.

Sin embargo existen ocasiones en las que el colaborador disminuye la productividad en el trabajo debido al ambiente laboral en el que se encuentra los riesgos psicosociales son un claro ejemplo ya que estos acontecimientos hacen que las personas se afecten social, familiar, y emocionalmente

Por tal motivo es de gran importancia trabajar las temáticas expuestas anteriormente por medio de la psicología organizacional y de esta manera ofrecer un mejoramiento en la calidad de vida de los colaboradores de la Cámara de Comercio de Cúcuta.

## TÍTULO

Aporte al Área de Talento Humano en Descripción de Cargos y Riesgos Psicosocial

## JUSTIFICACIÓN

La organización de la Cámara de Comercio de Cúcuta, valora al personal por sus capacidades, aptitudes y sobre todo el rendimiento del cargo que ocupa, por tal motivo se requiere enfatizar en la descripción de puestos, es decir, que hace el ocupante, como lo hace, cuando lo hace, y porque lo hace; este proceso es importante ya que sin él no hay dirección ni objetividad en la empresa.

El análisis de puestos pretende estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para desempeñarlo adecuadamente por tanto se procederá a la revisión de los perfiles profesionales dicha revisión es instrumento esencial para llevar a cabo de una manera ordenada el proceso de actualización de cargos en la empresa.

Por otro lado es de gran importancia hablar sobre el riesgo psicosocial ya que es un problema actual en las organizaciones y éste influye de manera directa en la vida laboral y familiar de los colaboradores; esta situación es establecida y se puede identificar a través de la batería de riesgo psicosocial estructurada por la Universidad Pontificia Bolivariana y sustentada desde el decreto 2646 del 2008; habla sobre los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo y en el decreto 2566 de 2009 adopta la tabla de enfermedades profesionales y en su numeral 42 consideran también como enfermedad profesional: Las Patologías causadas por estrés en el trabajo, en los decreto, se evidenció el interés hacia el trabajador.

Para sustentar lo mencionado en el párrafo anterior, se cita a Carvajal (2011), quién plantea que los factores psicosociales influyen en todos los seres humanos, los cuales si son alterados pueden desestabilizarlo; se es consciente que el trabajador, siente la necesidad de relacionarse con su entorno familiar, social, laboral; los cuales se integran y hacen que se utilicen barreras protectoras para poder enfrentarse a los cambios que puedan suceder a su alrededor y poder llevar una óptima calidad de vida.

Por tal motivo se busca que los funcionarios de la Cámara de Comercio de Cúcuta se beneficien a partir del plan de trabajo con estrategias de mejoramiento que conlleven a minimizar los riesgos identificados y con ello se favorezca el bienestar y la calidad de vida de los mismos.

## OBJETIVOS

### *General*

Fortalecer el diseño de la descripción de cargos e implementación de estrategias al mejoramiento de riesgo psicosocial, mediante métodos desde la psicología organizacional que favorezcan los procesos del área de Talento Humano de la Cámara de Comercio de Cúcuta.

### *Objetivos Específicos*

Rediseñar el manual de descripción de cargos, mediante métodos de diseño de perfiles y protocolos de calidad establecidos, que conlleven al cumplimiento eficiente y eficaz de las responsabilidades del personal de la Cámara de Comercio de Cúcuta.

Generar estrategias de mejoramiento en los factores extralaborales y estrés laboral, hacia el personal de la Cámara de Comercio de Cúcuta, que se encuentra según la batería en niveles alto y muy alto de riesgo psicosocial a través de estrategias psicoeducativas, que promuevan la prevención de los mismos favoreciendo así mismo el bienestar y la calidad de vida laboral.

Establecer el Impacto psicológico y metodológico de aporte dado por la Psicóloga en Formación en la Cámara de Comercio de Cúcuta, a través de la evaluación cualitativa y cuantitativa, determinando así el cumplimiento de los objetivos implementados.

## REFERENTE CONCEPTUAL

En este apartado se observan las principales temáticas a trabajar con los colaboradores de la Cámara de Comercio, respaldando teóricamente cada una de las estrategias a implementar. También se trabaja desde el área de la psicología organizacional y subtemas sobre gestión de calidad, allí se abarcan temas como clima laboral y riesgos psicosociales intralaborales; por lo tanto se divide este apartado por medio de un abordaje general de psicología organizacional, gestión humana y posteriormente los capítulos I: Actualización de perfiles de cargo, capítulo II: Riesgos psicosociales extralaborales

### Psicología Organizacional

Gómez, (2011); citado por Moreno, (2012) menciona que la psicología organizacional fue fundada formalmente a principios del siglo XX. Es difícil precisar el origen y el fundador de una disciplina, pero muchos autores coinciden en atribuir el origen de la psicología industrial al profesor Walter Dill Scott quien en estudio con Wunt en 1900, publicó el primer libro sobre psicología de la publicidad. Entre 1910 y 1911 apareció un segundo libro titulado The

Psychology of Industrial Efficiency escrito por Hugo Musterberg un psicólogo alemán que enseñaba en la Universidad de Harvard. . Los dos libros despertaron poco interés: Fue la petición de ayuda del ejército estadounidense durante la segunda guerra mundial la que marco el nacimiento de la psicología organizacional como una disciplina de suma importancia y utilidad. Ante la necesidad de seleccionar y clasificar a millones de reclutas, el ejército comisionó a un grupo de psicólogos para que idearan un test de inteligencia general con el cual identificar a los que tenían baja inteligencia y excluirlos de los programas de adiestramiento militar.

El éxito de ambos indujo de inmediato a desarrollar otros destinados a la selección de los candidatos oficiales y a recibir adiestramiento de pilotos, así como para otras clasificaciones militares en que se requerían habilidades especiales. Esta experiencia militar sentó las bases de una dinámica proliferación de las actividades de la psicología organizacional, una vez terminada la guerra. El público, los negocios, los sistemas escolares y otros organismos que utilizaban métodos de clasificación y selección se dieron cuenta de la utilidad de los tests y de inmediato solicitaron técnicas más variadas y perfectas para realizarlas.

Los tests que el ejército estadounidense había utilizado fueron adaptados al uso, esto dio inicio así un amplio e intenso programa de tests psicológicos en las escuelas públicas, en la industria y en la milicia, muchos de los cuales siguen aplicándose en forma sistemática. Así pues las aportaciones de los primeros psicólogos organizacionales fueron centrándose en torno a lo que conocemos hoy con el nombre de psicología del personal, la cual versa sobre la selección y asignación de la persona adecuada a un puesto determinado.

### *Psicología Organizacional*

Arcila y García, (2012) describen que la psicología industrial y organizacional es una disciplina científica social cuyo objeto de estudio es el comportamiento humano en el ámbito de las organizaciones empresariales y sociales. Por psicología industrial y organizacional debe comprenderse la aplicación de los conocimientos y prácticas psicológicas al terreno organizacional para entender científicamente el comportamiento del hombre que trabaja, así

como para utilizar el potencial humano con mayor eficiencia y eficacia en armonía con una filosofía de promoción humana.

### *Funciones del Psicólogo Organizacional*

La labor del psicólogo organizacional es muy importante ya que uno de sus principales objetivos es encargarse de velar por el bienestar del capital humano de la organización, estando siempre atento al comportamiento y actitudes de las personas, a partir de esto el psicólogo analiza cual es la cultura organizacional, es decir, los valores, las costumbres, y las reglas que conforman la mentalidad que tiene la organización y que la hace ser diferente de las demás, con sus propias características y políticas sobre las cuales se rige, esta es de carácter implícito. Según Chiavenato (2013).

