



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



Nombre del programa: Psicología.	
Ciudad: Villa del Rosario.	Departamento: Norte de Santander.
Fecha:	01 de septiembre de 2022.
Nombre de la Institución: HOSPITAL DEL SARARE E.S.E. SARAVERENA-ARAUCA.	
Nivel de complejidad del Escenario:	Tipo 3
TIPO DE PRÁCTICA: Clínica ( ) Hospitalaria ( ) Comunitaria ( ) Otra (X) defina cuál: Psicología Organizacional, Práctica Empresarial.	
Semestre(s) que rotan en el escenario: NA.	
Nivel y nombre de la(s) práctica(s) que rota(n) en el escenario: Práctica Empresarial, Área Organizacional.	
Nombre y código de la asignatura: <b>Trabajo de Grado BR, 153297.</b>	

### OBJETIVOS DE LA PRÁCTICA

#### *Objetivo General.*

Promover procesos de diseño, planeación, ejecución, aplicación, control, seguimiento y evaluación a través de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en la carrera, frente a individuos, grupos y familias que requieran de intervención psicológica, desarrollando la práctica como un programa de extensión universitaria a la comunidad del HOSPITAL DEL SARARE E.S.E. SARAVERENA-ARAUCA, que requieran del servicio desde el área de la psicología organizacional por medio de la práctica empresarial.

#### *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 subproceso de humanización.

Demostrar competencias profesionales en acciones de promoción, prevención, diagnóstico de acuerdo al 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 HOSPITAL DEL SARARE E.S.E. SARAVERA-ARAUCA.

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, psicosocial, que beneficien las instituciones en comunidades objeto de la práctica, su formación profesional y la de otros psicólogos en formación, partiendo de 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 Casadiegos.
Nombre del(la) Docente Asesor(a) de Práctica	Diego Andrés Rivera Porra.
Número y nombre de estudiantes	Uno (1) Zully Dayana Villamizar Santafe.
Número de estudiantes permanentes en el escenario	Uno (1) Estudiante de Práctica Empresarial.
Número de estudiantes por servicio (si aplica)	No Aplica.
Número de estudiantes por jornada	Uno (1) Estudiante 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	01/ 09/ 2022.
Fecha de finalización de la rotación	20/ 12/ 2022.
Horario(s) de rotación	No Aplica.



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



LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
7:00 a.m. 12:00 m.	7:00 a.m. 12:00 m.	7:00 a.m. 12:00 m.	7:00 a.m. 12:00 m.	7:00 a.m. 12:00 m.
2:00 p.m a 5:00 p.m	2:00 p.m a 5:00 p.m.	2:00 p.m a 5:00 p.m.	2:00 p.m a 5:00 p.m.	2:00 p.m a 5:00 p.m.

***Observaciones Del Horario:***

Los días viernes en el horario de la mañana estaremos en reunión con el docente asesor, realizando entrega de los avances requeridos a la fecha y de acuerdo a cada una de las actividades realizadas en el escenario. Así mismo, es necesario relacionar que el horario puede estar sujeto a modificaciones por necesidades del escenario, contando con el previo aviso al docente supervisor de prácticas y la notificación y visto bueno de la coordinación de prácticas y jefe inmediato.

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

Capacidad instalada		Derechos de los usuarios		Demanda del servicio		Complejidad del servicio
Otro		¿Cuál?				

***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:

***Tabla 1 Actividades asistenciales.***



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



Campaña de presentación de psicólogas en formación “Regalando dosis de amor”.	20 septiembre de 2022.
Semana salud mental.	10 - 14 octubre de 2022.
Campaña RIDE FOR THEIR LIVES	22 octubre de 2022.
Celebración día del niño.	31 octubre de 2022.
VII Congreso de seguridad del paciente.	9 – 10 noviembre de 2022.

### Propuesta

La presente propuesta de investigación, tiene como objetivo fortalecer los programas del área asignada, seguimiento y evaluación a través de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en la carrera, frente a funcionarios y usuarios; por medio del desarrollo la práctica empresarial como un programa de extensión universitaria a la comunidad del HOSPITAL DEL SARARE E.S.E. SARAVERENA-ARAUCA, dentro del área del subproceso de humanización.

### Título

Fortalecimiento de las actividades del subproceso de humanización, a través del desarrollo de habilidades de los funcionarios para mejorar la calidad del servicio del HOSPITAL DEL SARARE E.S.E. SARAVERENA-ARAUCA.

### Objetivo

Fortalecer los programas del subproceso de humanización, a través del desarrollo de habilidades de sus colaboradores para alcanzar un crecimiento humano y profesional que asegure la prestación de un servicio con calidad y calidez. Sensibilizando el que hacer desde un enfoque basado en comunicación asertiva, sano ambiente laboral, trabajo en equipo.

### Contextualización De La Institución



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



**HOSPITAL DEL SARARE E.S.E. SARAVERENA-ARAUCA.**



EL HOSPITAL DEL SARARE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO (E.S.E), ofrece servicios de salud de baja y mediana complejidad, al departamento de Arauca y sus alrededores incluyendo atención a población migrante, siendo una entidad pública descentralizada del orden departamental, de conformidad con lo propuesto en el artículo 194 de la ley 100 de 1993 y de la ordenanza Nro. 07E de 2008, que modifica los artículos 3 y 4 y el parágrafo 7 de la ordenanza 03E/97 ( Hospital del Sarare E.S.E., 2019).

**Misión**

El Hospital del Sarare es una Empresa Social del Estado ubicada en el municipio de Saravena, que brinda servicios de salud de baja y mediana complejidad al departamento de Arauca y sus alrededores, con atributos de calidad, seguridad, humanización y procesos socialmente responsables, a través de un talento humano competente y comprometido en satisfacer las necesidades de los usuarios, sus familias y demás partes interesadas; haciendo el uso eficiente de los recursos disponibles (Hospital del Sarare E.S.E., 2021).

**Visión**

El Hospital del Sarare E.S.E. para el 2024 se proyecta a ser una organización auto sostenible y ambientalmente responsable, que goce de reconocimiento a nivel Regional y Nacional, como una institución certificada en estándares de calidad, con alta tecnología, que ofrece servicios de salud de baja, mediana y alta complejidad; promoviendo políticas transversales de atención medica segura y humanizada, garantizando la integralidad e interculturalidad a los usuarios y sus familias (Hospital del Sarare E.S.E, 2021)



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



**Objetivos Institucionales.**

Garantizar la sostenibilidad financiera de la institución.

Aumentar la satisfacción del usuario y mejorar su calidad de vida.

Generar una cultura humanizada en la prestación de Servicios de Salud, soportada en la ética y compromiso del talento humano.

Incentivar, promover, gestionar e implementar prácticas seguras de la atención en salud que mejoren la calidad del servicio.

Mejorar el Sistema obligatorio de garantía de la Calidad, articulado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Mejorar la infraestructura física, equipos y capacidad instalada del Hospital, que permita ampliar el portafolio de servicios institucional y nivel de complejidad.

Mejorar la gestión de Riesgo Institucional, que permita a la entidad lograr el desarrollo integral de los procesos.

Mejorar la competencia y compromiso del talento humano de la ESE.

Desarrollar acciones que permitan vincular y hacer partícipe a los usuarios y grupos de Interés en el ciclo de gestión del Hospital del Sarare.

Mejorar las prácticas ambientales, que permitan al Hospital del Sarare la minimización de los aspectos e impactos ambientales (Hospital del Sarare E.S.E , 2021)

**Principios Institucionales.**

Garantizar la sostenibilidad financiera de la institución.

Aumentar la satisfacción del usuario y mejorar su calidad de vida.

Generar una cultura humanizada en la prestación de Servicios de Salud, soportada en la ética y compromiso del talento humano.



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



Incentivar, promover, gestionar e implementar prácticas seguras de la atención en salud que mejoren la calidad del servicio.

Mejorar el Sistema obligatorio de garantía de la Calidad, articulado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Mejorar la infraestructura física y capacidad instalada del Hospital, que permita ampliar el portafolio de servicios institucional y nivel de complejidad.

Mejorar la gestión de Riesgo Institucional, que permita a la entidad lograr el desarrollo integral de los procesos.

Mejorar la competencia y compromiso del talento humano de la ESE.

Mejorar las prácticas ambientales, que permitan al Hospital del Sarare la minimización de los aspectos e impactos ambientales (Hospital del Sarare E.S.E, 2021).

### **Principios Y Valores Éticos.**

Los principios éticos del servidor público del HOSPITAL DEL SARARE ESE, son los establecidos en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia: buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia Principios Éticos, rigen el actuar de los servidores públicos: Profesionalismo, Humanismo, Efectividad y Sentido de pertenencia.

Valores Éticos, cualidades con las que cuentan nuestros servidores públicos: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia, Equidad, Integridad y Responsabilidad (Hospital del Sarare E.S.E, 2019).

### **Datos.**

HOSPITAL DEL SARARE E.S.E.

Calle 30 N° 19A - 82 Barrio los Libertadores

Telefax: 8891385 | Atención al Usuario: 8821112



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



E-mail: [correspondencia@hospitaldelsarare.gov.co](mailto:correspondencia@hospitaldelsarare.gov.co)

Saravena – Arauca.

### Organigrama.

Ordenanza No. 04e de 2019 por la cual se modifica la estructura orgánica del Hospital del Sarare Empresa Social del Estado y se señalan las funciones de sus dependencias. La asamblea departamental de Arauca en ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 7 del artículo 300 de la constitución política, ordenanza 03E de 1997, el artículo 5 del decreto 1876 de 1994 ordena, Artículo 1 adoptar la estructura orgánica del hospital del Sarare, empresa social del estado a partir de una estructura básica global que incluye tres áreas: dirección, atención al usuario y de logística (Hospital del Sarare E.S.E , 2019)

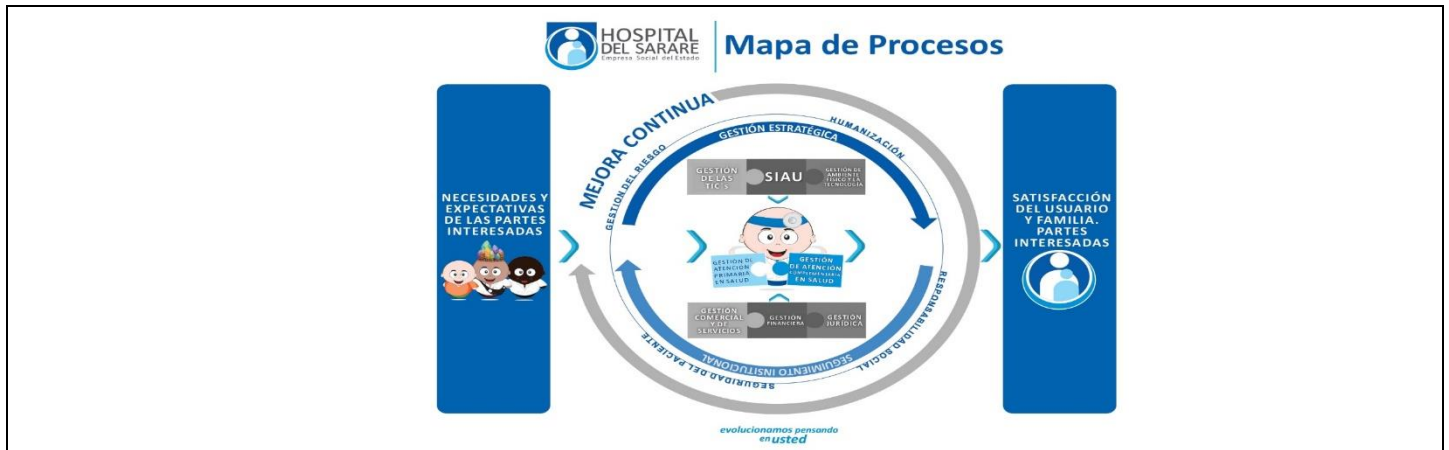


Figura 1. Organigrama.

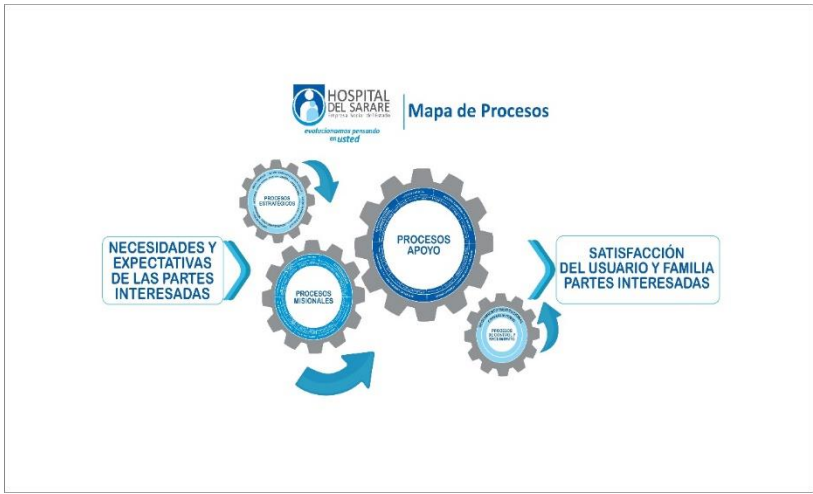
### Mapa De Procesos General.

