



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



Nombre del programa: Psicología	
Ciudad: Pamplona	Departamento: Norte de Santander
Fecha:	01 de septiembre de 2021
Nombre de la Institución: INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC	
Nivel de complejidad del Escenario: (si aplica)	
TIPO DE PRÁCTICA: Clínica () Hospitalaria () Comunitaria () Otra (X) defina cuál: Psicología Organizacional, Práctica Empresarial	
Semestre(s) que rotan en el escenario: <u>NA</u>	
Nivel y nombre de la(s) práctica(s) que rota(n) en el escenario: Práctica Empresarial, Área Organizacional	
Nombre y código de la asignatura: Trabajo de Grado BR 153297	
OBJETIVOS DE LA PRÁCTICA	
Objetivo General	
Favorecer el desarrollo de los procesos de planeación y ejecución en la intervención de la psicología organizacional por medio de la aplicación de conocimientos teórico-prácticos adquiridos durante la carrera y el uso de estrategias proyectivas y vivenciales en individuos, grupos y familias, facilitando la implementación del programa de extensión universitaria dentro del área organizacional en el INPEC, Cúcuta.	
Objetivos Específicos	
Propiciar acciones y discursos relacionados con las competencias psicológicas para la atención individual, familiar y grupal en concordancia con el Código Ético del Psicólogo Colombiano.	
Promover aptitudes, habilidades y destrezas en asesoría en el área de talento humano.	
Demostrar competencias profesionales en acciones de promoción, prevención, diagnóstico de acuerdo con el contexto y área de abordaje.	



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



Generar competencias personales y profesionales para desarrollar procesos de investigación, promoción, prevención y asesoramiento en salud mental en la comunidad perteneciente al INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC

Ejercer funciones de liderazgo participativo y creativo, desde la interdisciplinariedad y transdisciplinariedad, en la comunidad donde se desarrolla la práctica

Comprometerse con el desarrollo de proyectos de investigación psicológica y psicosocial que beneficien las instituciones en comunidades objeto de la práctica, su formación profesional y de otros psicólogos en formación, con base a las necesidades de la población colombiana.

Integrar a la praxis los conocimientos psicológicos al proceso de problematización.

Número de rotaciones en el escenario: Único

Nombre del (los) servicio(s): Psicología

Nombre del coordinador de prácticas

Yina Lizmar Roa Daza

Nombre del coordinador de trabajo de grado

Eliana María Ibáñez Casadiego

Nombre del(la) Docente Asesor(a) de Práctica

Diego Andrés Rivera Porras

Número y nombre de estudiantes

Dos (2) Charlin Viviana Martínez Sánchez

Neffar Dayana Sepúlveda Ortiz

Número de estudiantes permanentes en el escenario

Dos (2) Estudiantes de Práctica Empresarial



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



Número de estudiantes por servicio (si aplica)	Dos (2) Estudiantes en el área de talento humano
Número de estudiantes por jornada	Dos (2) Estudiantes en la jornada de la mañana y en la jornada de la tarde.
Horas semanales de dedicación del estudiante	Cuarenta (40) horas semanales para Práctica empresarial.
Fecha de inicio de la rotación	13 / 09/ 2022
Fecha de finalización de la rotación	20/ 12/ 2022
Horario(s) de rotación	No Aplica

LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES
8:00 a 12:00 p.m.	8:00 a 12:00 p.m.	8:00 a 12:00 p.m.	8:00 a 12:00 p.m.	
2:00 a 6:00 p.m.	2:00 a 6:00 p.m.	2:00 a 6:00 p.m.	2:00 a 6:00 p.m.	2:00 a 6:00 p.m.

OBSERVACIONES DEL HORARIO:

Durante el semestre se ausentarán las estudiantes con previo aviso al jefe inmediato para dar cumplimiento a las actividades académicas (asesoría de trabajo de grado) en el horario de 8:00 a.m. a 12:00 p.m. los viernes en la facultad de salud de la Universidad de Pamplona.

CRITERIOS INSTITUCIONALES PARA DEFINIR EL NÚMERO DE ESTUDIANTES: (marque según la casilla correspondiente)



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



Capacidad instalada	Derechos de los usuarios		Demanda del servicio	X	Complejidad del servicio	
Otro	¿Cuál?					
<p>Durante el semestre las estudiantes darán apoyo a algunas de las actividades que requiere el área de talento humano las cuales se desarrollarán en las fechas estipuladas por la entidad.</p> <p>Actividades Asistenciales: A continuación, el plan de trabajo se encuentra especificado por líneas de acción, ejes temáticos, énfasis y actividades, manteniendo la estructura de acuerdo con las necesidades encontradas en el escenario:</p>						
Entrega de banda del reinado mi simpatía 2022.			19 de septiembre del 2022			
Jornada prevención riesgo psicosocial, (taller fortalecimiento emocional).			19 y 20 de septiembre del 2022			
Reinado miss simpatía 2022.			28 de septiembre del 2022			
Campaña 0 papel.			11 de octubre del 2022			
Entrega de elementos de bioseguridad.			21, 22 y 23 de cada mes del 2022			



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



Taller de limpieza y desinfección de puesto de trabajo.	23,24 y 25 de octubre de 2022
---	-------------------------------

PROPUESTA

La presente propuesta de investigación, tiene como objetivo favorecer el desarrollo de los procesos de planeación y ejecución en la intervención de la psicología organizacional por medio de la aplicación de conocimientos teórico-prácticos adquiridos durante la carrera y el uso de estrategias proyectivas y vivenciales en individuos, grupos y familias, frente a 51 personas del área administrativa y 365 comando de vigilancia, con el fin de promover la importancia del área de talento humano al personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, que requieren en cada una de las áreas de talento humano para dicho establecimiento.

TITULO

Fortalecimiento de los procesos de gestión del área de talento humano en el Instituto Penitenciario y Carcelario de Cúcuta (INPEC).

OBJETIVO

Fortalecer los procesos en el área de talento humano a través de la planeación, ejecución, aplicación y seguimiento de las actividades estipuladas por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, que requieran del servicio desde el área organizacional.



**UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.**



Contextualización de la institución

Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC

El complejo Penitenciario y Carcelario de Cúcuta, fue creado a partir de la Resolución N° 003805 del 22 de octubre de 2012, integrando las estructuras de primera y tercera generación con una capacidad para albergar 2604 PPL, siendo 2218 hombres y 386 mujeres; bajo el nombramiento de un Director y tres subdirectores respectivos para las estructuras de condenados, sindicados y mujeres.

En el COCUC, se garantiza el tratamiento penitenciario para los PPL, a través del plan ocupacional que abarca el 100% de la población en diferentes modalidades, contando con una red de apoyo externa, personas naturales, jurídicas y los gobiernos de los entes territoriales.

El establecimiento está al servicio del área Metropolitana integrada por los Municipios de: San José de Cúcuta, Los Patios, Villa del Rosario, El Zulia; en la frontera con el vecino País de Venezuela, área de influencia de variados fenómenos delincuenciales, por lo que la labor del Cuerpo de Custodia y Vigilancia es fundamental por la sociedad Nortesantandereana; a partir de ello, se espera que para el 2030 sean reconocidos a nivel nacional e internacional como modelo de gerencia penitenciaria frente a la atención social, tratamiento, custodia, y vigilancia, con talento humano capacitado y comprometido que contribuye a la resocialización y a los derechos humanos de la población privada de la libertad.

Planta Física Complejo Carcelario y Penitenciario Metropolitano de Cúcuta

El Complejo Carcelario y Penitenciario Metropolitano de Cúcuta está conformado por tres estructuras, una de primera generación que data del año 1990 y la cual tiene una capacidad para albergar a 1359 internos; actualmente cuenta con un aproximado de 2700 internos, bajo un índice de hacinamiento del 93%; una segunda estructura de tercera generación que alberga 892 internos hombres y finalmente la tercera estructura que cuenta con una capacidad para albergar 376 Mujeres sin presentar una sobrepoblación en la actualidad. (Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario,2022).



Ilustración 1: Vista panorámica del complejo INPEC

MISIÓN

Somos una institución pública, garante de la ejecución de penas, que ejerce la vigilancia, custodia atención social y tratamiento de las personas privadas de la libertad, en el marco del transporte, la integridad, los derechos humanos y el enfoque diferencial.



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



VISIÓN

En el 2030 seremos reconocidos a nivel nacional e internacional como un Modelo de gerencia penitenciaria, en la atención social, tratamiento, custodia y vigilancia con un talento humano capacitado y comprometido que contribuye con la resocialización y los derechos humanos de la población privada de la libertad.

DATOS

DIRECCIÓN: KM 3 Carretera Panamericana Vía al Salado.

TELÉFONO: (7) 5877082 (7) 5872699.

EMAIL: Direccion.cocucuta@inpec.gov.co

Organigrama

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC está organizado inicialmente por el ministerio de justicia que cuenta con un consejo directivo; posteriormente, se encuentra el director general Dr. Edwin Jhovanny Cardona Escobar, quien es el encargado de administrar el servicio penitenciario y carcelario COCUC; los 3 subdirectores, estructura I Dr. David Francisco Castillo Calderos, estructura II Dr. Juan Carlos Prada Ávila y la subdirectora de la estructura III Dra. Belsy Roció Cordero; a continuación se encuentran las diferentes dependencias del área administrativa, organizada de la siguiente manera : Oficina jurídica, talento humano, financiera, salud, comando y vigilancia, atención y tratamiento, planeación, correspondencia, subdirección y dirección; lo anterior, siendo esto descrito en la gráfica proyectada a continuación:



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.