Así mismo, cumple otras funciones en la organización, una de ellas es investigando el recurso humano disponible en el mercado laboral que desee y pueda eventualmente incorporarse como personal de una empresa, también se encarga de las siguientes tareas, y funciones como lo plantea: Peña, Carroño & Zuleyma en el libro “Una instrucción a la psicología” (2006): a) “analizar cargos y tareas que deben cumplir que deben cumplir los recursos humanos para alcanzar metas de la unidad y de la organización. b) atraer el personal a la organización (reclutamiento), c) determinar las personas más adecuadas (selección).

### Gestión Humana

La gestión humana es un nuevo sistema de aprendizaje, desarrollo tecnológico y político de la gerencia moderna para dirigir y potenciar el desarrollo de competencias de las personas a través del trabajo coordinado y de la gestión de estrategias de mejoramiento del conocimiento. La inteligencia corporativa depende en gran medida de las políticas de gestión humana que se ejercen en cada organización. Según Castro, (2011) refiere sobre el tema de Gestión Humana, como gestión o actuación, como entidad organizacional y como disciplina científica, y las

características de los métodos para su abordaje, como modelo teórico consecuente con los enfoques gerenciales de Gestión del Conocimiento, del Capital Intelectual y del Aprendizaje Organizacional dentro de los cuales el factor humano ocupa un lugar central y protagónico, lo cual los diferencia de etapas anteriores del pensamiento organizativo y relativo al factor humano en las organizaciones y su dirección.

### *Funciones gestión de talento humano*

El departamento de Talento Humano, planea, coordina, ejecuta y presta orientaciones técnicas sobre actividades de administración de personal, entrenamiento y formación, bienestar social, seguridad y salud ocupacional, basado en las políticas, directrices y normas legales y de la empresa.

Dentro de los aspectos más relevantes que se deben tener en cuenta para el desarrollo de las actividades son: a) administración de personal, b) entrenamiento y formación, c) bienestar social, estas acciones integradas ayudan a preservar la calidad de vida del trabajador y a mejorar su estado de salud física y emocional.

## CÁPITULO I

### Perfiles de Cargo

Duque (2015) El perfil es el conjunto de características generales y particulares que el empleador define para buscar postulantes para un cargo y con el cual convoca a los candidatos, y con las que espera obtener del seleccionado un buen desempeño en el cargo.

Según Álvarez (2010) un buen sistema de análisis y descripción de puestos de trabajo no solo tiene como objetivo el definir de manera clara las tareas que se deberán desempeñar en un determinado puesto, si no también incluir los factores de éxito necesarios para cumplir las expectativas del mismo

## *Descripción de puestos*

Chiavenato (2000) define un puesto como una unidad de la organización cuyo conjunto de deberes y responsabilidades lo distinguen de los demás cargo. Los deberes y las responsabilidades de un cargo, que corresponde al empleado que lo desempeña, proporcionan los medios para que los empleados contribuyan al logro de los objetivos de la organización.

## *Competencias Laborales*

Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio. En otras palabras, la competencia laboral es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados.

### *Competencias Laborales Generales.*

Las competencias laborales generales se caracterizan por no estar ligadas a una ocupación en particular, ni a ningún sector económico, cargo o tipo de actividad productiva, pero habilitan a las personas para ingresar al trabajo, mantenerse en él y aprender. Junto con las competencias básicas y ciudadanas, facilitan la empleabilidad de las personas.

Según Rodríguez (2005) La empleabilidad es la capacidad de una persona para conseguir un trabajo, mantenerse en él y aprender posteriormente los elementos específicos propios de la actividad. Las competencias laborales generales son necesarias en todo tipo de trabajo, ya sea en un empleo o en una iniciativa propia para la generación de ingreso. Son ejemplos de ellas la orientación al servicio, la informática, el trabajo en equipo, la toma de decisiones, la resolución de problemas, el conocimiento del entorno laboral y el manejo de procesos tecnológicos básicos. Estas competencias son transferibles, es decir, se aplican en cualquier ambiente donde existe una

organización productiva: la familia, la comunidad, la empresa; generan el desarrollo continuo de nuevas capacidades y son observables y medibles, lo cual significa que es posible evaluarlas y certificar que una persona cuenta con ellas. La elección de tomar las competencias laborales generales, parte de una mirada del entorno entendiendo que la organización del trabajo de hoy en día exige más unas capacidades aplicables en distintos sectores y en distintos niveles de cargos, que conocimientos muy específicos. Las competencias laborales generales por un lado son estratégicas porque finalmente los trabajos lo que exigen es tener una capacidad muy alta de aprendizaje a los entornos laborales que pueden ser distintos y que no sólo se refieren a empleos tradicionales sino también a formas de generación de ingreso por oferta propia.

## CAPÍTULO II

### Riesgo Psicosocial

Los factores psicosociales provenientes del trabajo se pueden definir como “aquellas características de las condiciones de trabajo, de la organización y factores emocionales vinculados al puesto de trabajo que afectan la salud de las personas a través de mecanismos fisiológicos y psicológico”. López, (2007), en cuanto a lo que refiere el autor también se conocen algunas condiciones de trabajo en las encuentra inmerso los colaboradores; estas condiciones se clasifican según la norma de resolución 2646/2008 del Ministerio de la Protección Social, la cual divide los factores de riesgo psicosociales en intralaborales, extralaborales e individuales.

#### *Influencia del Entorno Extralaboral Sobre el Trabajo*

##### *Consecuencias Extralaborales*

Las repercusiones que ha traído este problema son bien conocidas por todos, pues viviendo en cualquier sociedad occidental es imposible escapar de ellas como las peleas, el estrés, conflictos familiares, son el pan de cada día. Los problemas cotidianos se han duplicado abriendo dos frentes, el laboral y el familiar; este hecho está mermando la

capacidad de aceptación de tantas situaciones estresantes al mismo tiempo y poco a poco se ha convertido en un problema psicológico (aún no identificado). Tantas exigencias sociales representan una carga mental y física muy difícil de soportar para cualquier persona y la convivencia en pareja sólo ha empeorado el hecho de que estamos demasiado estresados por nuestras responsabilidades laborales que apenas podemos pensar en las domésticas.

### Tiempo Fuera del Trabajo

El trabajo concreto representa una necesidad de realización humana; en cambio, el trabajo abstracto es apenas un medio de subsistencia, garantizado bajo una forma de pago de un salario que genera, potencialmente, un proceso de alienación. Este proceso, también denominado de “extrañamiento”, no se vuelve efectivo sólo en el resultado, sino que también va a abarcar al propio acto de producción.

Generalmente el trabajo es concebido como una obligación, y no como una auténtica posibilidad de realización humana. Según Padilha (2004), como el trabajo es colocado en situación de oposición a la libertad, esta sólo podría ser vivenciada por el trabajador en el tiempo fuera del acto productivo. Así, el tiempo libre surge como un supuesto tiempo de libertad, de liberación de las amarras, obligaciones y contradicciones presentes en el mundo del trabajo.