El mapa de procesos permite representar los procesos y sus interrelaciones. La tarea principal para llevarlo a cabo consiste en identificar los procesos de la empresa y relacionar unos procesos con otros según su orden de ejecución, de manera estructurada. (Hospital del Sarare E.S.E, 2022)





*Figura 2. Mapa de procesos general.*



*Figura 3. Mapa de procesos (Hospital del Sarare E.S.E , 2022)*

La presente práctica empresarial va dirigida desde el área organizacional, a los funcionarios de las áreas administrativas y asistenciales de las diferentes sedes del Hospital del Sarare E.S.E Saravena, Arauca, con el fin de fortalecer el área de talento humano en la organización.

**Base Teórica**

*Psicología.*



**UNIVERSIDAD DE PAMPLONA**  
**FACULTAD DE SALUD**  
**PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL**



**Versión 0.1.**

La psicología es la ciencia que estudia la conducta humana, los procesos mentales y todo lo relacionado a la experiencia humana. Se encarga de indagar la mente del ser humano, de manera que se puedan explicar detalladamente como es el funcionamiento de esa área cognitiva del cerebro y así encontrar el origen de los fenómenos mentales que se puedan encontrar en el ser humano. Esta requiere de otras ciencias para poder comprender la mentalidad humana. Según (Tintaya, 2019) “la ciencia es un sistema de saberes que tiene el propósito de cuidar la vida de la comunidad conformado por seres del mundo humano”.

La psicología, es la ciencia que estudia el comportamiento humano interrelacionada con la dimensión biológica, socio-afectiva y cognitiva frente a sus procesos evolutivos, pero que adicionalmente su desarrollo científico y aplicado, ha permitido que sus principios también se puedan extrapolar a los diferentes contextos de desempeño, por lo que su desarrollo ha permitido el análisis y estudio del individuo en contexto, por lo que hoy se habla de los campos de aplicación de la psicología, como lo son: la psicología aplicada a la educación, a la salud, a los procesos sociales, a lo jurídico y la que en este módulo se desarrollará la cual se denomina psicología organizacional. De igual manera es importante comprender que las organizaciones, como unidades de análisis, son objeto de estudio también de las ciencias económicas, de la administración, del marketing, de la sociología entre otras. Se definen por su capacidad de generar riqueza y por las estructuras que asumen para verse de manera individual frente a otras, con las cuales comparten y compiten por intereses económicos para permanecer en el mercado. Sin embargo, se puede decir que hay entre muchas otras condiciones, tres que han caracterizado su desarrollo desde el siglo XX hasta los tiempos presentes, ellas son los cambios que se han dado en la forma como deben estructurarse administrativamente y la manera como dichos cambios, inciden en el comportamiento de los individuos a su interior, entre ellas , se pueden enunciar: los cambios derivados de las técnicas de producción, pues se pasa de la era industrial a la producción de conocimiento; la globalización y su constante expansionismo con las grandes empresas; y consecuencia de ello, la pérdida de identidad individual,



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



Versión 0.1.

frente a la masificación de la producción y la multiculturalidad que se genera al interior de las organizaciones (Urdaneta O, 2005).

***Psicología organizacional.***

El presente proyecto, tiene un enfoque organizacional y/o desarrollo organizacional donde se aplica una serie de estrategias o técnicas basadas en las diferentes metodologías para fortalecer el desarrollo de cada funcionario, aplicando los conocimientos adquiridos en la carrera. Es importante mencionar que el pilar del enfoque organizacional es sin duda la capacitación al bienestar laboral. El rol como psicólogos en el área de la psicología organizacional, se establece como un campo que contribuye a mejorar los resultados de la organización y el bienestar de los trabajadores, (Zepeda, 2000) 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 que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas. Esto se complementa con la conceptualización de (Dunnette y Kirchner, 2005) que consideran que la psicología de la organización es el estudio de la organización, los procesos que tiene en su interior y las relaciones que establece con las personas que pertenecen a la misma. Agregan que esta definición obliga a los psicólogos a estudiar las áreas de conflicto potencial entre las personalidades de los trabajadores como las demandas que hace la organización sobre ellos. Por su parte, (Mastretta,G, 2018) 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 (Universidad Católica Luis Amigo. , 2015)

Dentro del plan de trabajo se encontraran dos énfasis principales los cuales son salud mental y bienestar laboral:

Según la OMS, no proporciona una definición exacta de psicología, sino que define la salud mental. Para ello la define como un estado de bienestar mental y psicológico. Determina que su objetivo es mejorar la salud mental de las personas y de la sociedad en conjunto, fomentando el bienestar mental, previniendo



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



Versión 0.1.

trastornos mentales y protegiendo los derechos humanos citado por Morrison y Bennett (Psicología de la Salud., 2008) se encuentra la conducta saludable también denominada inmunógeno conductual, referida a las prácticas que permiten proteger la salud, prevenir enfermedades y disminuir la progresión de una enfermedad una vez establecida; y de manera contraria, existe el patógeno conductual o conducta de riesgo que integra prácticas perjudiciales para la salud y permite una aproximación a establecer la enfermedad. Relacionado los anteriores conceptos se puede concluir lo siguiente: “la prevención se refiere al control de las enfermedades poniendo énfasis en los factores de riesgo y poblaciones de riesgo; en cambio la promoción de la salud está centrada en ésta y pone su acento en los determinantes de la salud y en los determinantes sociales de la misma” (Julio Et, 2011)

De tal manera, cuando se menciona la psicología organizacional, se hace alusión al funcionamiento óptimo de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como su gestión afectiva, por ende, para (Álvarez R., 2020) la POP es un enfoque de la psicología industrial y organizacional, centrado en el estudio del funcionamiento óptimo de las personas en el contexto laboral. Lo cual implica que el manejo de esta en las organizaciones; garantiza un óptimo desarrollo humano, el disfrute de la labor cotidiana, potenciándose simultáneamente el desempeño laboral. Mientras tanto cuando mencionamos las habilidades socioemocionales (HSE) nos referimos a las herramientas que permiten a las personas entender y regular sus emociones, comprender las de los demás, sentir y mostrar empatía por los otros, establecer y desarrollar relaciones positivas, tomar decisiones responsables, así como definir y alcanzar metas personales (Casel, 2017)

***Bienestar laboral:***

Se refiere a un sentimiento general de satisfacción, realización en y a través del trabajo que va más allá de la ausencia de problemas de salud. El bienestar 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



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



Versión 0.1.

para la empresa, por lo anterior se abordarán ciertos énfasis en beneficio de promover y fortalecer habilidades y destrezas desde el bienestar laboral y salud mental en los funcionarios y usuarios del hospital del Sarare E.S.E.

***Autocontrol***

El psicólogo conductual (Skinner, B.F, 1953) defendió que el auto-control se refiere a conducta y se dará cuando la persona reciba consecuencias aversivas y consecuencias positivas por un mismo comportamiento. Es decir, para Skinner, surgirá la necesidad de auto-controlarse en la medida en que exista un conflicto entre las consecuencias de un comportamiento. Auto-control será toda aquella conducta que reduzca la posibilidad de aparición de la conducta castigada. Esta reducción o evitación del castigo consolidaría la respuesta de auto-control. Según Skinner, las respuestas controladoras serán aquellas que emite la persona para resolver el conflicto, manipulando las variables de las que la conducta a controlar (o controlada) es función.

***Fortalecimiento e inteligencia emocional.***

La Inteligencia Emocional es un modelo de análisis del comportamiento desarrollado desde los años 70s, que ha cobrado relevancia recientemente para el desarrollo organizacional y humano, al proveer una nueva manera de comprender y analizar el comportamiento de las personas, los modelos de liderazgo, las actitudes, las habilidades interpersonales y el potencial personal. La premisa principal de este modelo es que la inteligencia emocional consiste en que el éxito personal y profesional requiere el conocimiento y manejo de las propias emociones, de auto motivarse y de entender y manejar las emociones de las demás personas. El mundo actual ha demostrado que las personas exitosas no se caracterizan por su inteligencia racional o coeficiente intelectual. Por el contrario, los rasgos más comunes entre los líderes y gerentes exitosos son sus habilidades personales.

El término Inteligencia Emocional se refiere a la capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales en uno mismo y en los demás. Inteligencia emocional no es ahogar las emociones, sino dirigir las y equilibrarlas. Es un conjunto de destrezas, actitudes, habilidades y competencias que determinan la conducta de un individuo, y que pueden definirse según (Goleman D, 1996), como la



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



Versión 0.1.

capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de otras personas, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones. El concepto de Inteligencia Emocional, aunque esté de actualidad, tiene un claro precursor en el concepto de Inteligencia Social del psicólogo Edward Thorndike 1920 quien la definió como “la habilidad para comprender y dirigir a los hombres y mujeres, muchachos y muchachas, y actuar sabiamente en las relaciones humanas”.

***Motivación.***

La motivación humana se define como “un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos<sup>3</sup> en su comportamiento” (Koenes, 1996). Tiene diferentes niveles de estructura y desarrollo; “en algunas ocasiones sucede que, aunque la necesidad no se satisfaga, tampoco existe frustración ya que se transfiere a otra necesidad... la satisfacción de algunas necesidades es transitoria... dado que el comportamiento humano es un proceso continuo de solución de problemas y de satisfacción de necesidades” (McGregor, 2001) La forma como el motivo se manifiesta depende de la personalidad del individuo. Otra variable que influye en la motivación, según Atkinson, son “las propiedades particulares del ambiente que perciba el individuo, que darán como resultado algunos cambios en el modelo de motivación provocada” (Martínez, 2001). Hay una relación significativa entre la motivación y la percepción, porque la motivación se ve influida por la percepción que se tenga de un contexto situacional específico. Existen varias teorías acerca de la motivación hacia el trabajo, de las cuales sólo se tomaron en cuenta algunas más conocidas y aceptadas.

***Empatía.***

La empatía es una variable fundamental en el estudio de la conducta humana, y su análisis resulta de enorme interés tanto en el ámbito de la psicopatología (Letourneau, 1981) como en el estudio de la conducta prosocial (Coke J, 1978) entre otros. La capacidad humana para empatizar se ha venido estudiando desde hace mucho tiempo, y ha sido objeto de numerosas confrontaciones teóricas. La existencia de diferentes teorías sobre



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



**Versión 0.1.**

la empatía puede hacer suponer que su medida es difícilmente consensuada, sin embargo, a lo largo de este trabajo se intentará mostrar que las diferentes hipótesis y aproximaciones al estudio de esta variable han contribuido al enriquecimiento y desarrollo de este concepto. El principal problema de su estudio reside en que es un constructo muy amplio, que abarca diferentes componentes. Por ello, es importante conocer las distinciones terminológicas de cara a saber discriminar entre la empatía y otros conceptos similares. Aunque existe un cierto consenso acerca de los correlatos conductuales de la empatía, no hay pleno acuerdo sobre su definición. Uno de los principales motivos, tal y como señalan (Chlopan B, 1985) reside en la discusión sobre si la empatía consiste en “ponerse mentalmente en el lugar del otro” o si por el contrario hace referencia a “sentir la emoción de forma vicaria”.

***Entornos saludables.***

La humanización se puede aplicar a muchos ámbitos o profesiones, como el mundo de la salud, donde humanizar es algo más profundo y complejo que un conjunto de intervenciones que se reduzcan a la aplicación de técnicas o servicios de ayuda. O como el mundo de la ética, donde encontramos decisiones y conflictos ante los que nos encontramos indefensos, incompetentes, con miedo y sin recursos. Humanizar pasa por incidir tanto en el diseño y desarrollo de programas que cubran las distintas necesidades materiales, como por incidir en la autonomía de las personas y el respeto de los valores, ideas y creencias de cada una de ellas. En el fondo, humanizar constituye el compromiso ético de considerar a la persona en su globalidad. Y una intervención holística, global, integral, necesita de una particular capacitación de los agentes sociales en el ámbito de la inteligencia del corazón, de las habilidades para entrar en el mundo personal y particular de la persona a la que se quiere acompañar, identificar y movilizar en ella no solo los problemas y necesidades, sino el mundo de los significados, los recursos, las habilidades y los valores que pueden permitirle trabajarse a sí mismo y ser el mayor protagonista del proceso (Durban, Bermejo, 2018).

***Salud mental.***





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



Versión 0.1.

La salud mental abarca una amplia gama de actividades directa o indirectamente relacionadas con el componente de bienestar mental incluido en la definición de salud que da la OMS: «un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades» (OMS, 2019).

De la siguiente manera, ¿qué es la salud mental según Freud?, ¿Y, ¿cómo se llega a ese estado de bienestar? Pues, sigue siendo absolutamente vigente la célebre definición de Sigmund Freud de la salud mental como la capacidad de amar, de trabajar y de jugar. Lo que hace preguntarse, ¿qué es la salud mental según la psicología? La salud mental incluye nuestro bienestar emocional, psicológico y social. Afecta la forma en que pensamos, sentimos y actuamos cuando enfrentamos la vida, también ayuda a determinar cómo manejamos el estrés, nos relacionamos con los demás y tomamos decisiones.