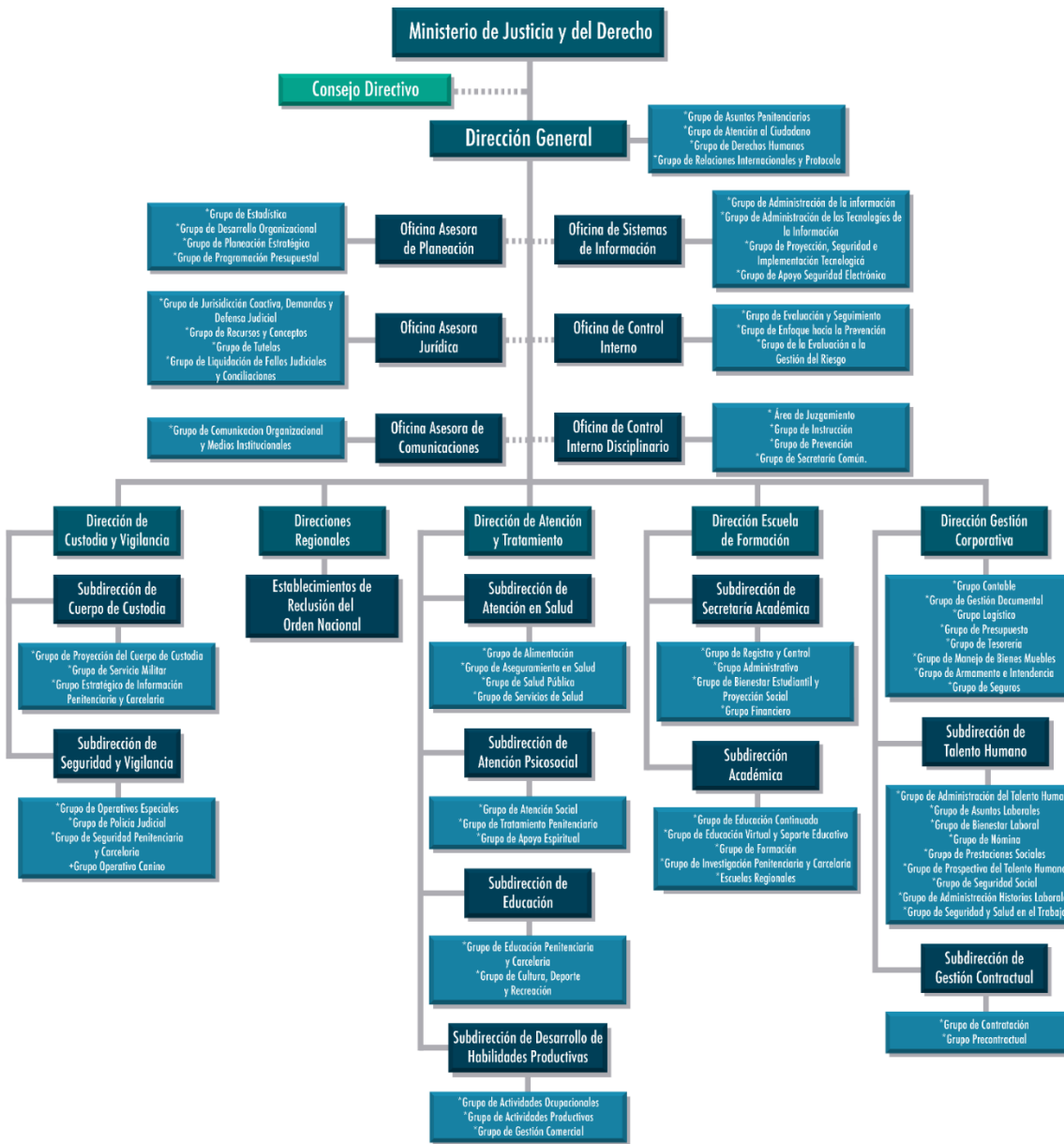


Ilustración 2: Organigrama del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC

La presente práctica empresarial presidida desde el área organizacional se encuentra direccionada al abordaje de los trabajadores pertenecientes a las áreas administrativas y comandos de vigilancia del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC con el fin de fortalecer el área de talento humano dentro de la organización.



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



BASES TEÓRICAS

Psicología

Psicología Organizacional

Según Furnham (2001) en su libro *“El comportamiento del individuo en las organizaciones”* describe a la Psicología Organizacional como:

“El estudio de la forma en que las personas se reclutan, seleccionan y socializan en las organizaciones; como son recompensadas y motivadas, la manera en que las organizaciones están estructuradas formal e informalmente por grupos, secciones y equipos, así como la forma en que surgen y se comportan los líderes; asimismo, analizan la manera en la cual las organizaciones influyen sobre los pensamientos, sentimientos y comportamientos de todos los empleados a través del comportamiento real, imaginario o implícito de los demás miembros en su organización”.

Zepeda (1999) define a la psicología organizacional como la rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones y a través de las formas en que los procesos organizacionales ejercen su impacto sobre las personas; lo anterior, se complementa con la conceptualización de Dunnette y Kirchner (2005), los cuales consideran que la psicología de la organización es el estudio de esta, los procesos que tiene en su interior y las relaciones que establece con las personas pertenecientes a la misma. De manera agregada, consideran que esta definición obliga a los psicólogos a estudiar detenidamente las áreas de conflicto potencial entre las personalidades de los trabajadores como las demandas que hace la organización sobre ellos. Por su parte, Mastretta (2006) define la psicología del trabajo como un campo de estudio de la actitud, los procesos mentales, el comportamiento y la cognición, aplicados a la interacción humana en las actividades productivas. Citado por Gómez, M; (2015).



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



Teniendo en cuenta lo anterior y considerando el papel fundamental que ejerce la psicología organizacional sobre las organizaciones, en Colombia esta rama se desarrolló a través de actividades de selección de estudiantes para las instituciones de educación superior que en corto tiempo fueron aplicadas dentro del sector productivo frente a procesos de selección del personal; asimismo, se hace necesario mencionar que en el país, la psicología organizacional y del trabajo, es un campo de aplicación y ejercicio de la disciplina, en donde los profesionales en el área una vez terminan sus estudios de pregrado, obtienen empleos o trabajos externalizados, en los que efectúan actividades para las organizaciones, sean o no entidades de lucro; Por otra lado, cabe mencionar que el psicólogo lleva a cabo actividades que tienen como finalidad mejorar al sector productivo, incluyendo cambios en el trato al personal o recurso humano dentro de las instituciones, empleando para ello programas de bienestar laboral y de incentivos que contribuyan con ello, siempre y cuando se garantice el logro en términos de resultados dentro de las organizaciones (Gómez, 2015).

Por otra parte, la industrialización en nuestro contexto o entorno avanza día a día, siendo acompañada en gran medida del aumento en la carga laboral y por ende frente al desarrollo de un riesgo psicosocial, por lo cual, es a partir de ello donde se plantean nuevos métodos para hacer que este espacio no se convierta en un entorno riesgoso para el trabajador, siendo fundamental que como medida preventiva, cada organización debe crear programas de bienestar laboral, relacionando dicho concepto con la calidad de vida laboral, que busca trascender en el desarrollo humano integral dentro de una organización, impartido en una evidente necesidad que se acrecienta por la preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y un aumento en los niveles de insatisfacción frente a la actividad laboral que desempeñan los trabajadores (Castañeda, Betancourt, Salazar y Mora, 2017); por tal razón, el bienestar laboral genera un buen ambiente humano y físico para el desarrollo del trabajo diario, influye de manera directa en la satisfacción y por lo tanto en la competitividad, siendo relacionado de manera análoga con el



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



saber hacer de los directivos, el comportamiento de los trabajadores, su manera de ser, de comportarse, el sentido de pertenencia que desarrollan hacia el grupo de trabajo y la organización misma.

Por tal motivo, el presente proyecto de investigación, tiene un enfoque y/o directriz organizacional donde se emplean una serie de estrategias o técnicas basadas en las diferentes ciencias de la conducta enfocadas a un cambio, siendo diseñadas y planificadas con base a la estructura establecida del Centro Penitenciario y Carcelario INPEC; estipulando como objetivo el promover y aumentar el desarrollo de cada individuo, aplicando los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera, teniendo como eje central el enfoque organizacional dirigido hacia la capacitación del factor humano.

Según Forero, E. Perilla, L; (2004), en la actualidad, las organizaciones colombianas exigen la participación de un profesional especialista en el comportamiento humano, capaz de aplicar toda una estructura de conocimientos desarrollados por la ciencia de la psicología a un ambiente sobre el cual se exige ser altamente competitivo, calificado, contar con personal idóneo, con la habilidad de gestionar, incorporar y aportar cada vez más sus conocimientos al proceso de producción, así como participar en el análisis de resolución de problemas que se encuentran inherentes a su gestión y que podrían en algún momento obstaculizar la calidad de su trabajo o en su defecto, la productividad de la organización. Según Sánchez (1993) definir el perfil del psicólogo organizacional contribuye en gran medida a establecer el marco en el que se desarrolla la profesión. De esta manera, en el estudio realizado por Enciso, Cardona y Ruiz (2000), se identifican variables a nivel de conocimientos, habilidades y actitudes.

Bienestar laboral

Se refiere a un sentimiento general de satisfacción y realización a través del trabajo que va más allá de la ausencia de problemas de salud; se centra en la percepción personal y colectiva de las situaciones y limitaciones del ámbito profesional. El sentido de estas realidades tiene consecuencias físicas, psicológicas, emocionales y psicosociales para cada individuo y se traduce en un cierto nivel de eficiencia para la empresa. (QuestionPro, 2022). Castañeda, Betancourt, Salazar, Mora; (2017).



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



Bienestar en las organizaciones

El bienestar humano es el estado en el que los individuos tienen la capacidad y la posibilidad de llevar una vida a partir de motivos internos que identifican con el fin de valorarla; dicha capacidad que tienen las personas para procurarse por su vida y que esta sea valorada, está determinada por una diversidad de libertades instrumentales; este tipo de bienestar humano implica tener seguridad personal y ambiental, acceso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud y relaciones sociales asertivas, manteniendo una estrecha relación que subyace con la libertad para tomar decisiones y actuar. (Sen, 1982).

La industrialización en nuestro entorno avanza día a día y con ello la carga laboral y el riesgo psicosocial; así que es allí donde se plantean nuevos métodos para hacer que este espacio no se convierta en un entorno inapetente y riesgoso para el trabajador o que solamente esté basado en la productividad. Este tipo de ambiente, ha tomado gran importancia ya que es un espacio en el cual sus integrantes deben pasar la mayor parte de la jornada laboral y esto conlleva a que haya que analizar y crear estrategias que hagan más ameno y sano el ambiente, siendo el trabajo el que constituye una balanza entre la seguridad de la organización y el bienestar del trabajador, ya que el uno depende del otro; por ello, un ambiente sano y seguro permite que haya salud mental, seguridad laboral y con ello se garantiza la productividad y la calidad de vida de los empleados. Según la OMS, un entorno de trabajo saludable hace referencia a aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores, así como la sustentabilidad del espacio de trabajo (p, 15).