Según De Masi (2000) el problema es que muchos de nosotros sabemos trabajar, pero no sabemos administrar el tiempo libre. La mayoría de las personas ocupa muy mal sus periodos de descanso: o se queda sin hacer nada y, consecuentemente, sufre de tedio, o se tira a un frenesí de actividades insensatas las cuales no aportan descanso para la persona.

### Características Económicas del Grupo Familiar

Liebman, (2001) Un gran número de estudios teóricos y empíricos han tratado de explicar los determinantes del ahorro, tanto desde la acumulación de los factores y sus efectos sobre el

crecimiento económico, como desde las decisiones a nivel de hogar y las implicaciones de la política pública sobre dichas decisiones. Sin embargo, en pocas ocasiones se ha ocupado de los motivos del ahorro. En particular, el ahorro para el retiro cobra especial interés dado que involucra dos factores importantes desde el punto de vista del diseño de la política económica: en primer lugar, los individuos reaccionan ante los beneficios ofrecidos por el sistema de seguridad social cambiando sus decisión de cuánto y cómo ahorrar para el retiro.

### Referente Legal

Ley 1090 por lo cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología, se dicta el código deontológico y bioética y otras disposiciones. El congreso de Colombia decreta.

**Artículo 1:** la psicología es una ciencia sustentada en la investigación y una profesión que estudia los procesos de desarrollo cognoscitivo, emocional, y social del ser humano, desde la perspectiva del paradigma de complejidad, con la finalidad de propiciar el desarrollo del talento y las competencias humanas en los diferentes dominios y contextos sociales tales como la educación, la salud, el trabajo, la justicia, la protección ambiental, el bienestar y la calidad de vida.

Con base en la investigación científica fundamenta sus conocimientos y los aplica en forma valida, ética y responsable a favor de los individuos, los grupos y las organizaciones, en los distintos ámbitos de la vida individual y social, al aporte de conocimientos, técnicas y procedimientos para crear condiciones que contribuyan al bienestar de los individuos y al desarrollo de la comunidad, de los grupos y las organizaciones para una mejor calidad de vida.

**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 desarrollara en los ámbitos individual, grupal, institucional, o comunitario.

A su vez la capacidad de quien asume el rol le permite ser quien diseñe, ejecute e implemente las estrategias adecuadas para la formación individual o grupal y es una intención de la propuesta de investigación que busca que el ser humano gestione comportamientos de competencia a lo largo de su ciclo vital desde el área de psicología que este en facultades de aplicar en este caso el trabajo psico educativo ( pagina web psicología prospectiva, ley 1090 de 2006)

### Metodología

*Población.* Personal administrativo de la Cámara de Comercio de Cúcuta

*Muestra.* 116 Personas del personal administrativo de la Cámara de Comercio de Cúcuta

*Recursos:*

*Humanos:* Psicólogos en formación, Jefe Inmediato, Docente Asesora de Prácticas y personal administrativo de la Cámara de Comercio de Cúcuta.

*Físicos:* Instalaciones de la Cámara de Comercio de Cúcuta

*Materiales:* Marcadores, carteleras, hojas de block, lapiceros y otros.

*Técnicos:* diseño de instructivos, protocolos.

*Tecnológicos:* Computador, video beam.

### Procedimiento

*Fase I: Fase de Observación (diagnóstico de necesidades)*

Se realiza un diagnóstico de necesidades mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos entre los que se encuentran la observación participante y la entrevista semiestructurada aplicada a la jefe inmediato, así mismo por medio de libros y páginas de internet, efectuando un posterior análisis de la información obtenida aportando a la información acerca de las necesidades más relevantes de la Cámara de Comercio de Cúcuta.

### *Fase II: Fase de Diseño y Planeación*

En esta fase se realiza en diseño en las líneas de acción y ejes temáticos a abordar de acuerdo a las necesidades detectadas y objetivos planteados.

Línea de Acción	Eje Temático	Población	Estrategia
Análisis de Cargo y Descripción de Perfiles	Análisis del Cargo Descripción de Perfiles	Cargos de la Cámara de Comercio de Cúcuta	Protocolos y métodos de recolección de análisis; formato por calidad de manual de descripción de perfiles.
Riesgo Psicosocial	Riesgo Extra laboral Tiempo Fuera del Trabajo <i>-Influencia del Entorno Extralaboral Sobre el Trabajo -Características Económicas del Grupo Familiar</i>	Personal con indicadores alto y muy alto según los resultados de la batería de Riesgo Psicosocial	Encuentros psicoeducativos, campañas.

### *Fase III: Fase Ejecución:*

Teniendo en cuenta los ejes temáticos planteados, se toma como enfoque psicológico el Cognitivo Conductual, para la ejecución de las estrategias diseñadas, mediante actividades como: encuentros psicoeducativos, capacitaciones y campañas, que permiten dar cumplimiento a los objetivos propuestos. Durante esta fase de ejecución e implementación de estrategias, se realiza un despliegue de las habilidades, conocimientos, destrezas adquiridas por la psicóloga en formación, de igual forma, las actividades que se llevan a cabo corresponden netamente al área de la psicología organizacional y con la finalidad última degenerar un impacto positivo en la población

*Fase IV: Fase de Evaluación*

Realizada la ejecución de las estrategias, objetivos planteados, se miden los resultados obtenidos y el impacto a nivel psicológico y metodológico a través de una evaluación de tipo cuantitativo que integra cuatro componentes básicos (cognitivo, emocional, metodológico y comportamental).

ACTIVIDADES GRUPALES E INDIVIDUALES DEL PLAN DE TRABAJO

*Tabla N°3. Actividades Grupales e Individuales*

<b>Tipo de Actividades</b>	<b>Actividades Individuales</b>	<b>Actividades Grupales</b>
Asistenciales	Análisis del Cargo	
	Descripción de Perfiles	
	<i>Factores extralaborales:</i>	Encuentros psicoeducativos
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Campañas
	Tiempo fuera del trabajo	
	Características económicas del grupo familiar	
Administrativas	Diligenciamiento de carpetas, formatos de prácticas e informes.	Encuentro semanal con la Jefe inmediato.

Académicas

Asesoría individual con la Docente

Día del amor y la amistad

Día del niño.

## ESTRATEGIAS DEL PLAN DE TRABAJO QUE HAN SIDO ABORDADAS

### Actividades Asistenciales

#### Línea de Acción I: Perfiles de Cargo

Título: Actualización de perfiles

Tema: Análisis del Cargo Descripción de Perfiles

#### Objetivo

Rediseñar el manual de descripción de cargos, mediante métodos de diseño de perfiles y protocolos de calidad establecidos, que conlleven al cumplimiento eficiente y eficaz de las responsabilidades del personal de la Cámara de Comercio de Cúcuta.

#### Justificación

La organización de la Cámara de Comercio de Cúcuta, valora al personal por sus capacidades, aptitudes y sobre todo el rendimiento del cargo que ocupa, por tal motivo se requiere enfatizar en la descripción de puestos, es decir, que hace el ocupante, como lo hace, cuando lo hace, y porque lo hace; este proceso es importante ya que sin él no hay dirección ni objetividad en la empresa.

Según Alvarez (2010) un buen sistema de análisis y descripción de puestos de trabajo no solo tiene como objetivo el definir de manera clara las tareas que se deberán desempeñar en un

determinado puesto, si no también incluir los factores de éxito necesarios para cumplir las expectativas del mismo

El análisis de puestos pretende estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para desempeñarlo adecuadamente por tanto se procederá a la revisión de los perfiles profesionales dicha revisión es instrumento esencial para llevar a cabo de una manera ordenada el proceso de actualización de cargos en la empresa.