Llegados a este punto, ¿qué es la salud mental según autores?

En la psiquiatría se considera que la salud mental “es el estado de equilibrio y adaptación activa y suficiente que permite al individuo interactuar con su medio, de manera creativa, propiciando su crecimiento y bienestar individual, y el de su ambiente social cercano y lejano, buscando mejorar las condiciones de la persona”. La última definición de salud mental por parte de la Organización Mundial de la Salud resulta excluyente para los colombianos y esta puede ser una de las razones por las que no se encuentra el camino: “Un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”. No encajamos en esa definición, aquí en Colombia ¡nadie es así! Del presidente para abajo todos estamos enrollados como individuos y como miembros de la comunidad tratando de resolver nuestras propias vicisitudes, así que el rollo de la salud mental pasa a un segundo plano (Martinez, 2022)

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





**UNIVERSIDAD DE PAMPLONA**  
**FACULTAD DE SALUD**  
**PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL**



**Versión 0.1.**

o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus 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. 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 los aspectos que disminuyen el bienestar laboral son la sobrecarga laboral, la falta de seguridad, la inestabilidad laboral y el riesgo psicosocial causado por estrés.

Ésta última ha venido en aumento, se demuestra en las encuestas y en los estudios realizados en las últimas décadas, siendo motivo de alto calibre a la hora de hablar e intervenir el bienestar laboral. Allí se identifican algunos problemas que se pueden observar 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. Se hace necesario entender el bienestar como necesidad fundamental para el ser humano, por lo tanto, el bienestar solo se puede dar atenuando las situaciones que adolecen al ser humano 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 mejor actitud con sentimientos como, la alegría, la fe, el entusiasmo, y otras tantas que podrían predisponernos mejor ante diversos conflictos.

Finalmente, se destaca la necesidad de desarrollar un trabajo óptimo con los funcionarios y usuarios del HOSPITAL DE SARARE E.S.E SARAVENA-ARAUCA, con este campos de la psicología, ya que se considera que la ejecución de estas ~~estas~~ temáticas, contribuyen de manera positiva a generar conciencia de la factores que pueden ocasionar malestar en el día a día laboral, con el objetivo de disminuir la manifestación de mismo, de igual forma se resalta la importancia del comportamiento humano, así como de los recursos personales y el bienestar psicológico organizacional para lograr dicha labor.

**Procedimiento**



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



Las actividades del programa se realizan de acuerdo al cronograma del plan de acción proyectado, además, se tendrá presente el plan de evaluación el cual permite la identificación de necesidades en los diferentes equipos de trabajo, para realizar plan de mejora que contribuya al clima laboral, el desempeño, la comunicación asertiva, el trabajo en equipo entre otros, por medio de encuentros, actividades de participación, acompañamiento psicológico y demás actividades acorde a las necesidades presentadas en cada área.

**Funciones o Responsabilidades Asignadas.**

Apoyo a la implementación del plan de acción.

Apoyo a Salud Laboral según la necesidad.

Asistencia y apoyo del Comité de Seguridad del Paciente.

Apoyo al Comité de Convivencia Laboral según la necesidad.

Apoyo al proceso de psicología.

Apoyo a los diferentes servicios de la institución en temas relacionados con humanización según la disponibilidad de recursos y las necesidades del cliente interno y externo.

***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 en los encuentros con la población para cada una de las necesidades encontradas.

*Tabla 2 Temáticas y estrategias psicoeducativas.*

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

Bienestar laboral				
-------------------	--	--	--	--



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



Fortalecimiento del subproceso de humanización, a través del desarrollo de habilidades de los funcionarios para mejorar la calidad del servicio del HOSPITAL DEL SARARE E.S.E.	Autocontrol Fortalecimiento emocional Motivación Empatía Entornos saludables humanizados	Usuarios y trabajadores del HOSPITAL DEL SARARE ESE.	Encuentros psicoeducativos Capacitaciones Campañas
<hr/>			
	Semana de la salud mental		
	Salud mental		
<b><i>Fase II. Ejecución o Implementación de Estrategias.</i></b>			
Encuentro Psicoeducativo: Según (C, 2016) Es una experiencia grupal en los cuales los participantes interactúan entre si entorno a una tarea específica tomando un rol protagónico en su aprendizaje.			
Taller reflexivo: Según (Gutierrez, 2016)El Taller Reflexivo es una metodología de intervención grupal idónea para el trabajo en grupo. Se llama “taller” porque se incluye dentro de las metodologías constructivistas en la cuáles los participantes juntos construyen durante la sesión. Se denomina “reflexivo” debido a que el objetivo fundamental de la metodología es la reflexión sobre el tema de la sesión.			
Capacitación: Según el autor (Idalberto, 2007)“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”.			



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



Campañas: Según la Real Academia Española, (RAE, 2021) una “campaña” es un “conjunto de actos o esfuerzos de índole diversa que se aplican a conseguir un fin determinado”, de acuerdo a esto son estrategias encaminadas a un objetivo de promoción y prevención;

***Desarrollo de actividades.***

***Eje temático: Bienestar laboral.***

***Tabla 3 Énfasis 1***

Tema	Objetivo	Titulo Actividad	Desarrollo
Autocontrol.	Orientar a los funcionarios del Hospital del Sarare E.S.E Saravena-Arauca sobre las diferentes técnicas de autocontrol, por medio de la respiración y tips de manejo de emociones.	No es hacer lo que sienta, es elegir qué hacer con lo que sienta. TIENES EL CONTROL.	Se da inicio a la actividad con la presentación de la psicóloga en formación de la misma forma se hace la presentación institucional, se procede a dar una breve conceptualización sobre el tema “autocontrol” con una actividad para generar empatía llamada: La estrella del equilibrio, esta actividad tiene la intención de hacer ver a los participantes de la influencia del autocontrol con los demás, que pueden mantener o perjudicar nuestra



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



estabilidad emocional. Hacer que los participantes se pongan en círculo y van asignando un número a cada uno, de esta manera: uno, dos, uno, dos...

Los participantes se agarran de las manos hasta que el círculo quede tenso. A continuación, y sin soltarse, las personas que les ha tocado el uno dan un paso hacia adelante, mientras que las personas con el dos lo dan hacia atrás.

Esto hay que hacerlo despacio, para poder encontrar el equilibrio y sin que haya un accidente. Una vez encontrado el equilibrio, solo hay que dejar pasar un poco el tiempo para que los participantes se den cuenta de cómo este equilibrio de fuerzas funciona.

Los participantes vuelven a dar pasos, pero, esta vez, de forma invertida. Esto es, los del 1 dan pasos



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



hacia atrás y los del 2 hacia adelante,  
y así sucesivamente.

Una vez terminado el juego, damos  
paso a la reflexión. Los participantes  
deben haber ganado cierta  
comprensión de la necesidad de  
trabajar en equipo y de ser empáticos  
y cooperativos con los demás para  
poder mantener el equilibrio.

A la vez, este equilibrio viene a  
representar nuestra estabilidad  
emocional, que se puede ver afectada  
por la acción de los demás, pero, a la  
vez, también puede mantenerse con  
ayuda de otras personas. Se culmina  
el encuentro con una  
retroalimentación, una breve  
explicación sobre aspectos a destacar  
en el área y agradecimiento al  
personal por el espacio de  
participación.

***Base teórica:***



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



El psicólogo conductual (Skinner, B.F, 1953) defendió que el auto-control se refiere a conducta y se dará cuando la persona reciba consecuencias aversivas y consecuencias positivas por un mismo comportamiento. Es decir, para Skinner, surgirá la necesidad de auto-controlarse en la medida en que exista un conflicto entre las consecuencias de un comportamiento. Auto-control será toda aquella conducta que reduzca la posibilidad de aparición de la conducta castigada. Esta reducción o evitación del castigo consolidaría la respuesta de auto-control. Según Skinner, las respuestas controladoras serán aquellas que emite la persona para resolver el conflicto, manipulando las variables de las que la conducta a controlar (o controlada) es función.

*Tabla 4 Énfasis 2*

Tema	Objetivo	Titulo Actividad	Desarrollo
Fortalecimiento e inteligencia emocional.	Implementar estrategias que permitan fortalecer las emociones positivas para un bienestar laboral a través de un taller reflexivo.	Vives tus emociones INTENSAMENTE.	Se da inicio a la actividad con la presentación de la psicóloga en formación de la misma forma se hace la presentación institucional, se procede a dar una breve conceptualización sobre el tema “Fortalecimiento e inteligencia emocional emocional” con una actividad para generar empatía llamada vive tus emociones intensamente, se les hace entrega a los participantes de un lápiz o lapicero y unas notas seguido de esto se pone una caja en el centro donde los participantes irán colocando dentro un papelito una emoción o estado



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



Versión 0.1.

emocional positivo: alegría, compartir, reír, soltar, fluir, felicidad, entusiasmo, ilusión, etc. ¡Cuántas más emociones mejor!. Tan solo tendrán que coger uno de estos pequeños papeles y llevar a cabo una acción relacionada con la emoción que les haya salido. Por ejemplo, si has tomado el papel de 'amor'... ¿por qué no le das un enorme abrazo a cada uno de los participantes? Esta actividad servirá para hablar de nuestras emociones, pero también es un recurso muy interesante para solucionar los problemas que surjan en el día a día en nuestro ambiente laboral. Al tomar uno de estos papeles y compartir con la persona del conflicto la emoción se conseguirá retomar el estado emocional idóneo. Algo sencillo, para gestionar conflictos de manera positiva.

Se culmina el encuentro con una retroalimentación, una breve explicación sobre aspectos a destacar en el área y agradecimiento al personal por el espacio de participación.





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



**Base teórica:**

La Inteligencia Emocional es un modelo de análisis del comportamiento desarrollado desde los años 70s, que ha cobrado relevancia recientemente para el desarrollo organizacional y humano, al proveer una nueva manera de comprender y analizar el comportamiento de las personas, los modelos de liderazgo, las actitudes, las habilidades interpersonales y el potencial personal. La premisa principal de este modelo es que la inteligencia emocional consiste en que el éxito personal y profesional requiere el conocimiento y manejo de las propias emociones, de auto motivarse y de entender y manejar las emociones de las demás personas. El mundo actual ha demostrado que las personas exitosas no se caracterizan por su inteligencia racional o coeficiente intelectual. Por el contrario, los rasgos más comunes entre los líderes y gerentes exitosos son sus habilidades personales.

El término Inteligencia Emocional se refiere a la capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales en uno mismo y en los demás. Inteligencia emocional no es ahogar las emociones, sino dirigir las y equilibrarlas. Es un conjunto de destrezas, actitudes, habilidades y competencias que determinan la conducta de un individuo, y que pueden definirse según (Goleman D, 1996), como la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de otras personas, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones. El concepto de Inteligencia Emocional, aunque esté de actualidad, tiene un claro precursor en el concepto de Inteligencia Social del psicólogo Edward Thorndike 1920 quien la definió como “la habilidad para comprender y dirigir a los hombres y mujeres, muchachos y muchachas, y actuar sabiamente en las relaciones humanas”.

*Tabla 5 Énfasis 3*

Tema	Objetivo	Título Actividad	Desarrollo
------	----------	------------------	------------



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



Se da inicio a la actividad con la presentación de la psicóloga en formación de la misma forma se hace la presentación institucional, se procede a dar una breve conceptualización sobre el tema “Motivación” seguido se da inicio a la actividad central llamada motivate #tbt esta actividad consiste en hacer regresar en el tiempo a los funcionarios participantes sobre alguna actividad en especial que hubiese querido realizar a futuro ejemplo: Quise ser contador y al día de hoy soy contador, se le preguntara que acciones tuvo durante el proceso para dar cumplimiento a ese logro. Y se culmina el encuentro con una retroalimentación, una breve explicación sobre aspectos a destacar en el área y agradecimiento al personal por el espacio de participación.

Proveer estímulos para que los funcionarios del Hospital de Sarare E.S.E puedan adoptar un determinado comportamiento deseado. MOTIVATE #TBT



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



**Base teórica:**

La motivación humana se define como “un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos<sup>3</sup> en su comportamiento” (Koenes, 1996). Tiene diferentes niveles de estructura y desarrollo; “en algunas ocasiones sucede que, aunque la necesidad no se satisfaga, tampoco existe frustración ya que se transfiere a otra necesidad... la satisfacción de algunas necesidades es transitoria... dado que el comportamiento humano es un proceso continuo de solución de problemas y de satisfacción de necesidades” (McGregor, 2001) La forma como el motivo se manifiesta depende de la personalidad del individuo. Otra variable que influye en la motivación, según Atkinson, son “las propiedades particulares del ambiente que perciba el individuo, que darán como resultado algunos cambios en el modelo de motivación provocada” (Martínez, 2001). Hay una relación significativa entre la motivación y la percepción, porque la motivación se ve influida por la percepción que se tenga de un contexto situacional específico. Existen varias teorías acerca de la motivación hacia el trabajo, de las cuales sólo se tomaron en cuenta algunas más conocidas y aceptadas.