Por otra parte la ley 1616 de 2013, en el artículo 9º Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral, afirma que las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, garantizando que las



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores (p, 5). En Colombia, desde los años setenta se vio la necesidad de empezar a generar un bienestar laboral, valorando los aspectos positivos y negativos; algunos de ellos, que disminuyen el bienestar laboral son la sobrecarga laboral, falta de seguridad, inestabilidad laboral y el riesgo psicosocial causado por estrés.

Ésta última ha venido en aumento, siendo demostrado en las encuestas y estudios realizados en las últimas décadas, representando un motivo de alto calibre a la hora de hablar e intervenir el bienestar laboral. Allí, se identifican algunos problemas que son observables a diario en el ámbito laboral, uno de ellos es la falta de comunicación entre los miembros de las organizaciones, presentando discordias o malos entendidos; por lo cual, se hace necesario entender el bienestar como necesidad fundamental para el ser humano y que sólo se puede dar, atenuando las situaciones que adolecen al individuo en el cumplimiento de su labor, incentivando las emociones positivas en el trabajo para ayudar a reducir o eliminar problemas de índole personal y grupal, por medio de una actitud asertiva acompañada de sentimientos como la alegría, fe, el entusiasmo, y otras tantas que podrían predisponernos mejor ante diversos conflictos.

Autocontrol

Se entiende como la capacidad ante cualquier situación o pensamiento, de mantener las emociones y las respuestas fisiológicas que en algunas ocasiones se producen sobre situaciones sociales (sudor, ansiedad, etc.) dentro de unos límites adaptativos. Menciona López, L. (2000) que mediante el entrenamiento de habilidades de autodirección de la conducta, el trabajador puede aprender a ayudarse a sí mismo, para ello deberá aceptar el poder desarrollar un control sobre su propia conducta que le permita de manera agregada, administrar los cambios en su entorno y además rediseñar su futuro, es decir, realizar acciones dirigidas al cuidado propio.

Emoción y motivación



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



Las tensiones del día a día, las exigencias en el trabajo, los problemas económicos y la constante y creciente competencia, son aspectos que pueden llegar a alterar el estado emocional de los empleados, representados en la aparición de episodios de estrés, siendo este una respuesta automática física, mental y emocional a un evento dificultoso. Para Casademunt, Morales y Montes. (2012) la gestión de las emociones implica la modificación o eliminación de fuentes de emociones negativas que caracterizan algunos ambientes laborales, el desarrollo de un sentido de autoconciencia y habilidades, así como la mejora en determinadas destrezas a nivel individual y/o grupal.

Por otro lado, se concibe que las personas en las organizaciones y en los grupos de trabajo están constantemente hablando y la voz contiene o proyecta información sobre el estado emocional de quien habla. Feldman y Blanco (2006); de esta manera, son los sentimientos y el carácter general de un colaborador los que tienen un impacto significativo en el rendimiento laboral de los trabajadores, en sus habilidades frente a la toma de decisiones, espíritu de equipo, liderazgo y productividad; la emoción aparece en su lenguaje corporal, elección de palabras, tono de voz y acciones individuales. Por ello, la activación emocional se produce en nuestro cuerpo como consecuencia de una situación, dependiendo fundamentalmente de la valoración personal o significado que esa situación tenga para sí mismos/as.

La motivación en el trabajo consiste en el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, desarrollan una serie de capacidades que posibilitan la materialización de ciertos objetivos a fin de satisfacer necesidades; por tal razón, con el fin de que los colaboradores se sientan motivados, debe existir un ambiente laboral adecuado que genere confianza al momento de desempeñar sus labores, es decir, que cuente con las condiciones aptas para realizar un buen trabajo, por ello, debe estar enfocado en el bienestar y seguridad de los mismos. Bohórquez, Pérez y Caiche. (2020).

Riesgo Laboral

El riesgo laboral hace alusión a los accidentes o siniestros que puedan llegar a poner en riesgo la salud y estabilidad tanto física como psicológica de los trabajadores en una entidad laboral, pudiendo



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



provocar un daño derivado del trabajo que puede afectar su desempeño y capacidad para el desarrollo de las actividades laborales. (Riesgos Laborales, s.f.). Según Blog LDK (2021) el riesgo laboral es la posibilidad que tiene que un trabajador de sufrir un determinado daño derivado del trabajo; por ello, para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valoran conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño con la severidad del mismo.

Por ende en la actualidad existe el decreto **1072** del 2015, el cual expide el decreto único reglamento del sector trabajo, donde en sus artículos menciona las funciones del ministerio de trabajo y como este protege a los trabajadores que estén atravesando por algún tipo de acoso o maltrato laboral, incluyendo los siguientes:

- ARTÍCULO 1.1.1.1. El Ministerio del Trabajo. El Ministerio del Trabajo es la cabeza del Sector del Trabajo.
- Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, siendo esto realizado a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control, así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.
- El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones.
- ARTÍCULO 1.1.2.3. Comisión intersectorial para la Gestión del Recurso Humano.



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



- La Comisión intersectorial para la Gestión del Recurso Humano tiene a su cargo la orientación y articulación de las políticas, planes, programas y acciones necesarias para la ejecución de la Estrategia Nacional de Gestión del Recurso Humano.

- ARTÍCULO 1.1.2.6. Consejo Nacional de Riesgos Laborales. El Consejo Nacional de Riesgos Laborales es un organismo adscrito al Ministerio del Trabajo, de dirección del Sistema General de Riesgos Laborales, de carácter permanente, entre cuyas funciones se encuentran recomendar la formulación de las estrategias y programas para el Sistema General de Riesgos Laborales y aprobar el presupuesto general de gastos del Fondo de Riesgos Laborales. (Publica, 2015)

Asimismo, se considera la resolución **2346** del 2007, por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, así como el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. La ARL SURA, tiene como propósito orientar a sus distribuidores en el cumplimiento de la Resolución 2346 de julio de 2007, mediante la cual el Ministerio de Protección Social, reglamentó la práctica de las evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales, elaborando los siguientes documentos guía de fácil interpretación a fin de que se facilite la implementación de dicha resolución:

1. Anexo No 1: Flujograma para la realización de evaluaciones médicas y complementarias para la vigilancia ocupacional. Es un paso a paso que orienta al distribuidor cuando realiza pruebas complementarias y evaluaciones médicas solicitadas por la ARL SURA como parte del apoyo al monitoreo biológico que las empresas deben realizar dentro de los sistemas de vigilancia.
2. Anexo No 2: Contenido del consentimiento informado para pruebas complementarias. En este anexo se presenta el contenido mínimo que debe contener un consentimiento informado y que debe ser aplicado y registrado por los distribuidores antes de la prueba.



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



3. Anexo No 3: Autorización para el conocimiento de la historia clínica ocupacional. Debe aplicarse a todo trabajador antes de la realización de las evaluaciones médicas. (Sura-ARL, 2007)

Teniendo en cuenta lo anterior, se consideran una serie de temáticas énfasis descritas a continuación:

Fortalecimiento emocional

Para Feldman y Blanco (2006) el trabajo emocional alude a situaciones dónde los empleados o trabajadores requieren desplegar estados emocionales particulares como parte de su trabajo, la disonancia emocional entre lo que sienten y como se tienen que comportar, teniendo un impacto negativo sobre la salud y efectividad del trabajador; las emociones pueden afectar al comportamiento de los colaboradores en el lugar de trabajo, los sentimientos y el carácter general de un colaborador representando un impacto significativo en su rendimiento laboral, habilidades frente a la toma de decisiones, así como en el espíritu de equipo y liderazgo.

Los trabajos en empresas no solo deben realizar tareas físicas o mentales, sino que también deben expresar emociones durante las interacciones que realizan cara a cara (o voz a voz, si es por teléfono) con sus receptores. En las interacciones sociales las personas intentan crear ciertas impresiones mostrando las emociones “apropiadas” para la situación o para que su imagen no se vea amenazada. Es lo que en el campo de la investigación se llama, regulación de las emociones (Gracia y Martínez, 2004; Martínez, 2007; Medler-Liraz y Yagil, 2013).

Autocontrol

Goldfried y Merbaum (1973) asumen que el autocontrol surge cuando una persona necesita resolver un conflicto, implicando una decisión a la que se llega a través de una deliberación consciente, con la intención de integrar una acción que trata de lograr ciertos resultados u objetivos deseados,



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



determinados por la persona misma. Por lo tanto, el acto de autocontrol estaría mediado por procesos cognitivos superiores (pensamiento y lenguaje), y la necesidad de controlar el comportamiento surgiría, no sólo por conflictos intrapersonales, sino que, tantos agentes sociales como una nueva información podrían activarlo. Por lo tanto, en este caso, el autocontrol conlleva, un proceso en el que debe aparecer varios aspectos, como un desajuste en las conductas de la persona, una decisión, el establecimiento de objetivos y metas, una planificación del cambio, así como la influencia externa del ambiente, tanto para el desencadenamiento del proceso como para el establecimiento de metas y desarrollo de estrategias. Por ello el autocontrol se aprende.

Esto sin olvidar que el autocontrol es uno de los muchos tratamientos por los que podría optar la organización, para tener una medida que permita al personal enfrentarse de manera asertiva a las situaciones difíciles que se les presentan en su día a día. Dado que el autocontrol no cumple su función por sí solo, necesita la presencia de liderazgo para que la comunicación de las buenas prácticas sea efectiva y entendida por todos los miembros de la organización (Park, Wright, Pais & Ray, 2016).

Motivación

En el trabajo para Banco Santander (s/f) la motivación consiste en el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, desarrollan unas capacidades que conducen a la materialización de ciertos objetivos para satisfacer necesidades y/o expectativas.

Idalberto Chiavenato (2000) define la motivación con énfasis en el trabajo o actividad laboral como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Es decir que, de acuerdo con el ambiente que rodea al individuo, habrá determinada forma de que este se sienta motivado.



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



Empatía

La empatía es la capacidad de colocarse en los zapatos del otro, es decir, de entender y relacionarse con los pensamientos y experiencias de los demás. Es un elemento clave que nos permite entender que estamos en el lugar de trabajo indicado. Como menciona Calderón, C. (2017) la empatía alude a una competencia clave de la inteligencia emocional que se pone de manifiesto a la hora de comunicarnos y relacionarnos con los demás.

Melgarejo y Ramírez (2006), le dan una gran importancia a la empatía señalando que ella es la base para la interacción con las demás personas, en la medida en que permite reconocer y nombrar los estados emocionales de los otros. Al mismo tiempo, evidencian implícitamente su componente emocional al decir: “la empatía requiere también involucrarse con los estados emocionales de otras personas. Es poder sentir y compartir el dolor ajeno, o su alegría”. (Ruiz & Chaux, 2005, p. 42).