Metodología:

*Población:* Personal administrativo de la Cámara de Comercio de Cúcuta

*Muestra:* 116 Personas del personal administrativo de la Cámara de Comercio de Cúcuta.

Recursos:

*Tecnológicos:* Computador

*Humanos:* Psicólogos en formación, Jefe Inmediato, Docente Asesora de Prácticas y personal administrativo de la Cámara de Comercio de Cúcuta.

*Físicos:* Instalaciones de la Cámara de Comercio de Cúcuta

*Materiales:* hojas de block, lapiceros y otros.

*Técnicos:* Encuesta de actualización

## Línea de Acción II. Riesgos Psicosociales

Título: Riesgos Extralaborales

Temas:

Tema I: Influencia del Entorno Extralaboral en el Trabajo

Tema II: Tiempo Fuera del Trabajo

Tema III: Características Económicas del Grupo Familiar

## Objetivo

Minimizar las consecuencias generadas a partir de los riesgos extralaborales y estrés en los empleados de la Cámara de Comercio de Cúcuta, por medio de estrategias psicoeducativas que permitan un mejoramiento en su entorno familiar y laboral.

## Justificación

Los factores de riesgo psicosociales son numerosos, de diferente naturaleza, comprenden aspectos físicos, de organización, sistemas de trabajo y calidad de las relaciones humanas. Todos ellos interactúan y repercuten sobre el clima social de la empresa y sobre la salud física y mental de los trabajadores teniendo en cuenta que la estabilidad emocional es de gran importancia para el mejor desarrollo de las actividades diarias, los riesgos psicosociales generan un agotamiento emocional en los trabajadores, que hace referencia a la situación en que ellos sienten que ya no pueden dar de sí mismos a nivel de rendimiento y productividad.

En la actualidad se evidencian factores de riesgo psicosocial en la Cámara de Comercio de Cúcuta, que afectan la salud de los trabajadores y están constituidos principalmente por repetitividad, el individuo se expone a trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo, estrés individual, estrés organizacional y trabajos con estresantes físicos, que producen estados de ansiedad. Por tal motivo se diseñan estrategias psicoeducativas con el fin neutralizar las diferentes emociones que los trabajadores experimentan a diario en su entorno intralaboral y extralaboral.

## Metodología

*Población:* Personal administrativo de la Cámara de Comercio de Cúcuta

*Muestra:* 116 Personas del personal administrativo de la Cámara de Comercio de Cúcuta.

*Recursos:*

*Humanos:* Psicólogos en formación, Jefe Inmediato, Docente Asesora de Prácticas y personal administrativo de la Cámara de Comercio de Cúcuta.

*Físicos:* Instalaciones de la Cámara de Comercio de Cúcuta

*Materiales:* Marcadores, carteleras, hojas de block, lapiceros y otros.

*Técnicos:* diseño de instructivos, protocolos.

*Tecnológicos:* Computador, video beam.

Titulo: Control de emociones

Tema I: Influencia del Entorno Extralaboral en el Trabajo

Objetivo

Fomentar el manejo asertivo de las emociones en los colaboradores de la cámara de comercio de Cúcuta, por medio de estrategias psicoeducativas que favorezcan las condiciones de respuesta ante las exigencias del rol familiar, personal en el bienestar, con actividad laboral.

Titulo: Manual para crecer económicamente

TemaII: Características económicas del entorno familiar

Objetivo

Fomentar el adecuado manejo de la economía en los colaboradores de la Cámara de Comercio de Cúcuta, por medio de la psicoeducación brindando estrategias informativas para el fortalecimiento de las finanzas familiares.

Titulo: Fuera del trabajo puedo hacer más

Tema III: Tiempo fuera del trabajo

Objetivo:

Fortalecer la comunicación en el entorno familiar de los colaboradores de la Cámara de Comercio de Cúcuta, por medio de un taller psicoeducativo; que conlleve a al mejoramiento en las relaciones y con ello se favorezca el ámbito laboral.

Actividades Educativas

## Instructivo III. Semana de la Salud

Título: Tips Saludables

Tema: Hábitos de Vida Saludables

### Objetivo

Fortalecer el autocuidado, en los colaboradores de la Cámara de Comercio de Cúcuta a través de espacios lúdico- recreativos que contribuya al mejoramiento de los estilos de vida saludables

### Metodología

*Población:* Colaboradores de la Cámara de Comercio

### Recursos:

*Recursos humano:* Personal de la Cámara de Comercio y psicólogas en formación

*Recursos materiales:* foami, papel crepe, canasta plástica, colbon, grapadora, marcadores, cinta, papel carton, marcadores, papel azúcar.

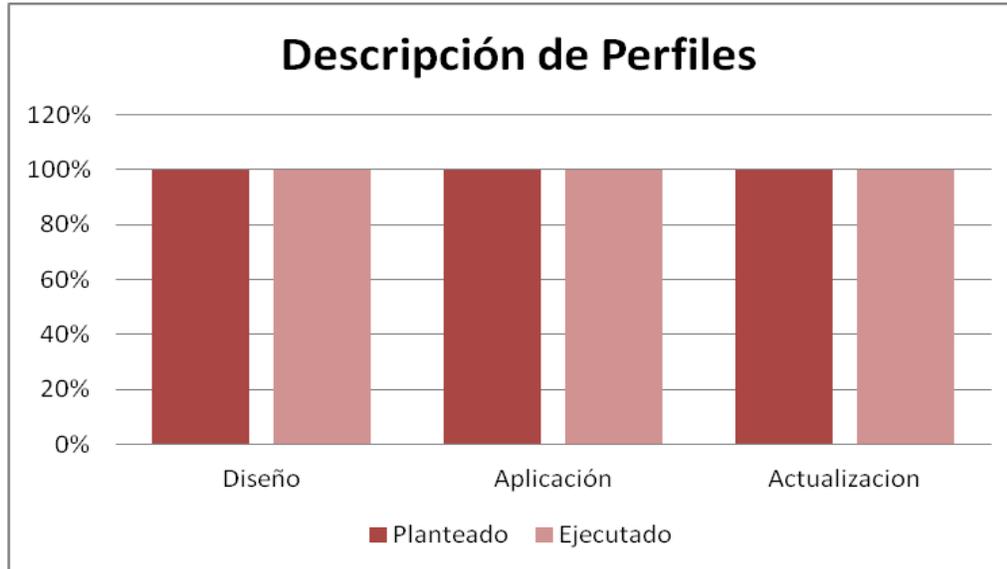
*Recursos técnicos:* Pecera tips saludables, logo de psicología y pancartas.

## RESULTADOS DEL PLAN DE TRABAJO

### Actividades Asistenciales

#### Línea de Acción I. Descripción de Perfiles

Gráfica N° 1.



#### Análisis Cuantitativo

Como se observa en la gráfica el diseño para la actualización de perfiles de cargo se ha cumplido en su totalidad, en la aplicación de un 100%, se ha cumplido un 100% por lo cual el la aplicación se ha cumplido de acuerdo al cronograma establecido; finalmente en la actualización de funciones del cargo un 100%. Esta actividad fue aplicada a los colaboradores de la Camara de Comercio de Cúcuta los cuales están divididos en 7 gerencias, dando cumplimiento a la totalidad de la estructura organizacional.