*Tabla 6 Énfasis 4*

Tema	Objetivo	Titulo Actividad	Desarrollo
Empatía.	Favorecer la capacidad de entender los puntos de vista y situaciones ajenos, sensibilizando a los funcionarios sobre que los seres humanos pueden ser iguales y diferentes al	Préstame tus zapatos.	Se da inicio a la actividad con la presentación de la psicóloga en formación de la misma forma se hace la presentación institucional, se procede a dar una breve conceptualización sobre el tema “Empatía” con una actividad para generar rapport seguido se da inicio a la actividad central llamada préstame tus



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



Versión 0.1.

mismo tiempo, para  
fomentar la tolerancia y la  
empatía.

zapatos que trata sobre generar conciencia  
acerca de la percepción que tenemos de  
nosotros mismos y de nuestros compañeros,  
para esto se llevan unos zapatos en cartulina  
de diferentes tamaños y se les amarrara a los  
participantes, y de esta forma ver y respetar  
los pensamientos de cada uno de los  
compañeros y de la misma forma cómo  
influyen estos en nuestro ambiente laboral y  
se culmina el encuentro con una  
retroalimentación, una breve explicación  
sobre aspectos a destacar en el área y  
agradecimiento al personal por el espacio de  
participación.

---

***Base teórica:***

La empatía es una variable fundamental en el estudio de la conducta humana, y su análisis resulta de enorme interés tanto en el ámbito de la psicopatología (Letourneau, 1981) como en el estudio de la conducta prosocial (Coke J, 1978) entre otros. La capacidad humana para empatizar se ha venido estudiando desde hace mucho tiempo, y ha sido objeto de numerosas confrontaciones teóricas. La existencia de diferentes teorías sobre la empatía puede hacer suponer que su medida es difícilmente consensuada, sin embargo, a lo largo de este trabajo se intentará mostrar que las diferentes hipótesis y aproximaciones al estudio de esta variable han contribuido al enriquecimiento y desarrollo de este concepto. El principal problema de su estudio reside en que es un constructo muy amplio, que abarca



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



diferentes componentes. Por ello, es importante conocer las distinciones terminológicas de cara a saber discriminar entre la empatía y otros conceptos similares. Aunque existe un cierto consenso acerca de los correlatos conductuales de la empatía, no hay pleno acuerdo sobre su definición. Uno de los principales motivos, tal y como señalan (Chlopan B, 1985) reside en la discusión sobre si la empatía consiste en “ponerse mentalmente en el lugar del otro” o si por el contrario hace referencia a “sentir la emoción de forma vicaria”.

*Tabla 7 Énfasis 5*

Tema	Objetivo	Titulo Actividad	Desarrollo
Entornos saludables humanizados.	Fortalecer los hábitos y estilos de vida saludable en los funcionarios del hospital del Sarare E.S.E Saravena-Arauca.	RIDE FOR THE LIVES “Rodando por la vida”.	Se realiza la organización y gestión para realizar la vinculación a la campaña llamada RIDE FOR THEIR LIVES “Rodando por la vida”, promovida por la Red Global de Hospitales Verdes y Saludables en donde se realizara un recorrido de aproximadamente 10 km en bicicleta con los funcionarios del Hospital del Sarare E.S.E, Saravena-Arauca, que durante el recorrido habrán 2 puntos de hidratación y un punto final de encuentro donde se realizara un desayuno saludable a los funcionarios que participen de la actividad. La inscripción para esta actividad se realizara por medio del link <a href="https://forms.gle/aGH4fpt2Be3d22FT7">https://forms.gle/aGH4fpt2Be3d22FT7</a> , para así



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



Mejorar los espacios con el fin de que la estadía medica sea la más amena tanto para usuarios, familiares y personal de la salud.

Entrega de numeración didáctica a las habitaciones (8) del servicio de pediatría.

facilitar el control y logística de la actividad, esta se realizara en el apoyo con la oficina de gestión ambiental.

Se realiza la inspección del área y se identifica la necesidad de mejorar diferentes espacios entre ellos mejorar la calidad de la numeración de las habitaciones del servicio, por lo anterior se realizó un tren y en cada vagón con un animalito animado se adecuado a cada habitación, de la misma manera se realiza la solicitud escrita al jefe y líder del servicio dando a conocer la intención de amenizar el espacio se cuenta con el respectivo aval para proceder con la entrega cabe resaltar que aunque es un pequeño detalle por parte de las psicólogas en formación de práctica empresarial y practica formativa ll genero un impacto en el servicio a los funcionarios presentes y a los usuarios que en el momento recibían atención medica hospitalaria. Se anexa la evidencia correspondiente.

**Base teórica:**

La humanización se puede aplicar a muchos ámbitos o profesiones, como el mundo de la salud, donde humanizar es algo más profundo y complejo que un conjunto de intervenciones que se reduzcan a la aplicación



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



de técnicas o servicios de ayuda. O como el mundo de la ética, donde encontramos decisiones y conflictos ante los que nos encontramos indefensos, incompetentes, con miedo y sin recursos. Humanizar pasa por incidir tanto en el diseño y desarrollo de programas que cubran las distintas necesidades materiales, como por incidir en la autonomía de las personas y el respeto de los valores, ideas y creencias de cada una de ellas. En el fondo, humanizar constituye el compromiso ético de considerar a la persona en su globalidad. Y una intervención holística, global, integral, necesita de una particular capacitación de los agentes sociales en el ámbito de la inteligencia del corazón, de las habilidades para entrar en el mundo personal y particular de la persona a la que se quiere acompañar, identificar y movilizar en ella no solo los problemas y necesidades, sino el mundo de los significados, los recursos, las habilidades y los valores que pueden permitirle trabajarse a sí mismo y ser el mayor protagonista del proceso (Durban, Bermejo, 2018).

*Tabla 8 Salud mental*

Tema	Objetivo	Titulo Actividad	Desarrollo
Semana de la salud mental.	Fomentar hábitos de vida saludables, que impactan en la reducción de enfermedades comunes y laborales a los funcionarios del Hospital del Sarare E.S.E Saravena-Arauca.	Semana de la salud mental.	En conmemoración a la semana de la salud mental en Colombia y al día mundial de la salud mental 10 de octubre se realizó un Stand donde se dio a conocer la ruta de atención psicosocial a los funcionarios del hospital del Sarare E.S.E, del mismo modo se realizó articulación con la oficina de salud laboral para dar a conocer durante la semana del 10 al 14



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



de octubre del año en curso los beneficios que ofrece la entidad a los trabajadores en beneficio de su salud física y mental.

***Base teórica:***

Otros estudios reconocen la promoción de la salud mental y la rehabilitación, mediante servicios basados en la comunidad y su integración en la atención sanitaria general, como parte de los principales ejes de las políticas de salud mental, para reducir las brechas y mejorar las respuestas de los sistemas de salud mental en: 1. Falta de consistencia interna entre la estructura y el contenido de las políticas públicas. 2. Superficialidad de los conceptos internacionales claves. 3. Falta de evidencia para sustentar orientaciones de la política. 4. Ausencia de apoyo político y deficiente integración de la política de salud mental dentro de la política nacional. 5. Marco legislativo nacional carente de especificidad presupuestal sectorial y de recursos (humanos, financieros). Derivado de lo anterior, los estudios mencionados han recomendado intervenciones relacionadas con: i) el fortalecimiento de la capacidad de los actores clave en salud mental y el desarrollo de políticas públicas, ii) la creación de una cultura de desarrollo de políticas incluyentes y dinámicas, y iii) una acción coordinada para optimizar el uso de los recursos disponibles. Estas estrategias son tenidas en cuenta en la presente Política Nacional de Salud Mental para Colombia ( MinSalud y Protección Social , 2018).

***Fase III. 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 utilizará el formato de evaluación de prácticas del programa de psicología, de la Universidad de Pamplona.





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



***Indicadores de Cobertura***

Dentro de los indicadores de cobertura se tiene como objetivo alcanzar 50 % de la población de cliente interno (Funcionarios) y externo (Usuarios).

***Nota:***

Cabe resaltar que la población interna (funcionarios), es fija; por lo tanto, se tiene como proyección abarcar el 50% o más de esta.

En relación a la población externa (usuarios) el objetivo es alcanzar más del 50% ya que al ser una población fluctuante limita que se me pueda abarcar en su totalidad

N\*400/860. Funcionarios.

***Indicadores de Cumplimiento***

Estarán orientados a monitorear el cumplimiento de las actividades, los objetivos y las apuestas de mediano y largo plazo, definidas en metas y ejecutadas principalmente a través de programas a los cuales se brindará apoyo midiendo de manera descriptiva el cumplimiento de una expectativa o apuesta de futuro (meta) asociada al objetivo institucional.

N\*10/10.

**Análisis descriptivo de frecuencias relativas y absolutas**

la primera dimensión, actividad la cual consta de 6 reactivos, que fueron las actividades que se desarrollaron en el transcurso de la práctica en cada servicio del Hospital del Sarare, en total fueron 331 participantes entre funcionarios y/o usuarios que se encontraban en los diferentes servicios donde se realizaron las actividades.

En la segunda dimensión, género la cual consta de 2 reactivos, dio como resultado un total de 104 participantes del género masculino, que corresponde a un porcentaje de 31,4% siendo este el porcentaje más



**UNIVERSIDAD DE PAMPLONA**  
**FACULTAD DE SALUD**  
**PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL**



**Versión 0.1.**

bajo dentro de todos los niveles. Asimismo, 227 participantes del género femenino que responden a un nivel muy alto con un porcentaje de 68,6%.

En la tercera dimensión área, la cual consta de 20 reactivos, que corresponden a cada uno de los servicios y espacios donde se realizaron las actividades tanto con funcionarios como usuarios.

En la cuarta dimensión Pregunta 1. ¿La actividad desarrollada por el psicólogo en formación es de su agrado? dio como resultado un nivel alto con un total de 331 personas, que respondieron SI significando un porcentaje del 100% siendo este uno de los porcentajes más altos dentro de todos los niveles.

En la quinta dimensión Pregunta 2. Considera que la temática abordada aporta a su crecimiento personal y/o ocupacional, se obtuvo como resultado que 9 personas respondieron al apartado NO lo que corresponde a un 2,7% y 322 personas respondieron SI que corresponde a un 97,3% siendo en el porcentaje más alto en este nivel.

En la sexta dimensión Pregunta 3. ¿El tema abordado por el psicólogo en formación fue comprendido con claridad? Al igual que la cuarta dimensión dio como resultado un nivel alto con un total de 331 personas que respondieron SI significando un porcentaje del 100% siendo este uno de los porcentajes más altos dentro de todos los niveles.

En la séptima dimensión Pregunta 4. ¿El psicólogo en formación demuestra destrezas en el manejo del tema? dio como resultado un nivel alto con un total de 331 personas que respondieron SI significando un porcentaje del 100% siendo este uno de los porcentajes más altos dentro de todos los niveles.

En la octava dimensión Pregunta 5. ¿Cómo calificaría la actividad desarrollada? Teniendo una escala de calificación de 1 más bajo a 5 más alto, se obtuvieron los siguientes resultados: 9 participantes dieron una calificación de 3 a este ítem lo que corresponde a 2,7%, 63 participantes dieron una calificación de 4 que corresponde al 19% y finalmente 259 participantes que dieron una calificación de 5 lo que corresponde al 78,2% siendo la calificación y porcentaje más alto evaluado en esta dimensión



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

FACULTAD DE SALUD

PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL



Versión 0.1.

Tabla 9 Actividad, Género y Área.