Primeros auxilios psicológicos

Los primeros auxilios psicológicos son una forma o una estrategia de intervención en donde se atienden casos y situaciones de forma inmediata, dichos casos y situaciones pueden estar referidas principalmente a la intervención en crisis que surge cuando acontecen eventos con una alta carga emocional, así como un alto grado de estrés.

Los primeros auxilios psicológicos, según la OMS son una asistencia informal de apoyo de una persona a otra, por lo que tú puedes ayudar a alguien que ha sido víctima de algún acontecimiento grave, ofreciéndole, por ejemplo, agua, comida, un techo o información.

Escucha activa



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



Según Rost (2002) la escucha activa se relaciona como “un término genérico para definir una serie de comportamientos y actitudes que preparan al receptor a escuchar, a concentrarse en la persona que habla y a proporcionar respuestas (feedback)”.

Según Cicap (2015), la escucha activa consiste en una forma de comunicación que transmite ideas claras sin irrumpir al receptor; se realiza con libertad teniendo en cuenta lo que piensa y sienten los demás; se demuestra cuán atento está una persona durante el diálogo, es el tipo de comunicación reflejado en las acciones del emisor, es decir, se escucha atentamente, analizando, razonando y comprendiendo la información que se está transmitiendo en la conversación de una o varias personas.

Contaminación visual

Rozadas (2006) define a la contaminación visual como el abuso de ciertos elementos “no arquitectónicos” que alteran la estética, la imagen del paisaje rural o urbano.

El Instituto de Protección Civil y Ambiente de la Alcaldía de Chacao, Caracas, Venezuela (2010, p.3), plantea que la contaminación visual es “el impacto en la imagen y fisonomía del entorno urbano causado por la acumulación de materia prima, productos, desechos y abandono de bienes materiales”.

Trabajo en equipo

Según Cannon- Bowers J (1995) “La competencia de trabajo en equipo incluye el conocimiento, principios y conceptos de las tareas y del funcionamiento de un equipo eficaz, el conjunto de habilidades y comportamientos necesarios para realizar las tareas eficazmente, sin olvidar las actitudes apropiadas o pertinentes por parte de cada miembro del equipo que promueven el funcionamiento del equipo eficaz.”

El trabajo en un equipo implica a un conjunto de personas que se necesitan mutuamente para actuar, esta aseveración nos permite expresar sin temor a equivocarnos que, todos los equipos son grupos, pero no todos los grupos son equipos, el término de equipo implica el aprovechamiento del talento



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



colectivo, producido por cada persona en su interacción con las demás, aspectos que profundizaremos más adelante (Cortese Management, 2009), (Toro Suarez, 2015).

PROCEDIMIENTO

Fase I: Diseño del Plan Operativo

Una vez realizado el proceso de detección de necesidades psicológicas, se determinan las diferentes temáticas y estrategias psicoeducativas a implementar, luego se realizan los encuentros con la población a abordar, a fin de fomentar estrategias acordes con cada una de las necesidades detectadas, fortaleciendo así el área de talento humano y que este sea más visible para las áreas administrativas y comandos de vigilancia del el Instituto Penitenciario y Carcelario de Cúcuta (INPEC).

Población:

Personal Administrativo

- Oficina Jurídica
- Oficina de talento Humano
- Dirección y subdirección
- Contratación

Oficina de salud

- Personal de enfermería
- Trabajo Social
- Atención y tratamiento

Comando de vigilancia

Gestión corporativa



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



- Gestión financiera
- Planeación

Fase II: Diseño del Plan de Trabajo

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

Línea de acción	Ejes temáticos	Énfasis	Población	Actividades
Fortalecimiento de los procesos de gestión del área de talento humano en el Instituto Penitenciario y	Bienestar laboral	Emociones: Fortalecimiento emocional Autocontrol Motivación Empatía	Personal administrativo y comando de vigilancia el Instituto Penitenciario y Carcelario de Cúcuta (INPEC).	Capacitación Infografía Encuentro Psicoeducativo Juego de roles Talleres psicopedagógicos



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



<p>Carcelario de Cúcuta (INPEC).</p>	<p>Riesgo psicosocial</p>	<p>Primeros auxilios psicológicos</p> <p>Escucha activa</p> <p>Contaminación Visual</p> <p>Trabajo en equipo</p>		<p>Juego de roles</p> <p>Folleto</p> <p>Encuentro Psicoeducativo</p> <p>Talleres psicoeducativos.</p>
--	-------------------------------	--	--	---

Desarrollo de actividades

Actividad N°1: eje temático Bienestar laboral

Tema	Objetivo	Titulo Actividad	Desarrollo
<p>Emociones: fortalecimiento emocional</p>	<p>Desarrollar estrategias que permitan fortalecer las emociones positivas para un bienestar laboral a través de la psicoeducación.</p>	<p>Manejando mis emociones: “Fortaleciendo mi ser y mis emociones”</p>	<p>Se inicia con presentación institucional, asimismo se da explicación de la temática de las emociones con una actividad de empatía; seguidamente se realiza apertura a la actividad principal y se finaliza</p>



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



			con un espacio de feedback o retroalimentación en modo de cierre.
--	--	--	---

Base Teoría:

Para Feldman y Blanco (2006) el trabajo emocional alude a situaciones dónde los empleados o trabajadores requieren desplegar estados emocionales particulares como parte de su trabajo, la disonancia emocional entre lo que sienten y como se tienen que comportar, teniendo un impacto negativo sobre la salud y efectividad del trabajador; las emociones pueden afectar al comportamiento de los colaboradores en el lugar de trabajo, los sentimientos y el carácter general de un colaborador representando un impacto significativo en su rendimiento laboral, habilidades frente a la toma de decisiones, así como en el espíritu de equipo y liderazgo.

Actividad N°2 Eje temático Bienestar laboral

Tema	Objetivo	Titulo Actividad	Desarrollo
Empatía	Promover ambientes laborales basados en la empatía para el desarrollo de un equipo de trabajo saludable por medio de la psicoeducación.	“Puntos de quiebre”	Se inicia la actividad con pausas activas, seguidamente se realiza la explicación de que es, cuál es su importancia y cuáles son los tipos de empatía, asimismo se realiza actividad



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



			<p>central, cada participante se sienta en círculo, el profesor se posiciona allí, lanzando la tira a uno de los participantes sin soltar la punta, y verbaliza un aspecto positivo de esa persona, repitiendo este proceso con las demás personas o participantes hasta tejer la telaraña.</p> <p>Al finalizar se realiza la retroalimentación con la experiencia de conocer lo que alguien más ha dicho de cada uno.</p>
--	--	--	--

Base Teoría:

La empatía es la capacidad de colocarse en los zapatos del otro, es decir, de entender y relacionarse con los pensamientos y experiencias de los demás. Es un elemento clave que nos permite entender que estamos en el lugar de trabajo indicado. Como menciona Calderón, C. (2017) la empatía alude a una competencia clave de la inteligencia emocional que se pone de manifiesto a la hora de comunicarnos y relacionarnos con los demás.



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



Actividad N°3 Eje temático Bienestar laboral

Tema	Objetivo	Titulo Actividad	Desarrollo
Autocontrol	Promover un sentido de autocontrol entre miembros de grupos de trabajo mediante la implementación de estrategias psicoeducacionales.	El semáforo.	Se inicia la actividad con pausas activas seguidamente se realiza la explicación de que es, cuáles son sus causas y consecuencias si no tenemos autocontrol, primero se realiza un ejercicio de relajación, así mismo la actividad central consiste que los participantes tienen que estar sentados y quietos cada uno en su lugar. En primer lugar, les explicamos las señales, y les hacemos una prueba de las mismas. Cuando el semáforo esté en rojo y no haya música, tenemos que estar quietos. Si el



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



			<p>semáforo se pone en amarillo y comienza una música suave comenzaremos a pensar que es lo que tenemos que hacer, pero todavía no hacemos nada. Solo cuando el semáforo esté en verde y la música suene fuerte nos ponemos en marcha. Debemos estar pendientes de la música y de los colores del semáforo, cuando cambie debemos actuar como nos indican las señales. Al finalizar se realiza retroalimentación de la temática.</p>
--	--	--	--

Base Teoría:

Goldfried y Merbaum (1973) asumen que el autocontrol surge cuando una persona necesita resolver un conflicto, implicando una decisión a la que se llega a través de una deliberación



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



consciente, con la intención de integrar una acción que trata de lograr ciertos resultados u objetivos deseados, determinados por la persona misma. Por lo tanto, el acto de autocontrol estaría mediado por procesos cognitivos superiores (pensamiento y lenguaje), y la necesidad de controlar el comportamiento surgiría, no sólo por conflictos intrapersonales, sino que, tantos agentes sociales como una nueva información podrían activarlo. Por lo tanto, en este caso, el autocontrol conlleva, un proceso en el que debe aparecer varios aspectos, como un desajuste en las conductas de la persona, una decisión, el establecimiento de objetivos y metas, una planificación del cambio, así como la influencia externa del ambiente, tanto para el desencadenamiento del proceso como para el establecimiento de metas y desarrollo de estrategias. Por ello el autocontrol se aprende.

Actividad N°4 Eje temático Bienestar laboral

Tema	Objetivo	Título Actividad	Desarrollo
Motivación	Identificar las características de un equipo ideal para generar comparación con las características del equipo actual por medio de una actividad dinámica activo-participativa.	“El equipo ideal”	Se inicia la actividad con pausas activas seguidamente se realiza la explicación de que es y cuáles son los tipos de motivación; después cada persona describe sobre las tarjetas de papel cinco fortalezas personales y cinco características de las



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



			personas con las que trabaja en equipo; se depositan en una bolsa y se mezclan; luego, de manera anónima se socializan y comparan con las características que debe tener un equipo ideal.
--	--	--	---

Base Teoría:

En el trabajo para Banco Santander (s/f) la motivación consiste en el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, desarrollan unas capacidades que conducen a la materialización de ciertos objetivos para satisfacer necesidades y/o expectativas.