#### Análisis Cualitativo

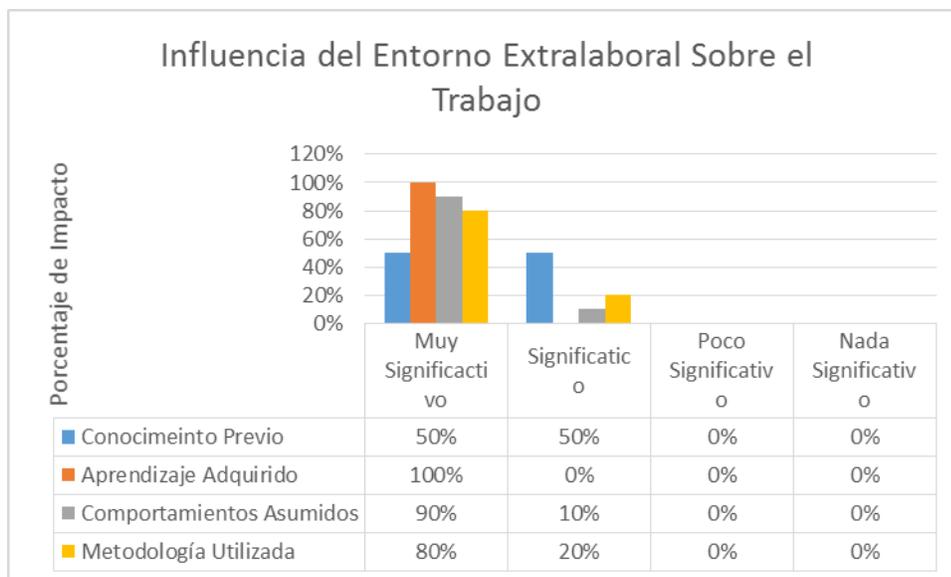
El análisis de los cargos y descripción de perfiles es un proceso fundamental para las organizaciones, alineado estratégicamente por los objetivos y políticas del área de Gestión Humana. Este permite que cada uno de los colaboradores de la organización sean seleccionados y posteriormente asignados a un cargo cumpliendo las necesidades de comparación entre el perfil del candidato y el perfil requerido por el cargo; de esta manera se conlleva a que las organizaciones sean más productivas, eficientes y por ende competitivas, teniendo en cuenta que

cada colaborador de la organización realiza sus funciones y responsabilidades con las competencias requeridas por el cargo. Es así como la Cámara de Comercio de Cúcuta, requiere de la actualización de la descripción de los cargos, apoyándose en el aporte desde la psicología organizacional dada por la psicóloga en formación.

## Línea de Acción II. Riesgos Psicosociales

### Tema. Influencia del Entorno Extralaboral Sobre el Trabajo

Gráfica N° 2. Influencia del Entorno Extralaboral Sobre el Trabajo



### Análisis Cuantitativo

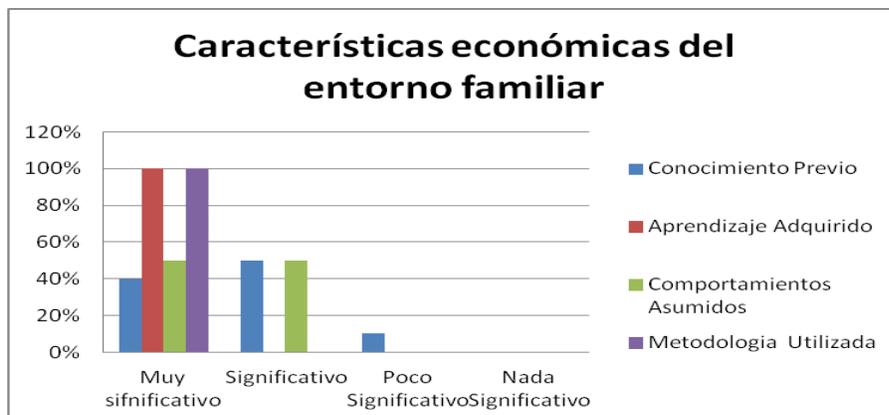
En la gráfica se representa el impacto logrado en la población abordada la cual se basa en 80 colaboradores. El 50% de los colaboradores tienen conocimiento previo de la temática, mientras que el 50% restante establece que tiene un conocimiento significativo. Así mismo para la medición del aprendizaje adquirido el 100% de los colaboradores afirma que fue muy significativo, el 90% reconoce las conductas que no sirven en un diario vivir, y el 80% afirma muy significativo por la metodología utilizada para la ejecución de la temática.

## Análisis Cualitativo

En la ejecución del instructivo se pudo observar que los colaboradores no tenían conocimiento de la manera de controlar emociones negativas, se evidenció el interés por aprender las diferentes emociones que experimentaban a diario en el entorno extralaboral que influenciaban el estado de ánimo en el trabajo haciendo que se encontraran en un riesgo psicolaboral y de esta manera la productividad del trabajo disminuye, al igual que las relaciones interpersonales, de esta manera exponiéndose a que el estado de salud mental y físico se encuentren comprometidos debido a las diferentes emociones negativas experimentadas en un día y no tener las pautas adecuadas para el control de las mismas.

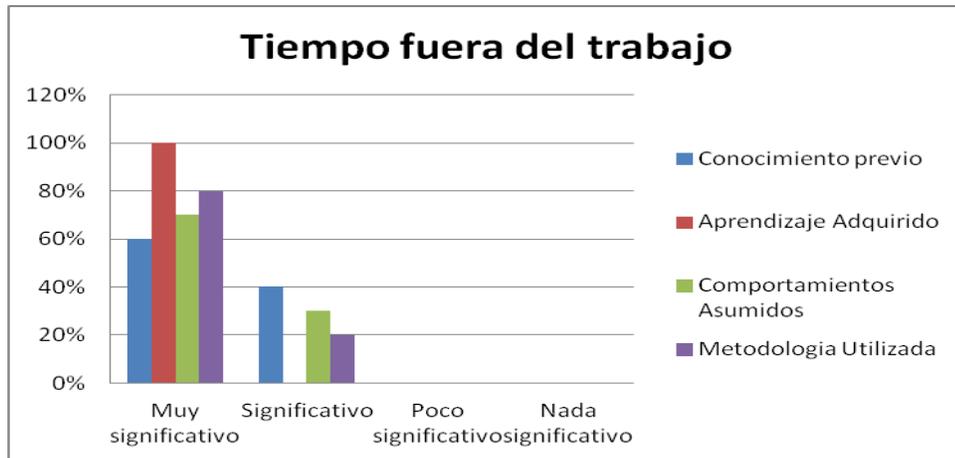
### Tema. Características económicas del entorno familiar