		Recuento	% de N columnas válidas
Actividad	Autocontrol	26	7,9%
	Empatía	45	13,6%
	Entornos Saludables Hospitalarios	12	3,6%
	Fortalecimiento e inteligencia emocional	40	12,1%
	Motivación	100	30,2%
	Semana Salud Mental	108	32,6%
	Género	Masculino	104
Femenino		227	68,6%
Área	Administración	39	11,8%
	Almacén	20	6,0%
	Biomédicos	10	3,0%
	Cirugía	9	2,7%
	Contabilidad	3	0,9%
	Facturación	20	6,0%
	Farmacia	12	3,6%
	Laboratorio	29	8,8%
	Mantenimiento	32	9,7%
	Maternidad	26	7,9%
	Medicina Interna	11	3,3%
	Pediatría	18	5,4%
	QX	15	4,5%
	Sede C	13	3,9%
	Servicios General	9	2,7%
	servicios generales	1	0,3%
	Servicios Generales	29	8,8%
	SIAU	22	6,6%
	UNAB	6	1,8%
	Urgencias	7	2,1%



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



Pregunta 1. ¿La actividad desarrollada por el psicólogo en formación es de su agrado?	Si	331	100,0%
Pregunta 2. Considera que la temática abordada aporta a su crecimiento personal y/o ocupacional.	No	9	2,7%
	Si	322	97,3%
Pregunta 3. ¿El tema abordado por el psicólogo en formación fue comprendido con claridad?	Si	331	100,0%
Pregunta 4. ¿El psicólogo en formación demuestra destrezas en el manejo del tema?	Si	331	100,0%
Pregunta 5. ¿Cómo calificaría la actividad desarrollada?	3,00	9	2,7%
	4,00	63	19,0%
	5,00	259	78,2%

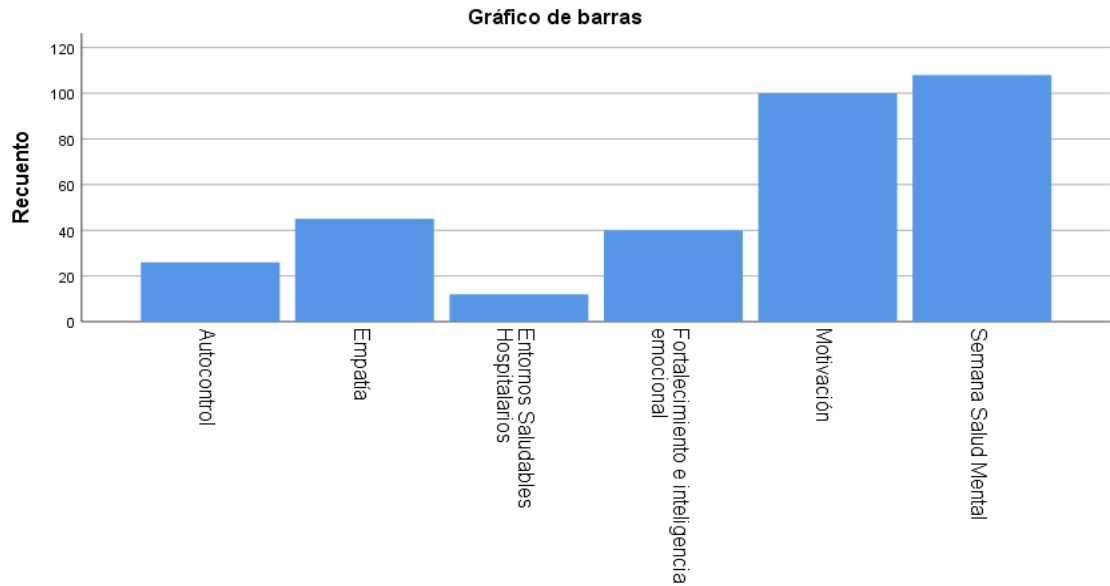
*Tabla 10 Tabla cruzada Actividad \*Pregunta 1.*

**¿La actividad desarrollada por el psicólogo en formación es de su agrado?**

Recuento	Pregunta 1. ¿La actividad desarrollada por el psicólogo en formación es de su agrado?	
	Si	Total
Autocontrol	26	26
Empatía	45	45
Entornos Saludables Hospitalarios	12	12
Fortalecimiento e inteligencia emocional	40	40
Motivación	100	100
Semana Salud Mental	108	108
<b>Total</b>	<b>331</b>	<b>331</b>



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



*Gráfica 1 Tabla cruzada Actividad \*Pregunta 1.*

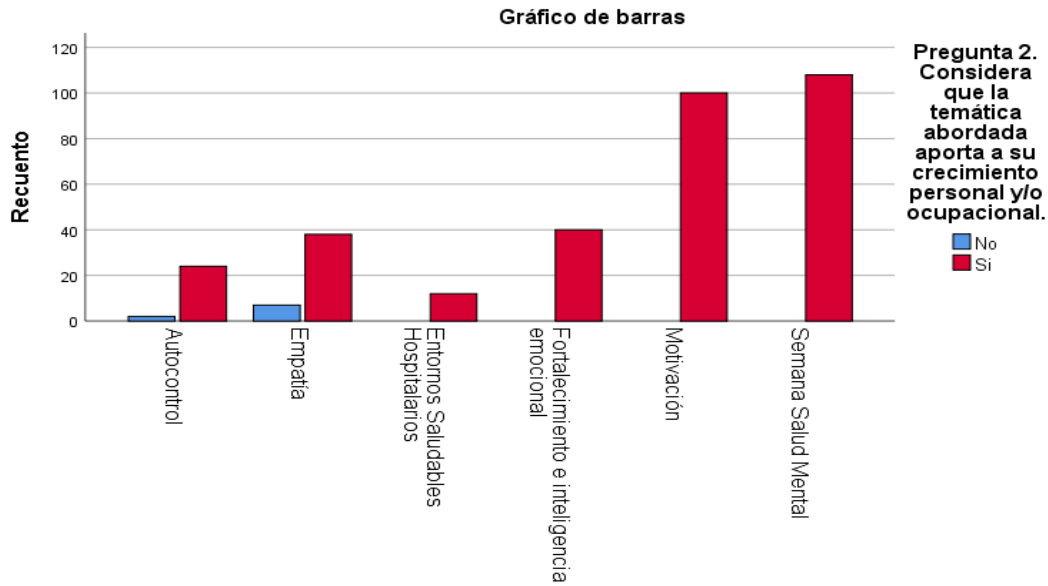
*Tabla 11 Tabla cruzada Actividad \*Pregunta 2.*

**Considera que la temática abordada aporta a su crecimiento personal y/o ocupacional.**

Actividad	Recuento	Pregunta 2. Considera que la temática abordada aporta a su crecimiento personal y/o ocupacional.		Total
		No	Si	
	Autocontrol	2	24	26
	Empatía	7	38	45
	Entornos Saludables Hospitalarios	0	12	12
	Fortalecimiento e inteligencia emocional	0	40	40
	Motivación	0	100	100
	Semana Salud Mental	0	108	108
	<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>322</b>	<b>331</b>



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



*Gráfica 2 Tabla cruzada Actividad \*Pregunta 2*

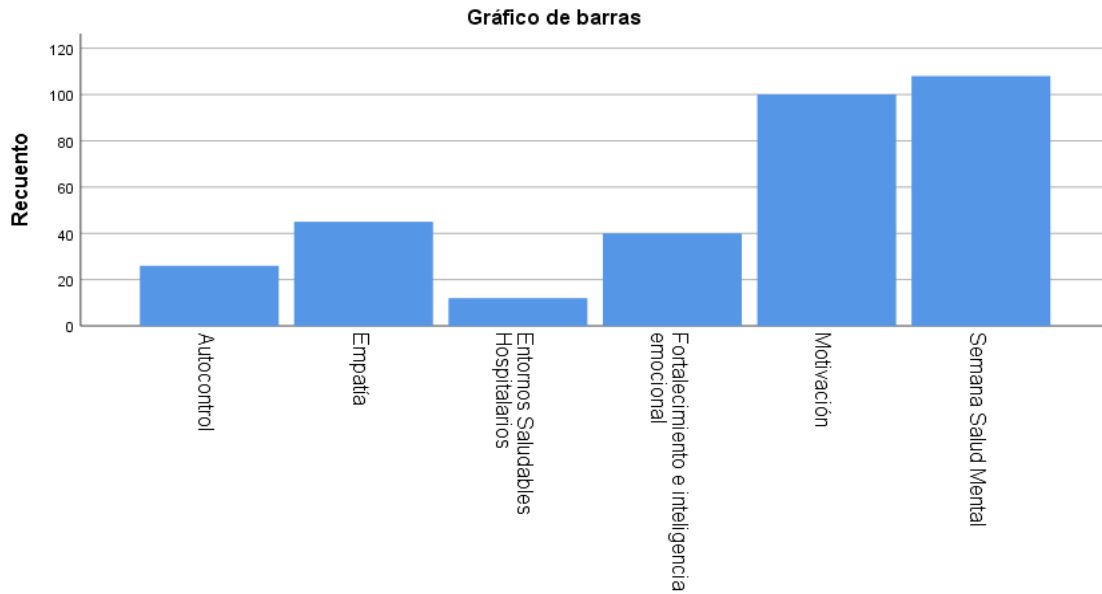
*Tabla 12 Tabla cruzada Actividad \*Pregunta 3.*

**¿El tema abordado por el psicólogo en formación fue comprendido con claridad?**

Actividad	Pregunta 3. ¿El tema abordado por el psicólogo en formación fue comprendido con claridad?		Total
	No	Si	
Autocontrol	0	26	26
Empatía	0	45	45
Entornos Saludables Hospitalarios	0	12	12
Fortalecimiento e inteligencia emocional	0	40	40
Motivación	0	100	100
Semana Salud Mental	0	108	108
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>331</b>	<b>331</b>



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



*Gráfica 3 Tabla cruzada Actividad \*Pregunta 3.*

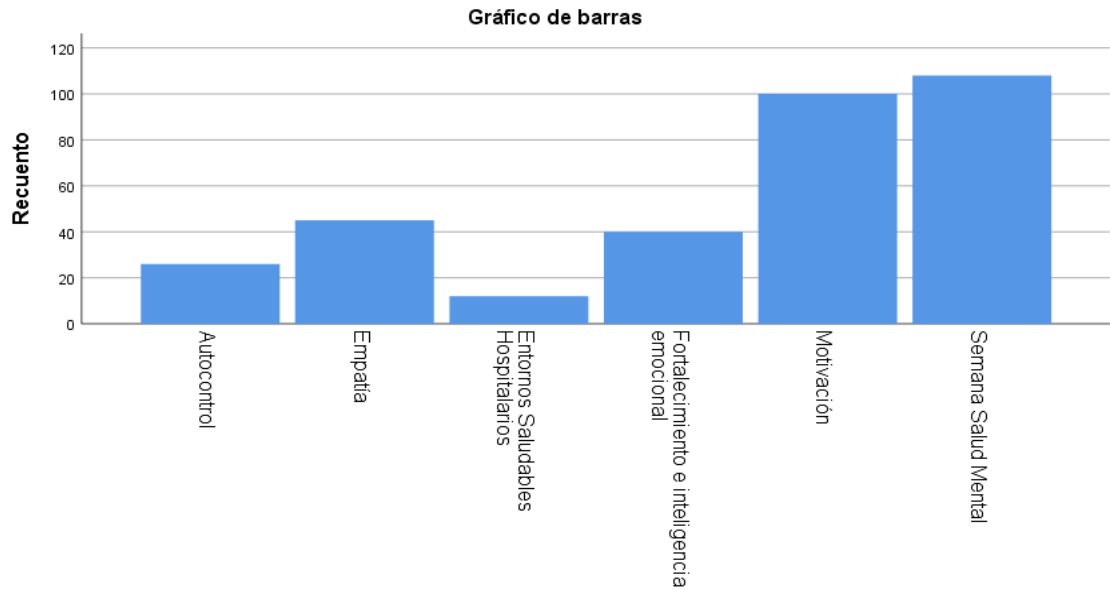
*Tabla 13 Tabla cruzada Actividad \*Pregunta 4.*

**¿El psicólogo en formación demuestra destrezas en el manejo del tema?**

Actividad	Recuento	Pregunta 4. ¿El psicólogo en formación demuestra destrezas en el manejo del tema?	
		Si	Total
	Autocontrol	26	26
	Empatía	45	45
	Entornos Saludables Hospitalarios	12	12
	Fortalecimiento e inteligencia emocional	40	40
	Motivación	100	100
	Semana Salud Mental	108	108
	<b>Total</b>	<b>331</b>	<b>331</b>



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



*Gráfica 4 Tabla cruzada Actividad \*Pregunta 4*

*Tabla 14 Tabla cruzada Actividad \*Pregunta 5.*

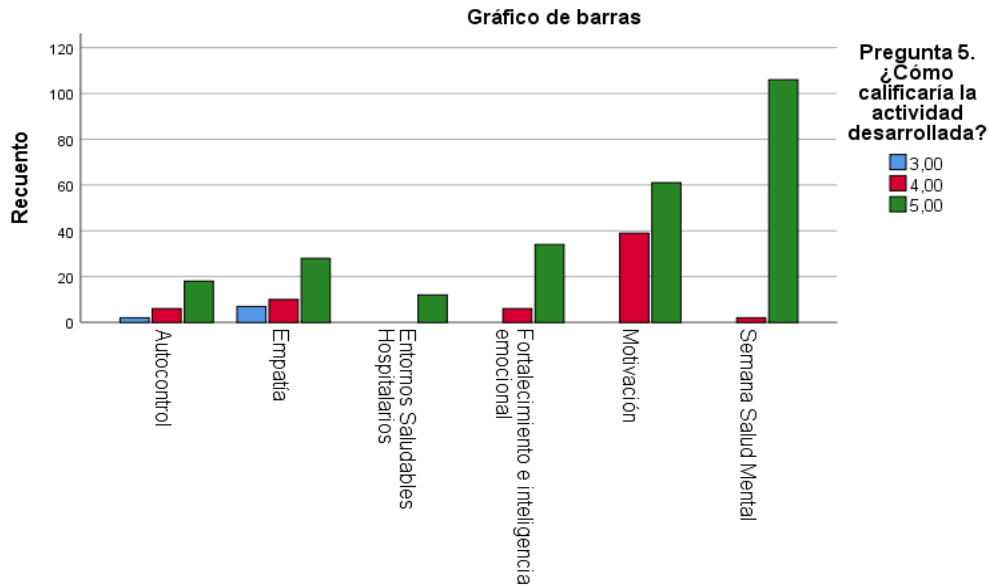
**¿Cómo calificaría la actividad desarrollada?**