Actividad N°1: eje temático Riesgo laboral

Tema	Objetivo	Titulo Actividad	Desarrollo
Primeros auxilios psicológicos	Implementar estrategias de primeros auxilios psicológicos frente a situaciones críticas en el contexto laboral mediante el desarrollo	“Una ayuda extra”	Se inicia la actividad con pausas activas seguidamente se realiza la explicación de que es y cuáles son las fases de una crisis y así mismo los pasos a tener en



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



	de actividades psicoeducacionales.		cuenta para acudir a un profesional; se da continuación con la actividad central, los participantes deberán formar dos grupos y escoger un creativo nombre que los represente como grupo. De igual manera a cada equipo le corresponderá un papel donde tendrá asignado un caso, es decir representar la situación o acción de forma dramática.
--	------------------------------------	--	---

Base Teoría:

Los primeros auxilios psicológicos son una forma o una estrategia de intervención en donde se atienden casos y situaciones de forma inmediata, dichos casos y situaciones pueden estar referidas principalmente a la intervención en crisis que surge cuando acontecen eventos con una alta carga emocional, así como un alto grado de estrés.

Actividad N°2: eje temático Riesgo laboral



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



Tema	Objetivo	Titulo Actividad	Desarrollo
Escucha activa	Promover la escucha activa en ambientes laborales mediante la aplicación de técnicas proyectivas en actividades psicoeducacionales.	“Oyendo a mi compañero”	Se inicia la actividad con pausas activas seguidamente se realiza la explicación de que es y cuáles son las estrategias para una mejor escucha, de igual manera se realiza actividad central donde consiste en formar grupo que conste de dos integrantes con respectivo nombre creativo que los represente. Así mismo los participantes deberán estar sentados y de espalda, donde un participante tendrá que tomar el rol de emisor como objetivo expresar lo que percibe mediante una imagen y el



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



			<p>segundo participante será el receptor que su función es escuchar y dibujar lo que su compañero le ha comunicado mediante el habla, el grupo que primero termine será el ganador.</p>
--	--	--	---

Base Teoría:

Según Rost (2002) la escucha activa se relaciona como “un término genérico para definir una serie de comportamientos y actitudes que preparan al receptor a escuchar, a concentrarse en la persona que habla y a proporcionar respuestas (feedback)”.

Actividad N°3: eje temático Riesgo laboral

Tema	Objetivo	Titulo Actividad	Desarrollo
Contaminación visual	Desarrollar estrategias para la prevención y manejo de la contaminación visual mediante la implementación de	“Filtro de información”	Se inicia la actividad con pausas activas seguidamente se realiza la explicación de que es, cuáles son las causas y consecuencias de



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



	<p>actividades psicoeducacionales.</p>		<p>contaminación; dando continuidad se realiza la actividad central consiste en que cada participante tendrá un taller que consta de imágenes de contaminación, pero la función de la actividad es lograr percibir cual es la imagen correcta. Al finalizar se realiza una retroalimentación de la temática.</p>
--	--	--	--

Base Teoría:

Rozadas (2006) define a la contaminación visual como el abuso de ciertos elementos “no arquitectónicos” que alteran la estética, la imagen del paisaje rural o urbano.

Actividad N°4: eje temático Riesgo laboral

Tema	Objetivo	Titulo Actividad	Desarrollo
Trabajo en equipo	Promover el trabajo en equipo en ambientes		Se inicia la actividad con pausas activas



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



	laborales mediante la aplicación de técnicas proyectivas y actividades psicoeducacionales en modalidad grupal.	“Alcanzando metas en conjunto”	seguidamente se realiza la explicación de que es y cuál es su función, así mismo se realiza la actividad central que consiste en los participantes que se levanten y formar un círculo para sostener la cuerda, a continuación, pide a todos que se pongan la venda en los ojos y dejen la cuerda en el suelo. Pídeles que se alejen un poco del círculo, luego pídeles que vuelvan e intenten formar un cuadrado con la cuerda sin quitarse la venda de los ojos. Pon un límite de tiempo para que compitan. Para hacerlo incluso más difícil, pide a algunos
--	--	--------------------------------	--



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



			miembros del equipo que permanezcan en silencio. Esta actividad consiste en sus habilidades de comunicación y liderazgo. Al finalizar se realiza retroalimentación de la temática.
--	--	--	--

Base Teoría:

Según Cannon- Bowers J (1995) “La competencia de trabajo en equipo incluye el conocimiento, principios y conceptos de las tareas y del funcionamiento de un equipo eficaz, el conjunto de habilidades y comportamientos necesarios para realizar las tareas eficazmente, sin olvidar las actitudes apropiadas o pertinentes por parte de cada miembro del equipo que promueven el funcionamiento del equipo eficaz.”

Fase III. Ejecución o Implementación de Estrategias.

Encuentro psicoeducativo:

La psicoeducación consiste en proporcionar información a los grupos poblacionales sobre temáticas en particular; es una técnica que busca que las personas conozcan sus problemáticas, necesidades o algún tema en específico y logren armarse de estrategias para dar solución a sus situaciones vivenciadas. Cabe resaltar la importancia que tiene durante los primeros procesos de orientación, ya que en ocasiones las



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



poblaciones no tienen información necesaria a situaciones complejas debido a la escasa capacitación (Gonzalez et all, 2004).

Talleres psicopedagógicos:

El taller pedagógico se conceptualizó como una herramienta de trabajo útil para compartir experiencias académicas con los involucrados directos en los diferentes procesos de aprendizaje, en este caso, en Educación Secundaria. También, es una modalidad didáctica que permite desarrollar cantidad de actividades y ejercicios que conducen a la puesta en marcha de una investigación más participativa y real (Alfaro y Badilla, s.f.).

Infografía:

Según Minervine (2005):

“Una infografía es una combinación de elementos visuales que aporta un despliegue gráfico de la información; se utiliza fundamentalmente para brindar una información compleja mediante una presentación gráfica que puede sintetizar, esclarecer o hacer más atractiva su lectura”.

Capacitación:

Según Chiavenato I. (2001) La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como el desarrollo de habilidades y competencias. La capacitación del personal es un proceso que se relaciona con el mejoramiento y el crecimiento de las aptitudes de los individuos y de los grupos dentro de la organización. Al educarse, el individuo invierte en sí mismo e incrementa su capacidad.

Juego de Roles:



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



Los juegos de roles son narrativos e interpretativos en los que un grupo de personas, liderado por uno de ellos, se reúnen a crear historias, cada jugador debe elaborar su personaje el cual es introducido en historias llenas de aventuras y drama dentro de contextos ficticios, al permitir que cada jugador cree su propio personaje, también pueden ser utilizados como una herramienta para la exploración de las pasiones, creencias, orgullos, deseos y conflictos que los jugadores proyectan en sus personajes, y en la manera como estos interactúan entre ellos y con su entorno; dichas interacciones son un insumo valioso para analizar los efectos de la identificación, por esto, se propone el uso de los juegos de roles en la psicoterapia (Suarez, s.f.).

Folleto

Un folleto es un documento informativo en papel para publicidad, que se puede plegar en una plantilla, panfleto o folleto, siendo estos últimos, documentos promocionales utilizados principalmente para presentar una empresa, organización, productos o servicios e informar a los posibles clientes o miembros del público sobre los beneficios (Edraw, 2021).

Fase IV. Evaluación de Impacto.

La evaluación de impacto tendrá como objetivo evaluar las diversas estrategias y reforzar sus habilidades en las distintas esferas que se implementarán en el desarrollo de la práctica empresarial, esta se realizará al finalizar cada énfasis de forma cuantitativa y/o cualitativa, comprobando el cumplimiento del objetivo diseñado, y finalmente se tomará como referencia el formato estandarizado del programa de psicología de la Universidad de Pamplona, adaptado a las condiciones y características del escenario y de la población

Dentro de los indicadores de cobertura:

Se tiene como objetivo alcanzar 50 % de la población del Instituto Penitenciario y Carcelario de Cúcuta (INPEC). Personal Administrativo y Comando de Vigilancia.



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1.



La población interna (funcionarios), es fija; por lo tanto, se tiene como proyección abarcar el 50% o más

n* 208/416. Funcionarios.

Indicadores de Cumplimiento

Se realizará el abordaje de las actividades con el fin de dar cumplimiento a los diferentes ejes temáticos a mediano y largo plazo durante el semestre académico, en el cual se implementarán alrededor de 11 actividades de las cuales se pueden abordar los temas de relaciones interpersonales y riesgo psicosocial, con el fin de implementar estrategias que permitan al personal administrativo y comando de vigilancia tener un abordaje ante diferentes situaciones que generen en ellos insatisfacción y así, se logre mejorar el bienestar laboral del Instituto Penitenciario y Carcelario de Cúcuta (INPEC).

Resultados

Hasta la fecha el proceso de prácticas empresariales del programa de psicología se estipula un 100% en el nivel de cumplimiento, es decir se ha completado de manera satisfactoria, lo cual se ve justificado en el presente informe y el plan de trabajo propuesto para dar cumplimiento al objetivo general de esta práctica, formado a través de un diseño de trabajo constituido por dos ejes temáticos fundamentales como lo son el bienestar laboral y los riesgos laborales; cada eje temático cuenta con cuatro énfasis especificados en la tabla del diseño del plan de trabajo. Se ha abordado a completitud los ocho énfasis correspondientes a los ejes temáticos de bienestar y riesgo laboral.

Las actividades fueron aplicadas en las Áreas administrativas del INPEC, incluyendo: talento humano, oficina salud, oficina jurídica, PIGA, atención al cuidado, oficina de almacén, oficina de archivo, oficina de sistemas, atención y tratamiento, comando y vigilancia, así como la zona de correspondencia.