*Gráfica N° 3. Características Económicas del Entorno Familiar*



### Tema. Tiempo fuera del trabajo

*Gráfica N° 4. Tiempo fuera del trabajo*



### Análisis Cuantitativo

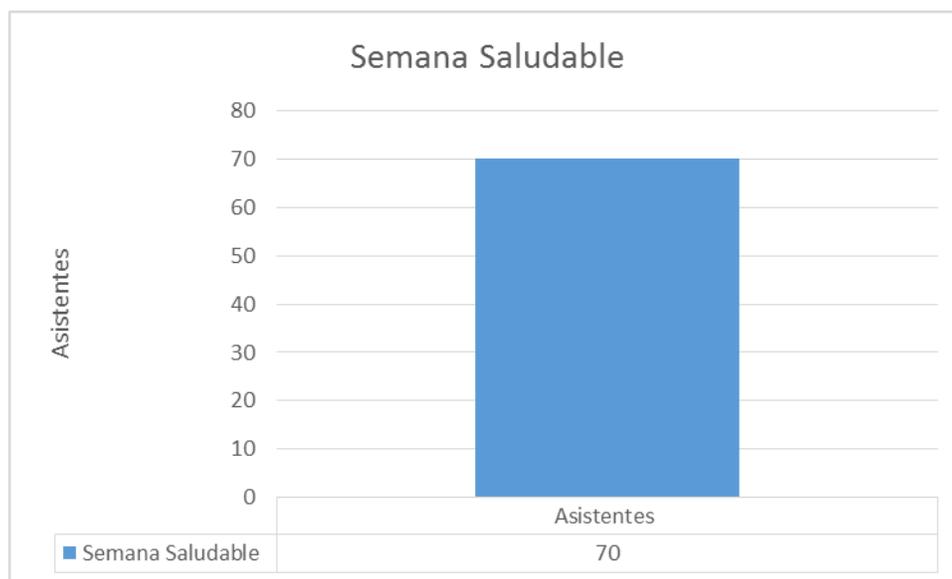
Como se evidencia en la grafica, el conocimiento previo de dicha dimensión fue muy significativo en un 60% y significativo en un 40%, dentro del aprendizaje adquirido los colaboradores refieren que fue de un 100%, los comportamientos asumidos después de la ejecución de la actividad son de un 50% muy significativos y un 50% significativo, teniendo en cuenta la metodología utilizada por la psicóloga en formación, la población refiere que fue un 100% muy significativa.

### Análisis Cualitativo

En el desarrollo de la actividad “Fuera del trabajo puedo hacer más”, los colaboradores se mostraron atentos, participativos, con escucha activa, evidenciándose el interés por aprender pautas para mejorar en el entorno extralaboral, reconociendo en que estaban fallando, y de esta manera buscar soluciones adecuadas, dicha actividad fue un impulso para que los colaboradores buscaran solución a ciertos hábitos que ejecutaban en el tiempo fuera del trabajo no asertivos, en la realización del cronograma de actividades diarias después del trabajo, se mostraron interesados, hicieron preguntas, y buscaron orientación por parte la psicóloga en formación ante diferentes dificultades que estaban viviendo en el entorno extralaboral refiriendo satisfacción por lo aprendido.

## Actividades Educativas

Gráfica N° 5. Semana de la Salud



### Análisis Cuantitativo

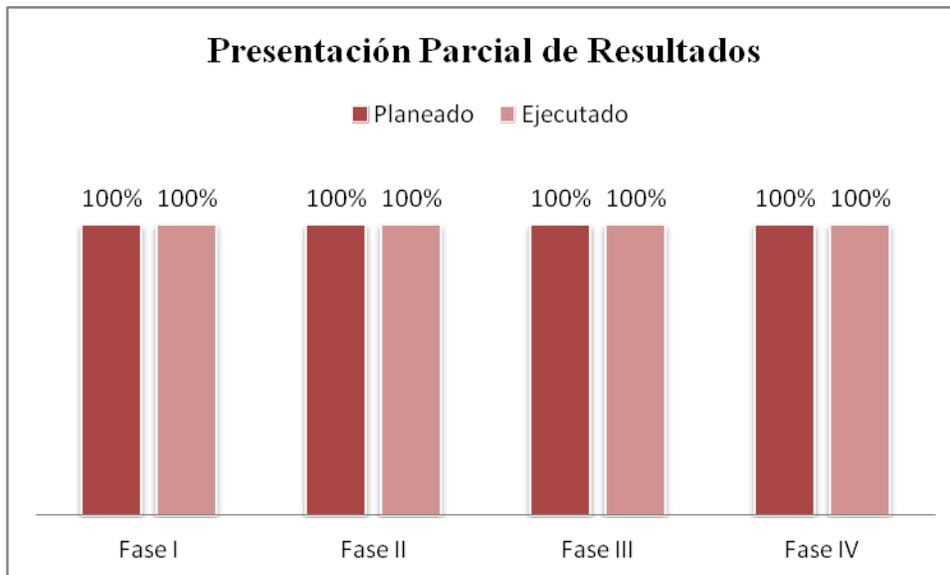
Como se observa en la gráfica 3, de 116 colaboradores de la cámara de comercio asistieron a la actividad de la semana de la salud 70.

### Análisis Cualitativo

Se llevo a cabo la semana de la salud con los colaboradores de la Cámara de Comercio de Cúcuta, en donde las psicólogas en formación llevaron a cabo una actividad llamada “tips saludables” se pudo evidenciar el interés del personal por ejecutar la actividad y aprender acerca de nuevos hábitos de vida saludable.

## PRESENTACIÓN PARCIAL DE RESULTADOS

Gráfica N° 6. Presentación Parcial de Resultados



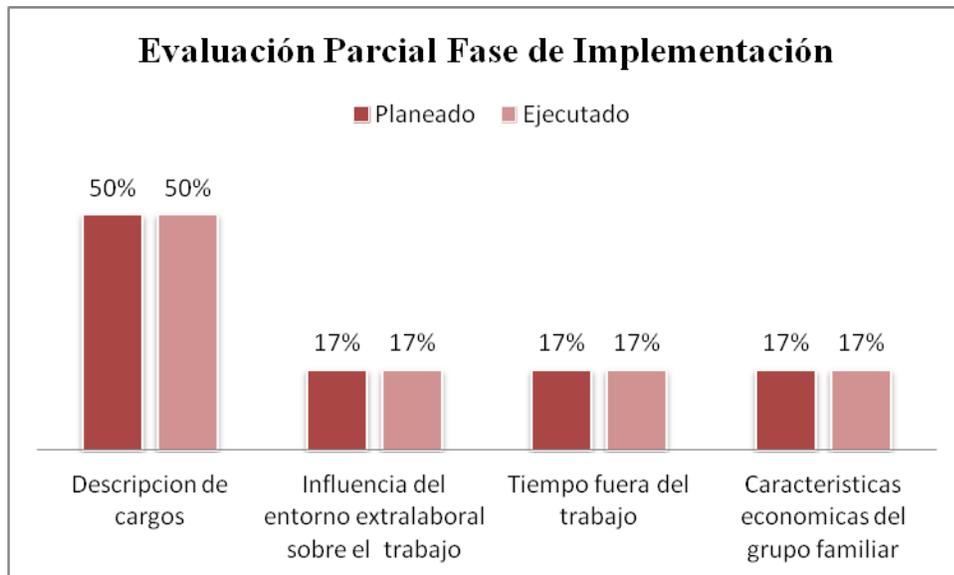
#### Análisis Cuantitativo

Para la ejecución del plan de trabajo se tiene en cuenta 4 fases, como se observa en la gráfica N. 4, se ha dado total cumplimiento al proceso.