Recuento		Pregunta 5. ¿Cómo calificaría la actividad desarrollada?			Total
		3,00	4,00	5,00	
Actividad	Autocontrol	2	6	18	26
	Empatía	7	10	28	45
	Entornos Saludables Hospitalarios	0	0	12	12
	Fortalecimiento e inteligencia emocional	0	6	34	40
	Motivación	0	39	61	100
	Semana Salud Mental	0	2	106	108
	<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>63</b>	<b>259</b>	<b>331</b>





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



**Gráfica 5 Calificación pregunta 5.**

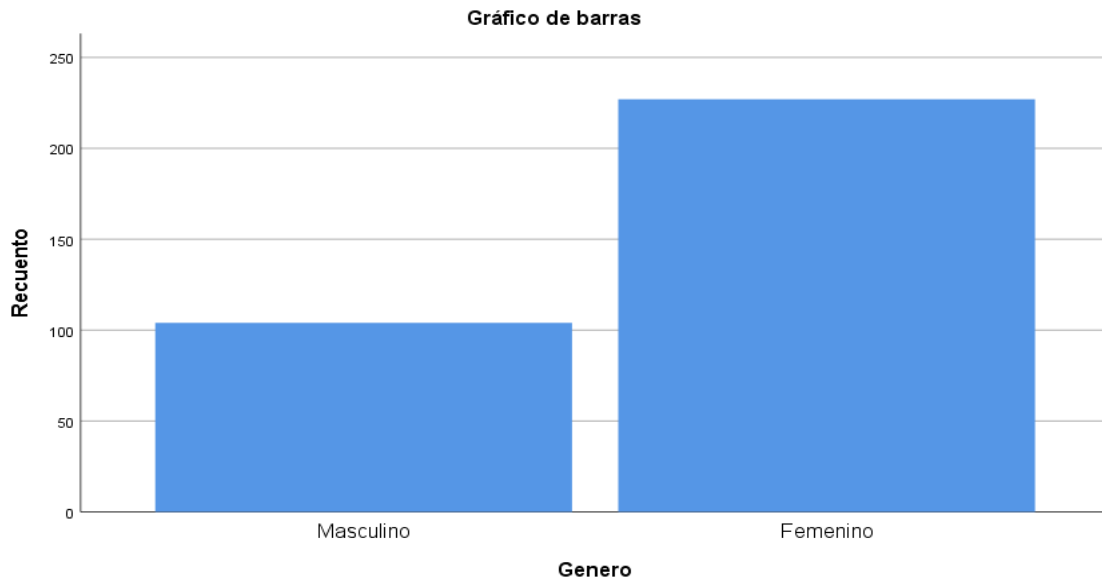
Con base a las siguientes tablas y gráficos se obtuvo como resultado que el género Femenino tuvo más presencia en las diferentes actividades que se realizaron en los diferentes servicios, esto se debe a que las del 70% de funcionarios son mujeres y que por lo general a las consultas médicas asisten más mujeres ya sean como usuarias y/o acompañantes, a diferencia del género femenino; el masculino corresponde a un nivel bajo de presencia y participación en los diferentes servicios ya sea porque son funcionarios o usuarios; y los servicios de cirugía, contabilidad y urgencias fueron con quienes menos se contó la presencia y participación de los funcionarios esto se debió a la carga laboral y la exigencia de la presencia constante de cada uno de los funcionarios en sus áreas de trabajo.

**Tabla 15 Género pregunta 1.**

Recuento		Pregunta 1. ¿La actividad desarrollada por el psicólogo en formación es de su agrado?	
		Si	
Género	Masculino	104	
	Femenino	227	
Total		331	



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



Gráfica 6 Género pregunta 1.

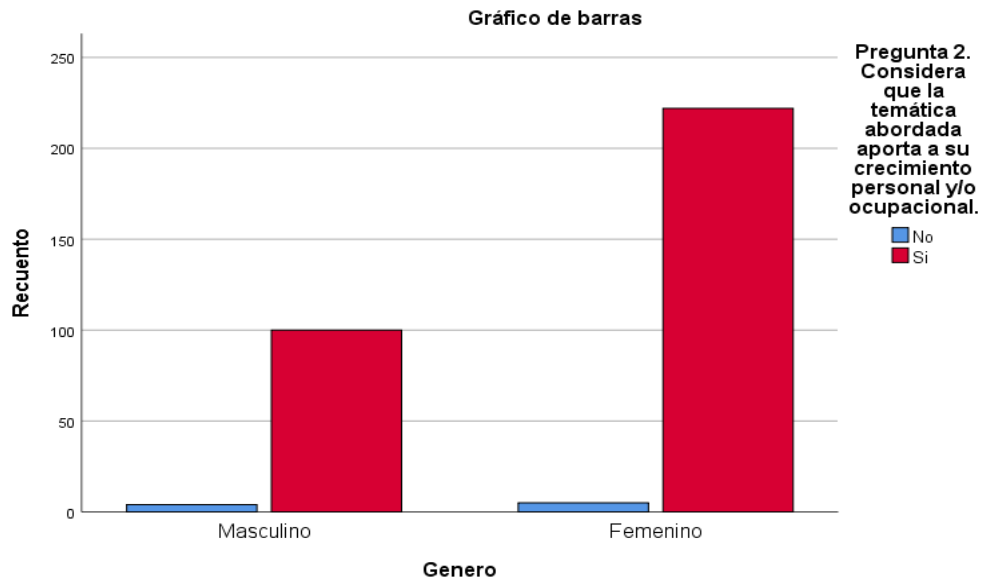
Tabla 16 Tabla cruzada Genero \*Pregunta 2.

**Considera que la temática abordada aporta a su crecimiento personal y/o ocupacional.**

Recuento	Pregunta 2. Considera que la temática abordada aporta a su crecimiento personal y/o ocupacional.		Total
	No	Si	
Género	Masculino	100	104
	Femenino	222	227
<b>Total</b>	9	322	331



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

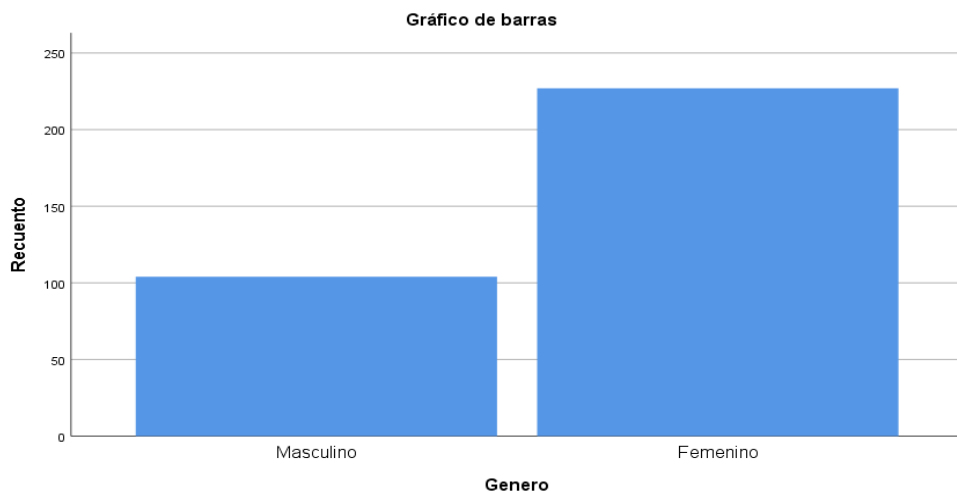


*Gráfica 7 Género pregunta 2.*

*Tabla 17 Tabla cruzada género pregunta 3.*

Pregunta 3. ¿El tema abordado por el psicólogo en formación fue comprendido con claridad?

Recuento		Si
Género	Masculino	104
	Femenino	227
	Total	331



*Gráfica 8 Género pregunta 3.*



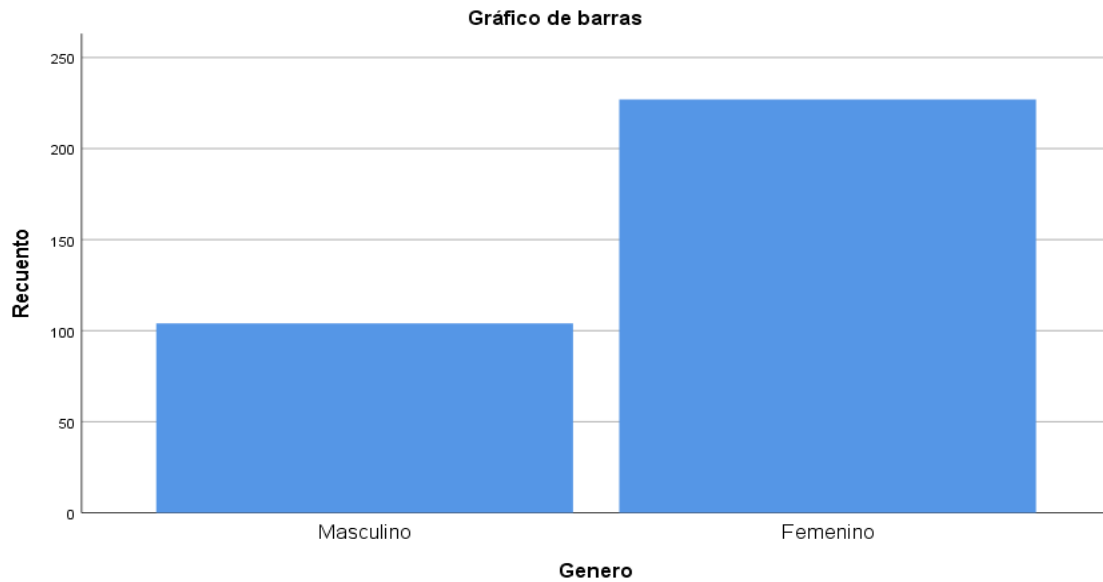
**UNIVERSIDAD DE PAMPLONA**  
**FACULTAD DE SALUD**  
**PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL**  
**Versión 0.1.**



*Tabla 18 Recuento género pregunta 4.*

Recuento Pregunta 4. ¿El psicólogo en formación demuestra destrezas en el manejo del tema?

		Si
Género	Masculino	104
	Femenino	227
Total		331



*Gráfica 9 Género pregunta 4.*

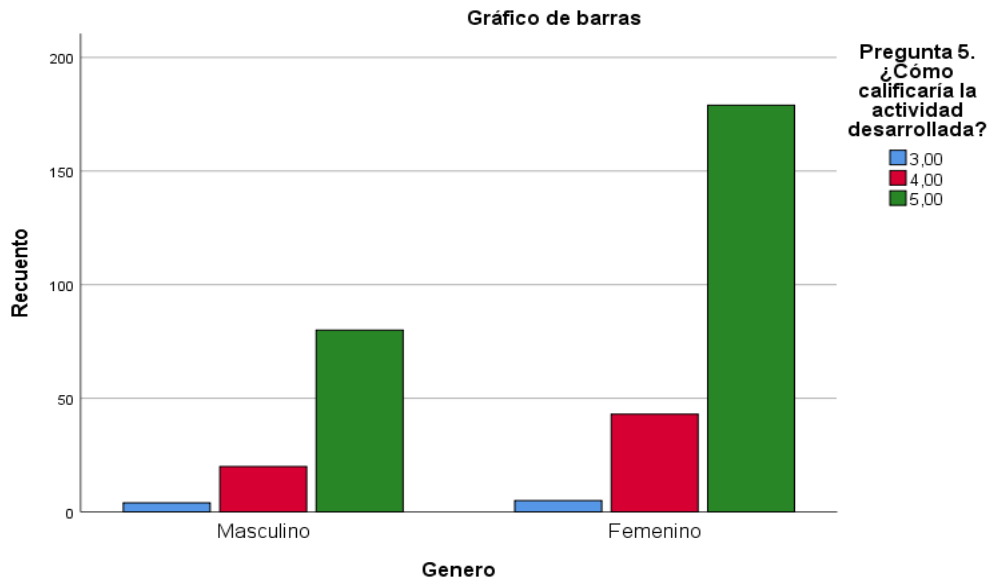
*Tabla 19 Tabla cruzada Genero \*Pregunta 5.*

**¿Cómo calificaría la actividad desarrollada?**

Recuento		Pregunta 5. ¿Cómo calificaría la actividad desarrollada?			Total
		3,00	4,00	5,00	
Género	Masculino	4	20	80	104
	Femenino	5	43	179	227
Total		9	63	259	331



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



*Gráfica 10 Género pregunta 5.*

En las siguientes tablas y gráficos se logra evidenciar la participación de cada uno de los servicios en donde se abordaron las diferentes temáticas siendo los más destacados Administración, mantenimiento y servicios generales esto se debe a que son servicios en donde se cuenta con mayor presencia de funcionarios en diferentes horarios y por lo general los grupos que se abordaron eran grandes y se contó con la participación de cada uno de los funcionarios pertenecientes a los servicios anteriormente mencionados.