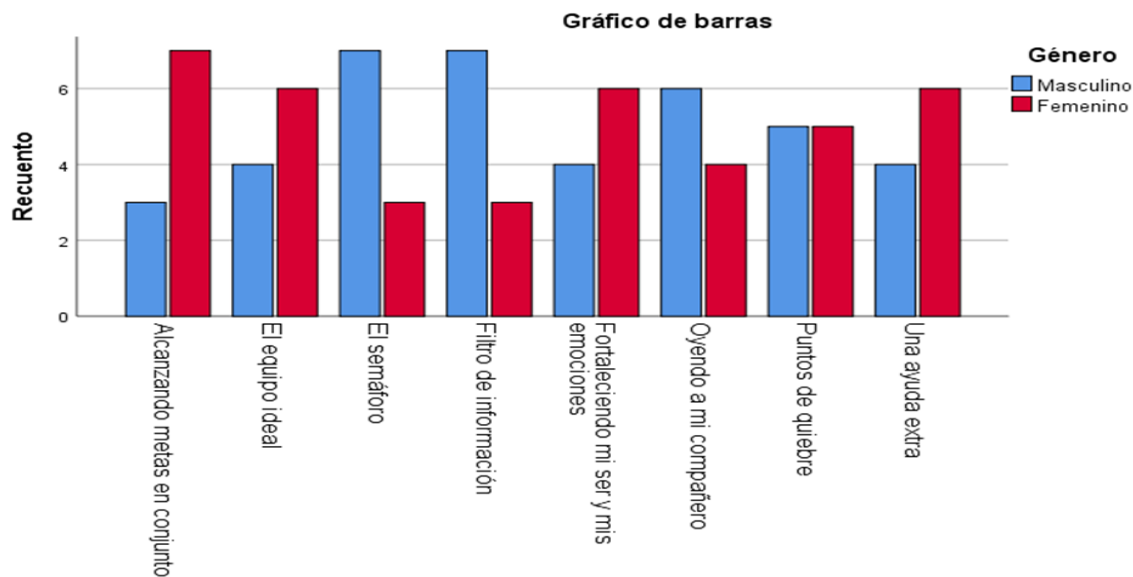
El énfasis de autocontrol, fortalecimiento emocional, emociones y motivación corresponden al eje temático de bienestar laboral en el cual se contó con la participación de 49 colaboradores del área administrativa; dando cumplimiento con un 100% del plan de trabajo desarrollado y aplicado.

Tabla 1. Resultados de la población según género.

Actividad	Género		Total
	Masculino	Femenino	
Alcanzando metas en conjunto	3	7	10
El equipo ideal	4	6	10
El semáforo	7	3	10
Filtro de información	7	3	10
Fortaleciendo mi ser y mis emociones	4	6	10
Oyendo a mi compañero	6	4	10
Puntos de quiebre	5	5	10
Una ayuda extra	4	6	10
Total	40	40	80

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 1. Análisis resultados de la población según género.



Interpretación. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos ilustrados en la gráfica anterior, se determina que, a partir de cada una de las actividades ejecutadas (8), se obtuvo un mismo nivel de participación tanto de mujeres como hombres para un total de 10 trabajadores/as en cada una de las sesiones desarrolladas y 40 con relación a todas las actividades.



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1

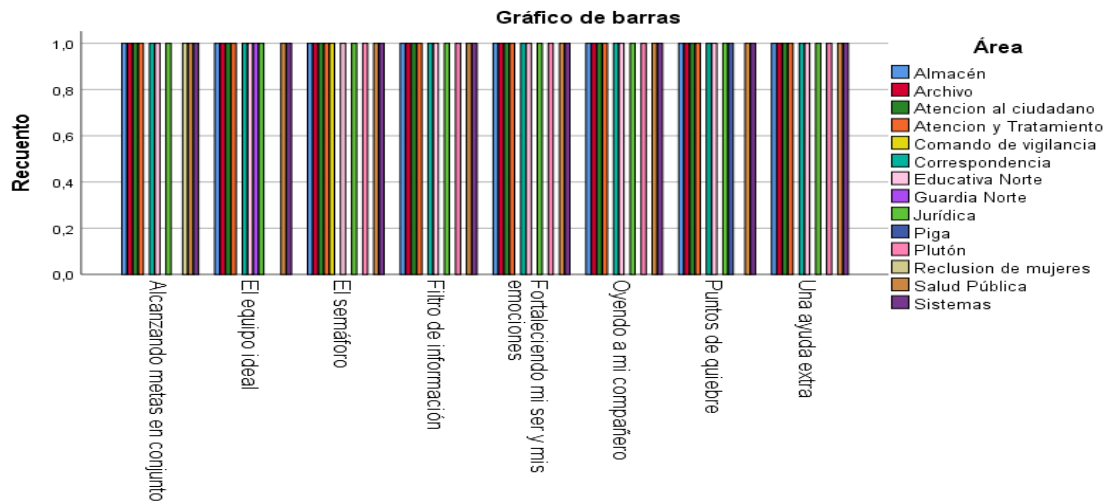


Tabla 2. Resultados de Actividades ejecutadas según área.

Actividad	Área														Total
	Almacén	Archivo	Atención al ciudadano	Atención y Tratamiento	Comando de vigilancia	Correspondencia	Educativa Norte	Guardia Norte	Jurídica	Piga	Plutón	Reclusión de mujeres	Salud Pública	Sistemas	
Alcanzando metas en conjunto	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	10
El equipo ideal	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	10
El semáforo	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	10
Filtro de información	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	10
Fortaleciendo mi ser y mis emociones	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	10
Oyendo a mi compañero	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	10
Puntos de quiebre	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	10
Una ayuda extra	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	10
Total	8	8	8	8	1	7	8	1	8	1	5	1	8	8	80

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 2. Análisis resultados de las actividades ejecutadas según área



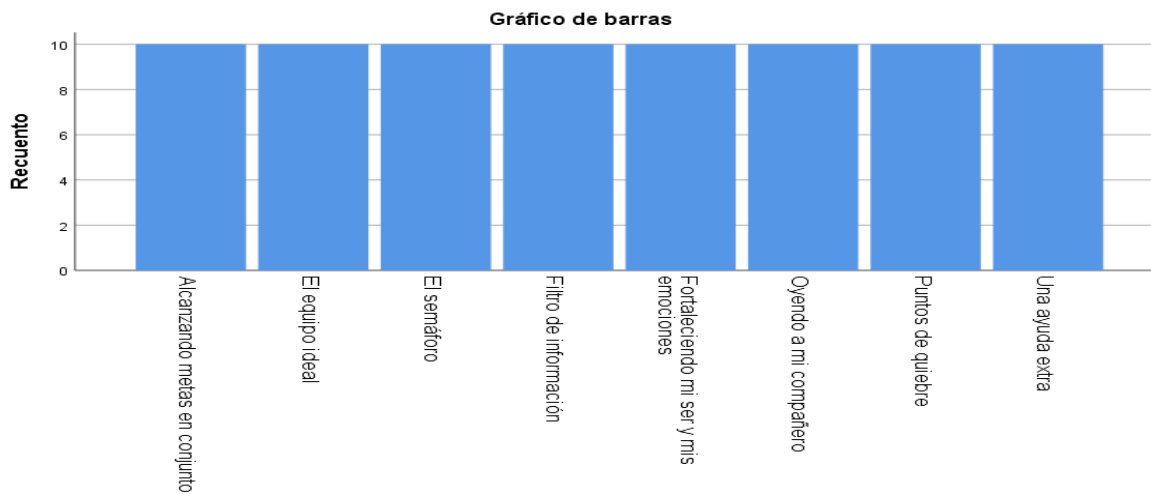
Interpretación. Considerando los resultados obtenidos observados en la gráfica anterior, se determina que, a partir de cada una de las áreas asignadas para el desarrollo de los procesos de intervención dentro de la institución (14), se logra en promedio la participación de 10 de estas con relación al número de actividades de fortalecimiento de clima organizacional planteadas (8).

Tabla 3. Resultados del nivel de agrado según actividad desarrollada.

Pregunta 1	Actividad	Si	Total
¿La actividad desarrollada por el psicólogo en formación es de su agrado?	Alcanzando metas en conjunto	10	10
	El equipo ideal	10	10
	El semáforo	10	10
	Filtro de información	10	10
	Fortaleciendo mi ser y mis emociones	10	10
	Oyendo a mi compañero	10	10
	Puntos de quiebre	10	10
	Una ayuda extra	10	10
Total		80	80

Fuente: Creación propia

Gráfica 3. Análisis resultados del nivel de agrado según actividad desarrollada



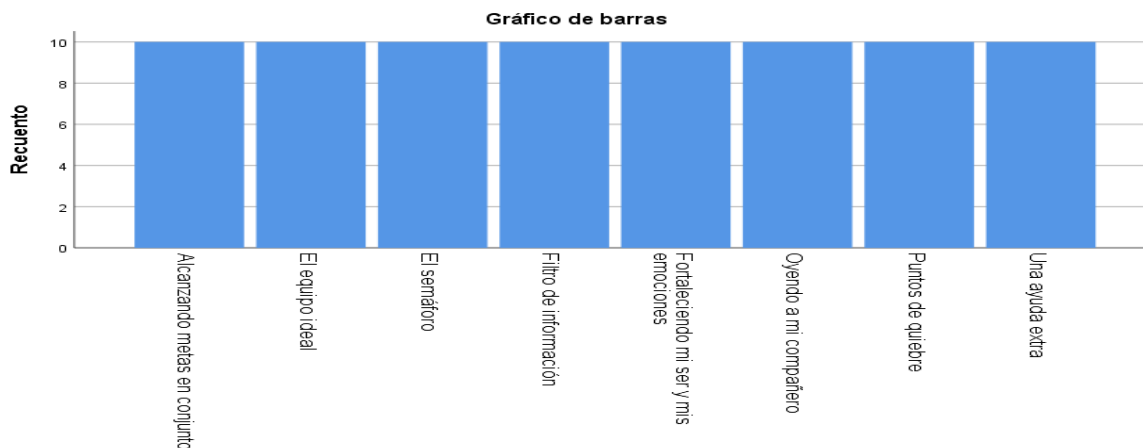
Interpretación. De acuerdo con los resultados obtenidos, ilustrados en la gráfica anterior, se establece que, de acuerdo con la pregunta efectuada al personal: ¿La actividad desarrollada por el psicólogo en formación es de su agrado? y el número de áreas abordadas dentro de la institución (10) a partir de las 8 actividades de fortalecimiento del clima organizacional desarrolladas, en su totalidad estiman de manera positiva la calidad de estas por parte de las profesionales en formación, así como expresan el gusto e interés que tienen sobre las mismas.