#### Análisis Cualitativo

En el desarrollo de las cuatro fases del plan de trabajo se han ejecutado satisfactoriamente la fase I la cual fue el proceso de observación y evaluación de necesidades, la fase II la cual fue el Diseño y planeación. en la fase III es la fase de ejecución de estrategias diseñadas para el cumplimiento del plan del trabajo en esta fase se estructuraron tres instructivos de riesgo psicolaboral, de los cuales se ha dado total cumplimiento, en conclusión el plan de trabajo diseñado en beneficio de los colaboradores de la Cámara de Comercio de Cúcuta, fue planeado, diseñado, ejecutado y evaluado adecuadamente, con resultados muy significativos en la población.

*Gráfica N°7. Evaluación Parcial Fase de Implementación*



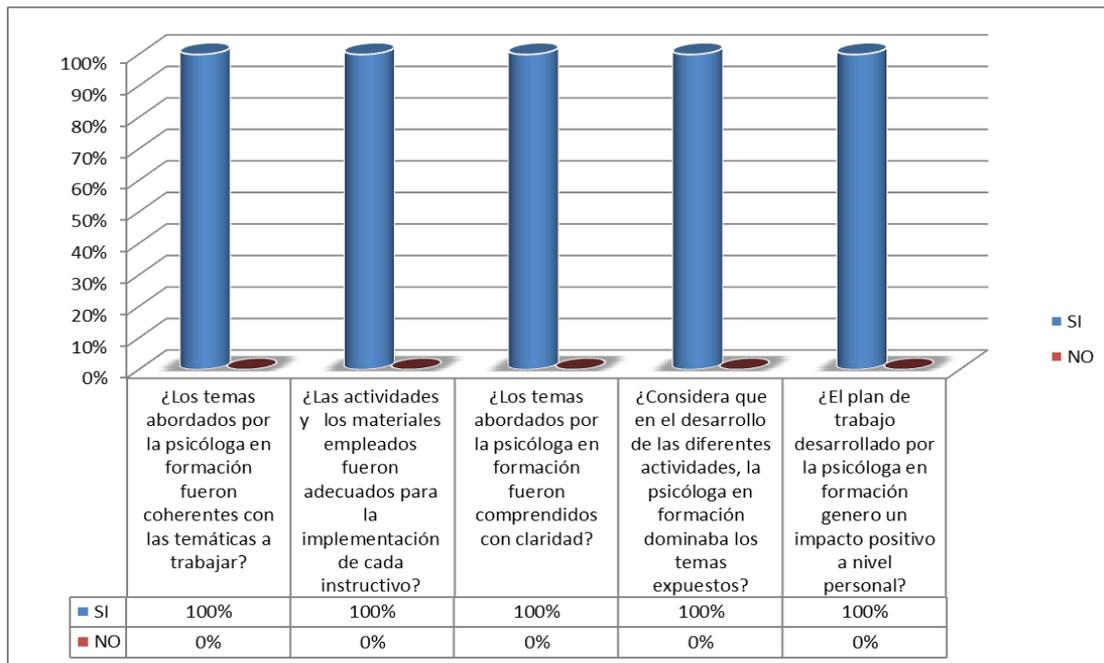
#### Análisis Cuantitativo

La gráfica N°5 representa las estrategias establecidas para la práctica empresarial, dadas en dos líneas de acción, donde la primera se basa en la reestructuración, análisis y actualización de la descripción de perfiles; de esta dada en un 50% se ha ejecutado satisfactoriamente un 50%, como segunda línea de acción se plantean tres estrategias de mejoramiento ante los riesgos psicosociales, de los cuales se ha dado total cumplimiento un 50%, Por lo anterior se permite establecer que el plan de trabajo se ha cumplido satisfactoriamente.

#### Análisis Cualitativo

En la descripción de perfiles de cargo se llevo un proceso el cual se cumplió paso a paso inicialmente con la construcción de competencias específicas y transversales, seguidamente la aplicación del formato para el rediseño de funciones y contribuciones, finalizando dicho proceso con la actualización de perfiles de cargo, para el cumplimiento de riesgos psicosociales se estructuran tres instructivos los cuales son, Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, tiempo fuera del trabajo, y características económicas del grupo familiar, dando el debido cumplimiento al plan de trabajo.

## Presentación impacto global



La evaluación del impacto del plan de trabajo, Aporte al Área de Talento Humano en Descripción de Cargos y Riegos Psicosocial el cual se realiza con base en el proceso de detección de necesidades con la búsqueda de criterios en conjunto que correspondan al proceso evaluativo y den cuenta del impacto real en la población. Por tanto, se aplica un instrumento de tipo cualitativo.

En la gráfica de impacto global se evidencia que un 100% de los colaboradores encuestados de la Cámara de Comercio de Cúcuta, indica que los temas abordados por los psicólogos en formación fueron coherentes con las temáticas que se fueron trabajando en el transcurso del semestre.

Se identifica que 100% de los participantes consideran que las actividades realizadas y los materiales empleados fueron adecuados para la actualización de funciones del cargo e implementación de cada instructivo de riesgo extralaboral, lo cual da a conocer la satisfacción en la metodología implementada por la psicóloga en formación, puesto que refieren que las actividades fueron innovadoras, creativas que los hacían salir del contexto habitual.

Ante la pregunta, si los temas abordados por la psicóloga en formación fueron comprendidos con claridad el 100% responde que sí. Debido a que cada temática contaba con una actividad diferente que estaba acorde a sus necesidades al mismo tiempo los hacia reflexionar sobre cada uno de los comportamientos llevándolos al cambio de aquellas conductas que no eran adecuadas y provocaban dificultades en cuanto a riesgos extralaborales.

Seguidamente, el 100% de los participantes indicó que considero que en el desarrollo de las diferentes actividades, la psicóloga en formación dominaba los temas expuestos, lo cual evidencia que los participantes adquirieron conocimiento sobre las temáticas tratadas.

Por último, se identifica que un 100% de los participantes indicó que el plan de trabajo desarrollado por los psicólogos en formación genero un impacto positivo en la empresa. Lo cual se evidencio en comentarios muy significativos de satisfacción por cada cosa que aprendieron aplicaron y quedaron como propias.

## LECTURA ANALÍTICA E INTERPRETATIVA DE LA PRÁCTICA

El proceso de trabajo en la empresa estuvo enmarcado en la Actualización del manual perfiles de cargo y Riesgos extralaborales que tenían como intención la generación de espacios psicoeducativos en la población. En esa medida, y frente a una población numerosa, las actividades estaban enfocadas a desarrollar temáticas de manera activa, de forma completa y didáctica puesto que se tenía conocimiento que se debía trabajar de forma creativa bajo objetivos terapéuticos.

La Cámara de Comercio de Cúcuta permitía no sólo una gran población para la implementación de actividades, sino también la facilidad de hacer trabajo en cooperación entre las psicólogas en formación y equipo de talento humano, facilitando de esta manera el cumplimiento total del plan de trabajo propuesto.

El hacer un aporte al área de talento humano en Descripción de Cargos y Riesgos Psicosocial el cual fue ejecutado con los colaboradores de la Cámara de Comercio de Cúcuta, fue un proceso enriquecedor, se obtuvo un aprendizaje significativo a nivel personal y profesional donde se fortalecieron, descubrieron y desarrollaron habilidades como: capacidad de aceptación y adaptación, participación activa, iniciativa, liderazgo entre otros.