*Tabla 20 Tabla cruzada Área\*Pregunta 1.*

**¿La actividad desarrollada por el psicólogo en formación es de su agrado?**

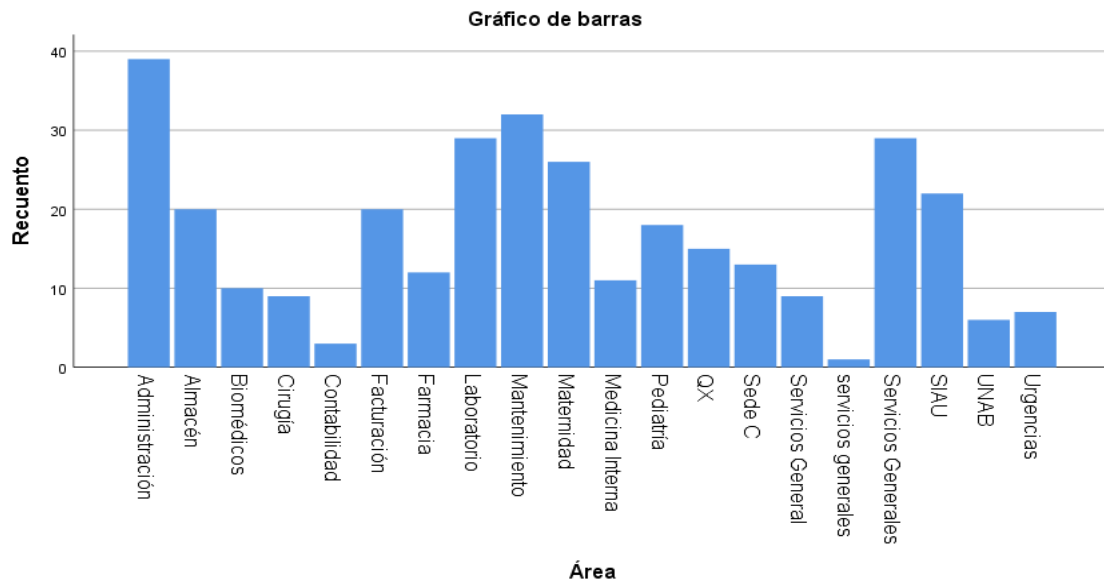
Recuento	Pregunta 1. ¿La actividad desarrollada por el psicólogo en formación es de su agrado?		Total
	Si		
Administración	39		39
Almacén	20		20
Biomédicos	10		10
Cirugía	9		9
Área Contabilidad	3		3
Facturación	20		20
Farmacia	12		12
Laboratorio	29		29
Mantenimiento	32		32



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



Maternidad	26	26
Medicina Interna	11	11
Pediatría	18	18
QX	15	15
Sede C	13	13
Servicios General	9	9
Servicios Generales	1	1
Servicios Generales	29	29
SIAU	22	22
UNAB	6	6
Urgencias	7	7
<b>Total</b>	<b>331</b>	<b>331</b>



*Gráfica 11 Área pregunta 1.*

*Tabla 21 Tabla cruzada Área\*Pregunta 2.*

**Considera que la temática abordada aporta a su crecimiento personal y/o ocupacional.**

Recuento	Pregunta 2. Considera que la temática abordada aporta a su crecimiento personal y/o ocupacional.	Total
----------	--	-------



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



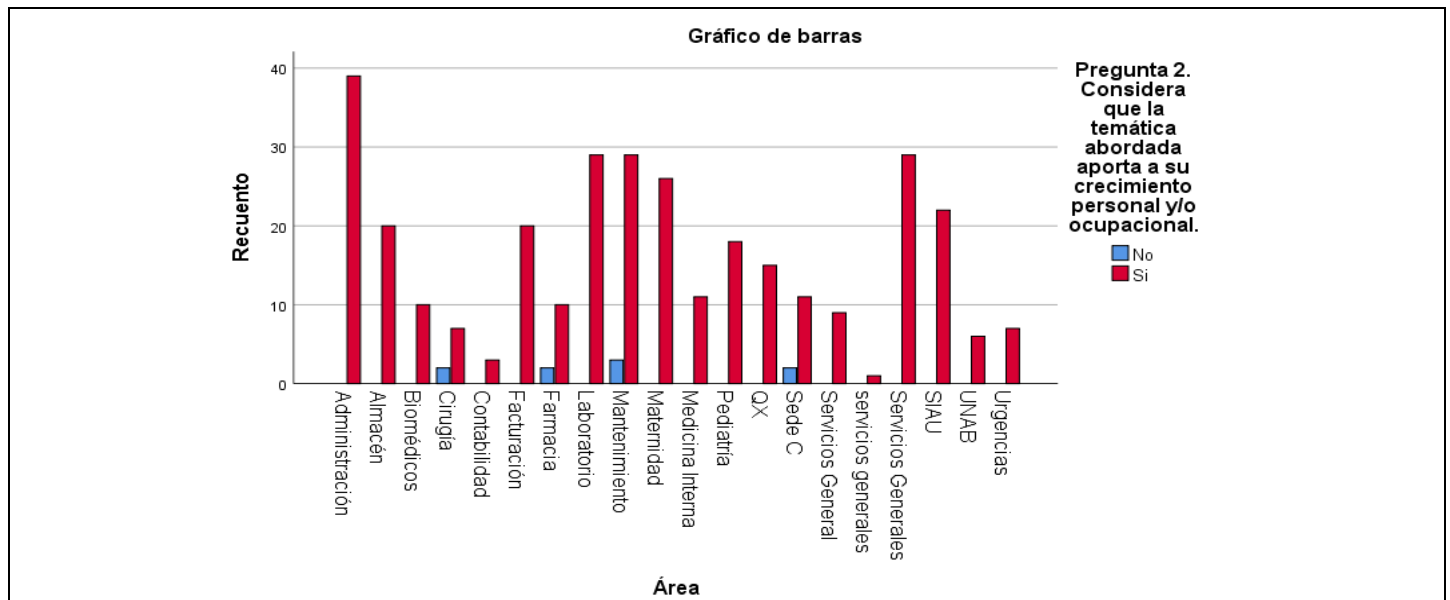
	No	Si	
Administración	0	39	39
Almacén	0	20	20
Biomédicos	0	10	10
Cirugía	2	7	9
Contabilidad	0	3	3
Facturación	0	20	20
Farmacia	2	10	12
Laboratorio	0	29	29
Mantenimiento	3	29	32
Maternidad	0	26	26
Medicina Interna	0	11	11
Pediatría	0	18	18
QX	0	15	15
Sede C	2	11	13
Servicios General	0	9	9
servicios generales	0	1	1
Servicios Generales	0	29	29
SIAU	0	22	22
UNAB	0	6	6
Urgencias	0	7	7
Total	9	322	331



**UNIVERSIDAD DE PAMPLONA**  
**FACULTAD DE SALUD**  
**PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL**



**Versión 0.1.**



*Gráfica 12 Área pregunta 2.*

*Tabla 22 Tabla cruzada Área\*Pregunta 3.*

**¿El tema abordado por el psicólogo en formación fue comprendido con claridad?**

Recuento	Pregunta 3. ¿El tema abordado por el psicólogo en formación fue comprendido con claridad?		Total
	Si	No	
Administración	39	0	39
Almacén	20	0	20
Biomédicos	10	0	10
Cirugía	9	0	9
Contabilidad	3	0	3
Facturación	20	0	20
Farmacia	12	0	12
Laboratorio	29	0	29
Mantenimiento	32	0	32
Maternidad	26	0	26
Medicina Interna	11	0	11
Pediatría	18	0	18

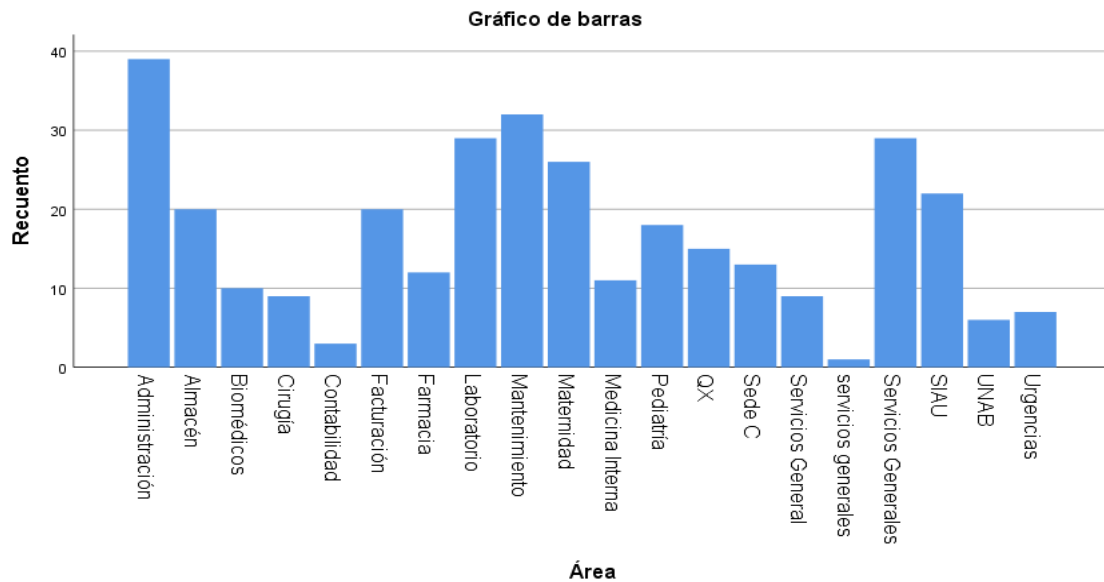




**UNIVERSIDAD DE PAMPLONA**  
**FACULTAD DE SALUD**  
**PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL**  
**Versión 0.1.**



QX	15	15
Sede C	13	13
Servicios General	9	9
servicios generales	1	1
Servicios Generales	29	29
SIAU	22	22
UNAB	6	6
Urgencias	7	7
<b>Total</b>	<b>331</b>	<b>331</b>



*Gráfica 13 Área pregunta 3*

*Tabla 23 Tabla cruzada Área\*Pregunta 4.*

**¿El psicólogo en formación demuestra destrezas en el manejo del tema?**

Área	Pregunta 4. ¿El psicólogo en formación demuestra destrezas en el manejo del tema?		Total
	Si	No	
Administración	39	0	39
Almacén	20	0	20
Biomédicos	10	0	10



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

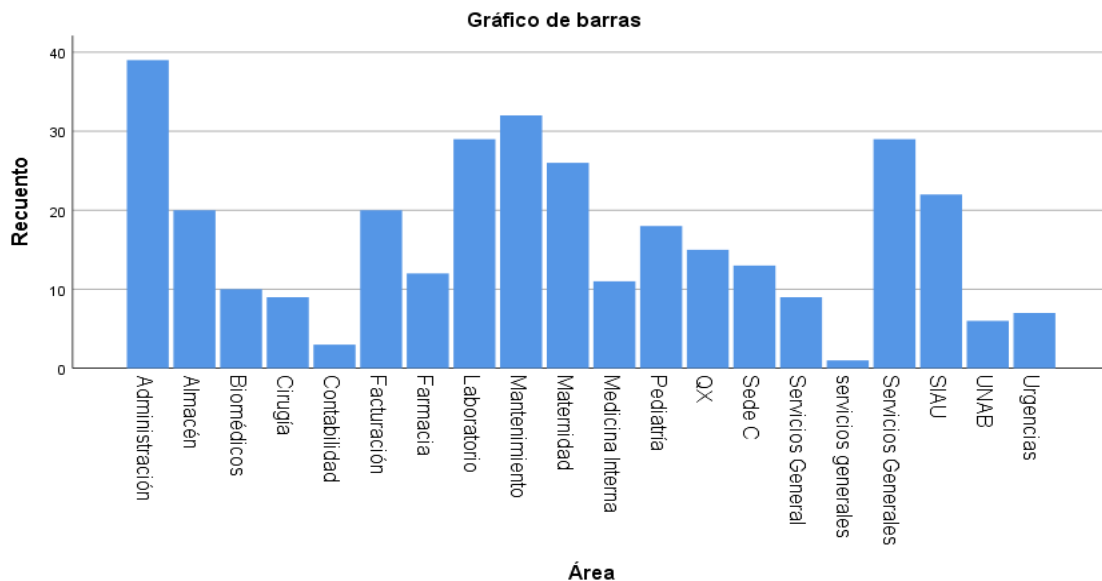
FACULTAD DE SALUD

PLAN DE TRABAJO DE PRÁCTICA EMPRESARIAL



Versión 0.1.

Cirugía	9	9
Contabilidad	3	3
Facturación	20	20
Farmacia	12	12
Laboratorio	29	29
Mantenimiento	32	32
Maternidad	26	26
Medicina Interna	11	11
Pediatría	18	18
QX	15	15
Sede C	13	13
Servicios General	9	9
servicios generales	1	1
Servicios Generales	29	29
SIAU	22	22
UNAB	6	6
Urgencias	7	7
<b>Total</b>	<b>331</b>	<b>331</b>



Gráfica 14 Área pregunta 4.