Tabla 4. Resultados del aporte de las temáticas abordadas según actividad ejecutada

Pregunta 2	Actividad	Si	Total
¿Considera que la temática abordada aporta a su crecimiento personal y/o ocupacional?	Alcanzando metas en conjunto	10	10
	El equipo ideal	10	10
	El semáforo	10	10
	Filtro de información	10	10
	Fortaleciendo mi ser y mis emociones	10	10
	Oyendo a mi compañero	10	10
	Puntos de quiebre	10	10
	Una ayuda extra	10	10
Total		80	80

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 4. Análisis resultados sobre el aporte de las temáticas abordadas según actividad ejecutada



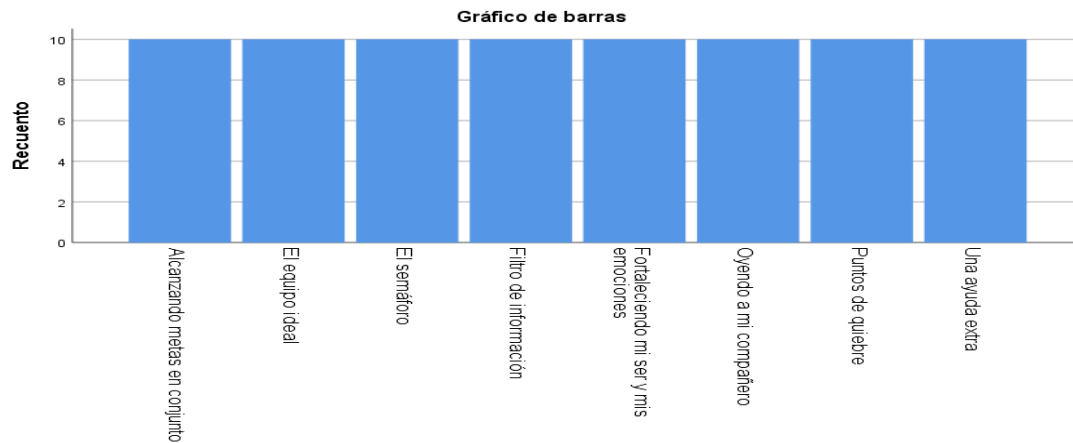
Interpretación. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, ilustrados en la gráfica anterior, se determina que, de acuerdo con la pregunta realizada al personal: ¿Considera que la temática abordada aporta a su crecimiento personal y/o ocupacional?, así como el número de áreas abordadas dentro de la institución (10) a partir de las 8 actividades ejecutadas, en su totalidad expresan que las mismas representan un aporte significativo frente al desarrollo de habilidades a nivel personal y laboral en la configuración de hábitos, además de la generación de pensamientos asertivos para la mejora de su calidad de vida y satisfacción personal frente al desempeño ocupacional dentro de un rol productivo en el ambiente laboral.

Tabla 5. Resultados del nivel de comprensión de la temática según actividad ejecutada

Pregunta 3	Actividad	Si	Total
¿El tema abordado por el psicólogo en formación fue comprendido con claridad?	Alcanzando metas en conjunto	10	10
	El equipo ideal	10	10
	El semáforo	10	10
	Filtro de información	10	10
	Fortaleciendo mi ser y mis emociones	10	10
	Oyendo a mi compañero	10	10
	Puntos de quiebre	10	10
	Una ayuda extra	10	10
Total		80	80

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 5. Análisis resultados del nivel de comprensión de la temática según actividad ejecutada



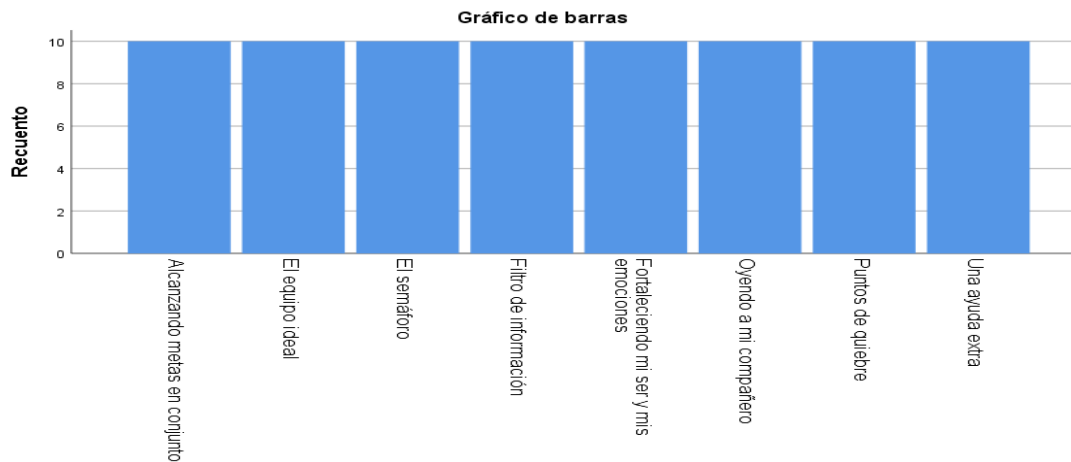
Interpretación. Considerando los resultados obtenidos, observados en la gráfica anterior, se establece que a partir de la pregunta realizada al personal: ¿El tema abordado por el psicólogo en formación fue comprendido con claridad?, así como la cantidad de áreas abordadas dentro de la institución(10) en las actividades de fortalecimiento del clima laboral ejecutadas(8), manifiestan en su totalidad que lograron comprender a cabalidad la información proyectada en cada una de las actividades realizadas por las profesionales en formación desarrollando una idea precisa o representación mental sobre el objetivo que tenían cada una de estas.

Tabla 6. Resultados del nivel de destreza en el manejo de la temática según actividad ejecutada

Pregunta 4	Actividad	Si	Total
¿El psicólogo en formación demuestra destrezas en el manejo del tema?	Alcanzando metas en conjunto	10	10
	El equipo ideal	10	10
	El semáforo	10	10
	Filtro de información	10	10
	Fortaleciendo mi ser y mis emociones	10	10
	Oyendo a mi compañero	10	10
	Puntos de quiebre	10	10
	Una ayuda extra	10	10
Total		80	80

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 6. Análisis resultados del nivel de destreza en el manejo de la temática según actividad ejecutada



Interpretación. De acuerdo con los resultados obtenidos observados en la gráfica anterior, se determina que con relación a la pregunta efectuada al personal: ¿El psicólogo en formación demuestra destrezas en el manejo del tema?, así como el número de áreas abordadas dentro de la institución(10) en cada una de las actividades realizadas (8), se denota que en su totalidad las profesionales en formación proyectaron dominio de las temáticas consideradas, con respecto al proceso de enseñanza y aprendizaje realizado por parte de estas como medio de intervención desde el área de psicología para el fortalecimiento del clima organizacional.

Tabla 7. Resultados calificación de la calidad de intervenciones según actividad ejecutada

Pregunta 5	Actividad	4,00	5,00	Total
¿Cómo calificaría la actividad desarrollada?	Alcanzando metas en conjunto	0	10	10
	El equipo ideal	3	7	10
	El semáforo	0	10	10
	Filtro de información	0	10	10
	Fortaleciendo mi ser y mis emociones	3	7	10
	Oyendo a mi compañero	1	9	10
	Puntos de quiebre	0	10	10
	Una ayuda extra	1	9	10
Total		8	72	80

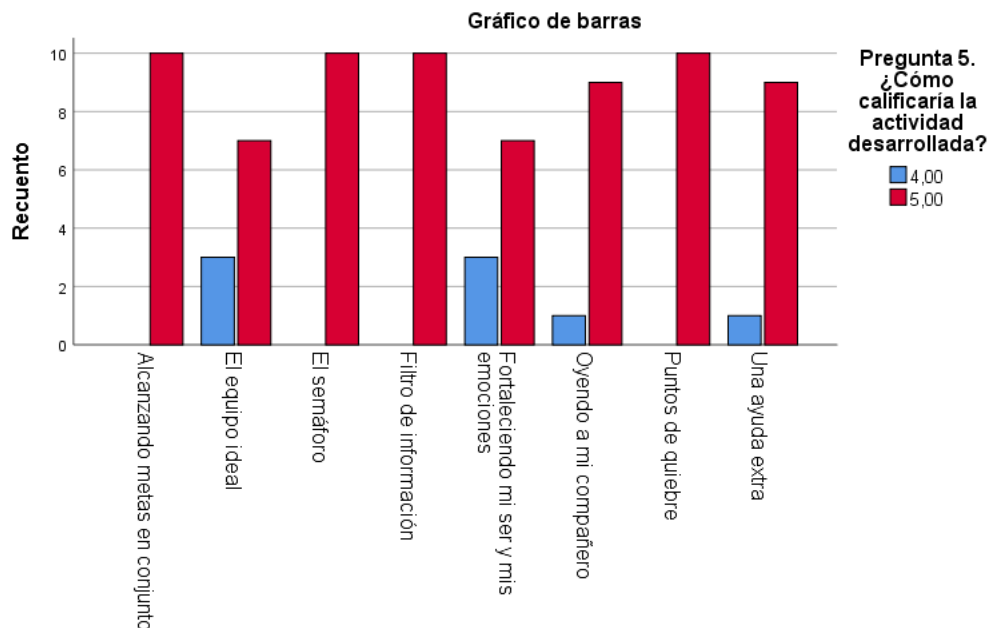
Fuente: Elaboración propia



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1



Gráfica 7. Análisis resultados de calificación en la calidad de intervenciones según actividad ejecutada







Interpretación. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, ilustrados en la gráfica anterior, se estipula que a partir de la pregunta realizada al personal: ¿Cómo calificaría la actividad desarrollada?, el número de áreas abordadas dentro de la institución(10) en cada una de las actividades realizadas (8), así como las variables y/o criterios de calificación (4: Buena; 5: Excelente), un promedio del 90% expresan de manera positiva el nivel de calidad de las actividades en “Excelente”, lo cual indica que las mismas lograron cumplir con sus objetivos planteados con relación a facilitar los procesos de introyección de la información suministrada a cada uno de los participantes, generando un aprendizaje e impacto significativo en la población, haciendo énfasis en la mejora y/o fortalecimiento del clima organizacional dentro de la institución.



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1



Firmas

NOMBRE	FIRMA	CARGO
Diego Andrés Rivera Porra.	Diego Andrés Rivera Porras. 	Docente Asesor de Práctica
Jhon Eduardo Baracaldo Linares		Jefe Inmediato
Charlin Viviana Martínez Sánchez	Viviana Martínez S. 	Ps. en Formación
Neffe Dayana Sepúlveda Ortiz	Dayana Sepúlveda O. 	Ps. en formación



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1



Conclusiones

Se concluye que, desde el inicio de los procesos de intervención efectuados por las profesionales en formación, la población abordada se mostró receptiva con cada una de las actividades ejecutadas, denotando gran interés por parte del personal intervenido, los cuales proyectaban cierto grado de facilidad frente a la comprensión de las temáticas efectuadas, permitiendo una mejora significativa en la dinámica o clima laboral en los diferentes grupos de trabajo.