A medida que avanzaba el trabajo realizado por la psicóloga en formación se evidenciaba interés por parte de los colaboradores en cuanto a la ejecución de actividades que benefician y aportan conocimiento propio sobre cada uno de los temas. El desarrollo de cada una de las actividades asistenciales, administrativas, educativas permitió que la psicóloga en formación obtuviera un espacio dentro del establecimiento permitiendo conexión con el personal, de la Cámara de Comercio de Cúcuta.

Para finalizar la psicóloga en formación, agradece el acompañamiento del jefe inmediato, y asesora de prácticas quienes siempre estuvieron pendientes facilitando el desarrollo de cada actividad y colaborando día a día, a la Cámara de Comercio de Cúcuta se agradece por la oportunidad y el espacio permitido en el proceso de práctica empresarial.

## CONCLUSIONES

El aporte dado por la psicóloga en formación al área de talento humano en Descripción de Cargos, conlleva al cumplimiento eficiente y eficaz de las responsabilidades del personal de la Cámara de Comercio de Cúcuta.

Desde el área organizacional, específicamente en riesgos extralaborales, se evidenció la importancia de abordar temáticas como, tiempo fuera del trabajo, influencia del entorno extralaboral en el trabajo, características económicas del entorno familiar, abarcando muchas de

las necesidades presentes en mencionada población. Haciéndose necesario enfatizar en acciones amplias las cuales se desarrollaron, con el fin de impactar positivamente, para así seguir trabajando por la disminución y prevención de comportamientos conductas no asertivos los cuales se presentan en algunas de los colaboradores de la Cámara de Comercio de Cúcuta perjudicando el entorno intralaboral. .

Finalmente, la práctica empresarial en la Cámara de Comercio de Cúcuta enriquece y fortalece las competencias en psicología de manera eficaz puesto que el escenario consolida la complejidad humana. Por tanto los aprendizajes adquiridos fueron significativos durante el desarrollo de la práctica formativa.

## SUGERENCIAS

Es necesaria la presencia de unos practicantes de psicología, permanente en la empresa, los cuales pueda brindar atención psicológica y profundizar en el aporte al área de talento humano en Descripción de Cargos y Riegos Psicosocial y así dar continuidad al trabajo ejecutado por la psicóloga en formación en beneficio a cada uno de los colaboradores de la Cámara de Comercio de Cúcuta.

Los psicólogos en formación que lleguen a realizar prácticas formativas en la Cámara de Comercio de Cúcuta, se les recomienda que

Trabajar las necesidades que evidencien de manera creativa con los colaboradores de la Cámara de Comercio de Cúcuta de esta manera se evidenciaran cambios positivos en la población.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Daza, (2009) Conceptualización de campaña. Descargado el 08 de septiembre de 2015 de:  
<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013.pdf?sequence=1>

García, (2010) las capacitaciones en el mundo de hoy. Descargado el 08 de septiembre del 2015  
de: <http://www.cgrict.com/galeriartrrc2.htm>

García y hoyo, (2012). Determinantes de los riesgos psicosociales, descargado el día 25 de  
septiembre de 2015 en la página web  
<http://www.carm.es/web/pagina271/Trabajo%20de%20Susana.pdf?sequence=1>

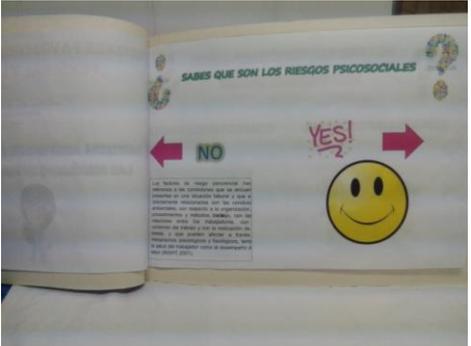
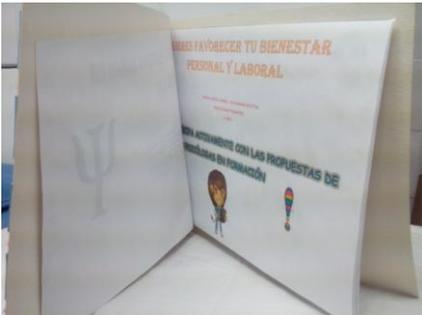
Gaviria, J. (2005). Artículos Relacionados, Tomado el 11 de septiembre del 2015 en la página  
web: [www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0034-74502005000500005](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0034-74502005000500005)

López, (2007), riesgo psicosocial, descargado el día 24 de septiembre de 2015 en la página web  
<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1271/Trabajo%20de%20Susana.pdf?sequence=1>

Padilha, V (2004), Tempo libre

Rodriguez, A. (2014), Tomado el 11 de septiembre del 2015 en la página web:  
<http://www.oocities.org/es/avrrinf/grh/trabajo3/trabajo3.htm>, Capacitación y Desarrollo de  
recursos humanos

APENDICE B  
CAMPAÑA Semana Saludable



# Tema: Influencia del Entorno Extralaboral Sobre el Trabajo

**¡ CONTROLA TUS EMOCIONES, IDEA QUE TODO FLUYA!**



**PASO 1: Usa el poder de tu mente subconsciente**  
 Dedica 5 minutos por la mañana y 5 minutos antes de quedarte dormido, para poner tu mente en un estado de meditación y repetir algunas declaraciones como esta: "Mi futuro está lleno de amor y armonía, responderé con amor a todas las situaciones dadas, y especialmente, me amo a mí mismo y distribuyo al máximo cada día".

**PASO 2: Mantén el control en situaciones de tensión**  
 Enfoca tu atención en otra cosa o deja tu mente en blanco por unos segundos. Empieza a respirar profundamente de la siguiente manera: cuenta hasta 3 mientras inhalas, mientras retienes el aire y mientras lo exhalas.

**PASO 3: Vigila tus pensamientos**  
 Los pensamientos producen emociones, por lo tanto, lo más importante es controlar tus pensamientos. Sustituye cualquier pensamiento negativo por uno positivo. Puedes repetir afirmaciones que te hagan pensar positivamente, por ejemplo: "Ahora mismo me siento tranquilo, relajado y fuerte, estoy lleno de armonía y felicidad".

**PASO 4: Visualiza imágenes agradables**  
 Mantén tu cabeza levantada, dibuja una sonrisa y empieza a imaginar una situación que te produzca entusiasmo y alegría. Mantén en tu mente estas imágenes durante al menos 5 minutos.

*¡SE ENVISTO A QUE VUELVAS A LEER ESTOS 4 PASOS, Y SOBRE TODO, A QUE LOS EMPLEES A PUNTO DE PRÁCTICA PROF. NELLSON QUINÓ PRUEBA SUS 200 DE TOMARLO. MEJOR TIEMPO, PERO AL ANALIZARLOS DE MANERA CONSTANTE, PODRÁS DESPERTAR UNA MEJOR SALUD Y COLABORAR AL OBTENERLOS EN POCOS DÍAS.*

## Encuesta Actualización de Perfiles de Cargo

Fuente      Párrafo




**ACTUALIZACIÓN DE FUNCIONES PARA LA DESCRIPCIÓN DEL CARGO**

Gerencia Administrativa y Financiera

**CARGO: ASISTENTE DE TECNOLOGIA**

FUNCIONES	APLICA CON ACTUALIZACIÓN	NO APLICA	REEMPLAZADA POR

ACTUALIZA LAS FUNCIONES SEGUNTO REFERIDO EN LA TABLA ANTERIOR