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



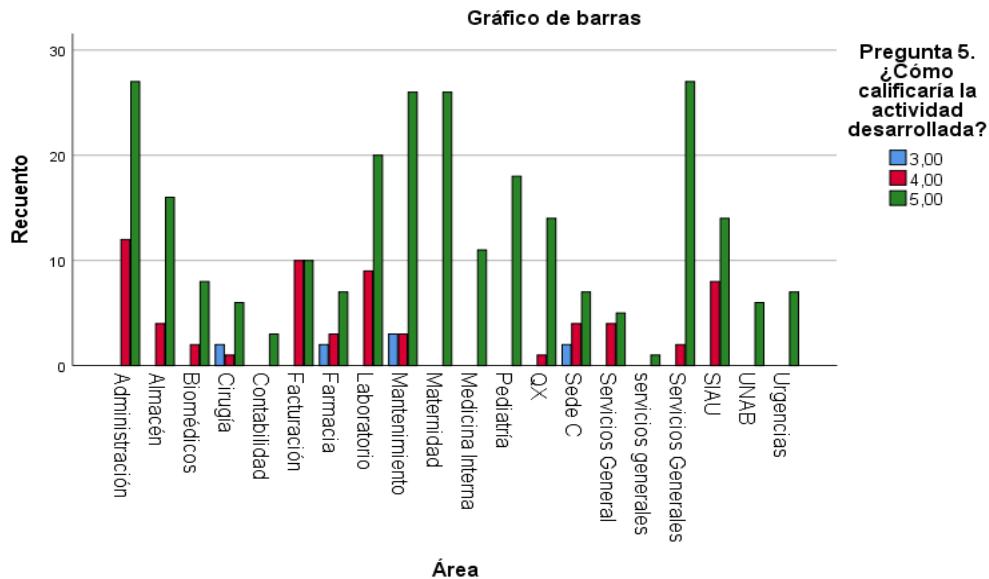
*Tabla 24 Tabla cruzada Área\*Pregunta 5.*

**¿Cómo calificaría la actividad desarrollada?**

Recuento	Pregunta 5. ¿Cómo calificaría la actividad desarrollada?			Total
	3,00	4,00	5,00	
Administración	0	12	27	39
Almacén	0	4	16	20
Biomédicos	0	2	8	10
Cirugía	2	1	6	9
Contabilidad	0	0	3	3
Facturación	0	10	10	20
Farmacia	2	3	7	12
Laboratorio	0	9	20	29
Mantenimiento	3	3	26	32
Maternidad	0	0	26	26
Medicina Interna	0	0	11	11
Pediatría	0	0	18	18
QX	0	1	14	15
Sede C	2	4	7	13
Servicios General	0	4	5	9
servicios generales	0	0	1	1
Servicios Generales	0	2	27	29
SIAU	0	8	14	22
UNAB	0	0	6	6
Urgencias	0	0	7	7
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>63</b>	<b>259</b>	<b>331</b>



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



Gráfica 15 Área pregunta 5.

### Conclusiones

Se refleja la importancia de reconocer la importancia de la existencia de estas variables en la dinámica laboral diaria partiendo del hecho que la empresas aún parece reflejar mucho más interés en lo cuantitativo observable y no en componentes implícitos en el desarrollo de actividades diarias por los funcionarios.

Se refleja asimismo que estos resultados proponen un reto a los psicólogos organizacionales o las dependencias de gestión humana al interior de las compañías y empresas; el cual consiste en generar planes de fortalecimiento en torno al desarrollo de compromiso, recursos internos de cada funcionario y el fortalecimiento de sus habilidades que promuevan un buen ambiente laboral y su salud mental dando como resultado personas más integrales, competentes y comprometidas con su quehacer al interior de la empresa, con esto se pretende ampliar la capacidad de aumentar el nivel de desempeño, compromiso y vinculación positiva de los trabajadores frente a las funciones a cargo.



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



Firmas		
NOMBRE	FIRMA	CARGO
Diego Andrés Rivera Porra.		Docente Asesor de Práctica
Astrid Vannessa Lizarazo Dulcey		Jefe Inmediato
Zully Dayana Villamizar Santafé		Ps. en Formación

### Referencias

Hospital del Sarare E.S.E. (2019). <https://hospitaldelsarare.gov.co/>. Obtenido de

<https://hospitaldelsarare.gov.co/>: <https://hospitaldelsarare.gov.co/>

MinSalud y Protección Social . (07 de 11 de 2018). *Google*. Obtenido de Google:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/politica-nacional-salud-mental.pdf>

Álvarez R. (2020). *Álvarez R. (17 de 09 de 2020). Recuperado el 20 de 09 de 2022, de*

*file:///C:/Users/PC/Downloads/psicologia%20organizacional%20positiva%20y%20mejoras%20organizacionale .pdf*. Obtenido de

*file:///C:/Users/PC/Downloads/psicologia%20organizacional%20positiva%20y%20mejoras%20organizacionale .pdf*

Blanco, Feldman. (2006). Obtenido de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0798-](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04692006000200002#:~:text=El%20trabajo%20emocional%20se%20refiere,y%20efectividad%20como%20trabajador%20Fa.)

[04692006000200002#:~:text=El%20trabajo%20emocional%20se%20refiere,y%20efectividad%20como%20trabajador%20Fa.](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04692006000200002#:~:text=El%20trabajo%20emocional%20se%20refiere,y%20efectividad%20como%20trabajador%20Fa.)

Casel. (2017). Obtenido de <http://www.casel.org/what-is-sel/>



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



**Versión 0.1.**

- Chlopan, B. E., McCain, M. L., Carbonell, J. L. y Hagen, R. L. (1985). *Empathy: review of available measures. Journal of personality and social psychology*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/167/16711589012.pdf>
- Coke, J., Batson, C. y McDavis, K. (1978). *Empathetic mediation of helping A two-stage model. Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 752-766. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/167/16711589012.pdf>
- Dunnette y Kirchner. (2005). *Psicología industrial. Recuperado el 20 de 09 de 2022, de Dunnette, M. D. y Kirchner, W. K. (2005). Psicología Industrial. 2ª ed. México: Trillas*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4978/497857392009/html/index.html#B7>
- Goleman D. (1996). *Goleman, D. (1996) “La Inteligencia Emocional. Por qué*. Obtenido de Goleman, D. (1996) “La Inteligencia Emocional. Por qué: <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/6316/1/COL0082009-2013-1-GTH.pdf>
- Hospital del Sarare E.S.E . (2019). <https://hospitaldelsarare.gov.co/plataforma/organigrama.html>. Obtenido de <https://hospitaldelsarare.gov.co/plataforma/organigrama.html>: <https://hospitaldelsarare.gov.co/plataforma/organigrama.html>
- Hospital del Sarare E.S.E . (2021). <https://hospitaldelsarare.gov.co/plataforma/plataforma-estrategica/objetivos-institucionales.html>. Obtenido de <https://hospitaldelsarare.gov.co/plataforma/plataforma-estrategica/objetivos-institucionales.html>: <https://hospitaldelsarare.gov.co/plataforma/plataforma-estrategica/objetivos-institucionales.html>
- Hospital del Sarare E.S.E . (2022). <https://hospitaldelsarare.gov.co/images/entidad/MAPADEPROCESOS/MAPA-DE-PROCESOS.pdf>. Obtenido de <https://hospitaldelsarare.gov.co/images/entidad/MAPADEPROCESOS/MAPA-DE-PROCESOS.pdf>: <https://hospitaldelsarare.gov.co/images/entidad/MAPADEPROCESOS/MAPA-DE-PROCESOS.pdf>
- Hospital del Sarare E.S.E. (2019). <https://hospitaldelsarare.gov.co/plataforma/plataforma-estrategica/principios-institucionales.html>. Obtenido de <https://hospitaldelsarare.gov.co/plataforma/plataforma-estrategica/principios-institucionales.html>: <https://hospitaldelsarare.gov.co/plataforma/plataforma-estrategica/principios-institucionales.html>
- Hospital del Sarare E.S.E. (2021). <https://hospitaldelsarare.gov.co/plataforma/plataforma-estrategica/principios-institucionales.html>. Obtenido de



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



Versión 0.1.

- <https://hospitaldelsarare.gov.co/plataforma/plataforma-estrategica/principios-institucionales.html>:  
<https://hospitaldelsarare.gov.co/plataforma/plataforma-estrategica/principios-institucionales.html>
- Hospital del Sarare E.S.E. (2021). <https://hospitaldelsarare.gov.co/plataforma/plataforma-estrategica/vision.html>. Obtenido de <https://hospitaldelsarare.gov.co/plataforma/plataforma-estrategica/vision.html>: <https://hospitaldelsarare.gov.co/plataforma/plataforma-estrategica/vision.html>
- Hospital del Sarare E.S.E. (2022). <https://hospitaldelsarare.gov.co/plataforma/mapa-de-procesos.html>. Obtenido de <https://hospitaldelsarare.gov.co/plataforma/mapa-de-procesos.html>: <https://hospitaldelsarare.gov.co/plataforma/mapa-de-procesos.html>
- Hospital del Sarare E.S.E. (2021). <https://hospitaldelsarare.gov.co/plataforma/plataforma-estrategica/mision.html>. Obtenido de <https://hospitaldelsarare.gov.co/plataforma/plataforma-estrategica/mision.html>: <https://hospitaldelsarare.gov.co/plataforma/plataforma-estrategica/mision.html>
- Julio Et. (2011). *Julio Et.2011. (2011). Recuperado el 20 de 09 de 2022, de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://www.scielo.edu.uy/pdf/ami/v33n1/v33n1a03.pdf*. Obtenido de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/ami/v33n1/v33n1a03.pdf>
- Koens. (1996). *Gestión y motivación del personal*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Letourneau, C. (1981). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/167/16711589012.pdf>
- Marta Villaceros Durban, J. C. (16 de 01 de 2018). *Google*. Obtenido de Google: [https://www.humanizar.es/fileadmin/media/documentos/Investigacion/Humanizacion/articulos-revistas/Humanizacion\\_y\\_accion\\_-\\_Revista\\_Iberoamericana\\_de\\_Bioetica.pdf](https://www.humanizar.es/fileadmin/media/documentos/Investigacion/Humanizacion/articulos-revistas/Humanizacion_y_accion_-_Revista_Iberoamericana_de_Bioetica.pdf)
- Martínez, C. C. (2001). *Organización y gestión de empresas*. Bogotá: Nomos S.A. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802802.pdf>
- Martinez, H. (2022).
- Mastretta, G. (2018). *Mastretta, G. (2018). Mastretta, G. (2006). Psicología del trabajo en la organización. México: Limusa. Recuperado el 20 de 09 de 2022. Obtenido de https://www.redalyc.org/jatsRepo/4978/497857392009/html/index.html#B18*
- McGregor, D. C. (2001). La motivación, los factores laborales y demográficos en el desempeño laboral en instituciones oficiales. Tesis de especialización no publicada, Universidad Católica de Colombia, Facultad de Psicología, Bogotá.
- MinSalud. (21 de 01 de 2013). <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co>:



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



<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

- Psicología de la Salud. (2008). *Psicología de la Salud. (2008). Recuperado el 20 de 09 de 2022, de* [https://www.academia.edu/42290562/Psicologia\\_de\\_la\\_salud\\_-\\_Morrison\\_Bennett](https://www.academia.edu/42290562/Psicologia_de_la_salud_-_Morrison_Bennett). Obtenido de Psicología de la Salud. (2008). Recuperado el 20 de 09 de 2022, de [https://www.academia.edu/42290562/Psicologia\\_de\\_la\\_salud\\_-\\_Morrison\\_Bennett](https://www.academia.edu/42290562/Psicologia_de_la_salud_-_Morrison_Bennett): [https://www.academia.edu/42290562/Psicologia\\_de\\_la\\_salud\\_-\\_Morrison\\_Bennett](https://www.academia.edu/42290562/Psicologia_de_la_salud_-_Morrison_Bennett)
- Skinner, B.F. (1953). *Science and human behavior. Nueva York: Macmillan.* Obtenido de Science and human behavior. Nueva York: Macmillan.: <https://www.psicoadictiva.com/blog/autocontrol-psicologia-modelo-auto-regulacion-kanfer/>
- Tintaya. (2019). [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322019000100009](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322019000100009). Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322019000100009](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322019000100009): 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](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322019000100009)
- Universidad Católica Luis Amigo. . (2015). *Universidad Católica Luis Amigo. (05 de 05 de 2015). Psicología Organizacional. Recuperado el 20 de 09 de 2022.* Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4978/497857392009/html/index.html#:~:text=>
- Urdaneta O. (2005). *Psicología Organizacional aplicada a la gestión del capital humano.* Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/326426111.pdf>
- Zepeda. (2000). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4978/497857392009/html/index.html#B7>. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4978/497857392009/html/index.html#B7>