A partir de cada una de las actividades ejecutadas, se logra evidenciar una clara relevancia e importancia del rol impartido por el profesional en psicología desde el área organizacional, haciendo hincapié en los beneficios que se generan con su intervención sobre el fortalecimiento del clima laboral, así como el desarrollo de un sentido de empatía frente al trabajo en equipo y el manejo del componente socioemocional en la interacción diádica dentro de grupos de trabajo en una organización empresarial.

De igual manera, se concluye que a partir de las áreas asignadas para los procesos de intervención, siendo estas un total de 14, en promedio 10 de estas participaron activamente en las 8 actividades ejecutadas por las profesionales en formación, denotando un nivel de interés alto por parte del personal dentro de la institución por involucrarse dentro de estas, lo cual indica que es necesario dar continuidad a este tipo de intervenciones como aspecto de fortalecimiento frente a la mejora del clima organizacional y por ende de cada uno de los trabajadores/as.



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1



Recomendaciones

Se recomienda a la institución el poder dar continuidad con la ejecución de este tipo de actividades para el personal de trabajo en las diferentes áreas o dependencias desde la intervención en el área de psicología organizacional, permitiendo así la generación de herramientas individuales y colectivas en los trabajadores que les permita tener un control en su componente afectivo y conductual frente al establecimiento y/o mantenimiento de relaciones asertivas y colaborativas al interior de la organización en cada equipo de trabajo.

Se sugiere de manera respetuosa a la institución el poder flexibilizar el acceso y desarrollo de este tipo de intervenciones desde el área de psicología organizacional, manteniendo el convenio establecido con la Universidad de Pamplona y el programa para futuros procesos, facilitando así el aporte significativo en materia de aprendizaje o en su defecto la prestación de servicios por parte de las profesionales en formación a la institución.

Se recomienda a la institución y jefes encargados de las diferentes dependencias el poder facilitar la generación de mayores espacios para el acceso a servicios de psicología por parte del personal trabajador dentro de la organización, contribuyendo así con la eficacia en los procesos de mejora en la salud mental y por ende en la construcción de prácticas amenas de trabajo entre los diferentes miembros de la organización.



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1



Referencias

- Alfaro y Badilla (2015). *El taller pedagógico, una herramienta didáctica para abordar temas alusivos a la Educación Ciudadana*. Recuperado de: El taller pedagógico, una herramienta didáctica (drea.co.cr)
- Briones (2020). *Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19*. Recuperado de:
file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-PsicologiaOrganizacionalEnTiemposDeLaPandemiaCOVID-7539705.pdf
- Chévez, N., & Martel, R. (2005). *Taller de campañas: Definición de campañas y normas que rigen a una campaña*. Recuperado de: <https://canchicken.files.wordpress.com/2011/05/campaa-publicidad.pdf>
- Edraw. (2021). *¿Qué es un folleto?* Obtenido de: <https://www.edrawsoft.com/es/what-is-brochure.html>
- Castañeda, Betancourt, Salazar, Mora; (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. Recuperado: file:///C:/Users/tatia/Downloads/328547-Texto%20del%20art_culo-130295-2-10-20210414%20(1).pdf
- Furnham, A. (2001). *Psicología Organizacional*. México: Oxford University Press.
- Gómez (2015). *Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia*. Recuperado de: Vista de Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia (ucatolicaluisamigo.edu.co)
- Koppes, L. L., & Pickren, W. (2007). *Industrial and organizational psychology: an evolving science and practice*. In L. L. Koppes (Ed.), *Historical Perspectives in Industrial and Organizational Psychology*. (pp. 3-36). Mahwah: Lawrence Erlbaum.
- Publica, F. (2015). *Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- QuestionPro. (2022). *¿Qué es el bienestar laboral?* Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/bienestar-laboral/>
- Riesgos Laborales. (s.f.). Obtenido de <https://riesgoslaborales.info/>



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1



- Sura-ARL. (2007). *Resolución 2346 de 2007*. Obtenido de <https://www.arlsura.com/index.php/163-boletin-distribuidores-prevencion/articulos-%20boletin-%20distribuidores-prevencion/968-resolucion-2346-de-2007Suares>. (s.f.). *Los juegos de rol y la identificación: propuesta para la psicoterapia*. Obtenido de: https://www.javeriana.edu.co/unesco/humanidadesDigitales/ponencias/IV_39.html
- Gracia, E., y Martínez, I. (2004). *El control de emociones en el trabajo: una revisión teórica del trabajo emocional*. *Jornades de Foment de la Investigació*. Universitat Jaume I. Recuperado de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/78950/forum_2004_14.pdf?sequence=1
- (S/f). *Edu.co*. Recuperado el 30 de noviembre de 2022, de <https://www.eafit.edu.co/escuelas/administracion/consultorio-contable/Documents/A%20Autocontrol%20-%20Un%20enfoco%20preventivo.pdf#:~:text=Esto%20sin%20olvidar%20que%20el%20autocontrol%20es%20uno,la%20organizaci%C3%B3n%20%28Park%2C%20Wright%2C%20Pais%20%26%20Ray%2C%202016%29>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*, 5ta. McGraw Hill.
- Orjuela Santamaría, F. M., Rozo Vargas, F. M. & Valencia Bohórquez, M. V. (2010). *La empatía y la autorregulación desde una perspectiva cognitiva y su incidencia en la reducción de la agresividad en niños de diez a doce años de la Institución Educativa Distrital Las Violetas*. (Tesis de Magister en Educación). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.
- Ruiz Silva, A., Chaux Torres, E. (2005). *La formación de competencias ciudadanas*. Bogotá: Ascofade.
- Primera ayuda psicológica: Guía para trabajadores de campo*. (s/f). Organización Mundial de la Salud.
- Cicap, (2015). *Escucha activa: aprender a escuchar a los otros*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://www.cicap.ucr.ac.cr/web/escucha-activa-aprender-a-escuchar-a-los-otros/>.
- Instituto de Protección Civil y Ambiente de la Alcaldía de Chacao, Caracas, Venezuela (2010). *Ordenanza Nro. 010-10 sobre Rayados Pintas y Graitis* [Página web en línea]. Recuperado el 5 de febrero de 2013, de



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1



<http://docs.google.com/ile/d/0B4bn->

R1BPkcPYjQ3MWE3NjQtZTEzNi00NzljLTllNWMtZWZM3MDFkMWM3NjUy/edit?hl=en&pli=1

Cortese Management, A. (2009). *Teamwork: discovering collective talent*. Retrieved from

http://jvegadonoso.blogspot.com/2009/11/trabajo-en-equipo-descubriendo-el_06.html

Tintaya P. (2019). Psicología y personalidad. Revista de Investigación psicológica. N°21. La Paz, Bolivia.

Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322019000100009

Grandio (2018). Historia de la psicología: autores y teorías principales. Psicología y mente. Blog científico.

Disponible en: <https://psicologiaymente.com/psicologia/historia-de-la-psicologia>

Forero, E. Perilla, L; (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional.

Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/798/79801102.pdf>

Función Pública. 2016. Decreto 17 de 2016. Departamento Administrativo. Luis Eduardo Garzo. Ministro del trabajo. Disponible en:

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=67535#:~:text=Que%20el%20art%C3%ADculo%2055%20de,los%20conflictos%20colectivos%20de%20trabajo.

Blog LDK (2021). Definición y conceptos sobre la ley de prevención de riesgos laborales. Local Digital Kit.

Disponible en: <https://localdigitalkit.com/definicion-conceptos-ley-pevencion-riesgos-laborales/>

Feldman y Blanco (2006). Las emociones en el ambiente laboral: un nuevo reto para las organizaciones. RFM.

Vol.29. Núm. 2. Caracas. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04692006000200002#:~:text=El%20trabajo%20emocional%20se%20refiere,y%20efectividad%20como%20trabajador%2Fa.

Calderon, C. (2017). Cinco beneficios de la empatia en el trabajo. Infojobs. Disponible en: <https://orientacion-laboral.infojobs.net/empatia-trabajo>



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1



López, L. (2000). Habilidades de autocontrol aplicadas a la seguridad en el trabajo. Revista de psicología. Vol. IX.

Núm. 1. Santiago, Chile. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/264/26409104.pdf>

Banco Santander (2020). Motivacion laboral. tecnicas para recupbecaserar la ilusion en el trabajo. Becas.

Santander universidades. Disponible en: <https://www.becas-santander.com/es/blog/motivacion-laboral-tecnicas.html#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20en%20el%20trabajo,la%20definici%C3%B3n%20recogida%20por%20N>.

López, L. (2000). Habilidades de autocontrol aplicadas a la seguridad en el trabajo. Revista de psicología. Vol. IX.

Núm. 1. Santiago, Chile. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/264/26409104.pdf>

Casademunt, Morales y Montes. (2012). la implicación emocional en el puesto de trabajo. Un estudio empírico.

Intangible Capital. Vol.8. Núm. 2. Universidad de Catalunya. Barcelona. España. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/549/54924501006.pdf>

Bohórquez, Pérez y Caiche. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave e

una organización. Universidad y Sociedad. Vol. 12. Núm. 3. Cienfuegos. Universidad Península de Santa Elena. Ecuador. Disponible: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385

Goldfried, M. R., & Merbaum, M. (1973). Behavior change through self-control (E. M. R. Goldfried, Ed.).

Primeros auxilios psicológicos: (S/f-b). Edu.co. Recuperado el 23 de noviembre de 2022, de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7107/1/2018_primeros_auxilios_psicologicos.pdf

Stapleton, Laura M. (2008) (en inglés) Toward Present Listening: Practices and Verbal Response Patterns in Small

Groups of Teacher Candidates and University Supervisors, pág. 15. ProQuest. Archivado el 23 de abril de 2014 en Wayback Machine. En Google Books. Consultado el 21 de abril de 2014.

Rozadas, N., 2006. Contaminación Visual. Revista Académica del Equipo Federal de Trabajo [Revista en línea] (Nro. 35). Recuperado el 15 de marzo de 2008 de



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL
Versión 0.1



http://www.newsmatic.epol.com.ar/index.php?pub_id=99&sid=0&aid=10633&eid=35&NombreSeccion=Resultados%20de%20la%20Busqueda&Accion=VerArticulo

Cannon-Bowers J, Tannenbaum SI, Salas E, et al. (1995). Defining team competencias and establishing team training requirements. In: Guzzo R, Salas E, eds. Team Effectiveness and Decision Making in Organizations. San Francisco: Jossey-Bass; pp.330–380.