

a)



Universidad Cooperativa de Colombia

**Campus Popayán
Programa de Psicología**

**Plan de acción encaminado al fortalecimiento de la calidad de vida laboral de la comunidad
universitaria de la Institución Colegio Mayor del Cauca**

Institución Colegio Mayor del Cauca

Leidy Camila Dorado Ruiz

Id:486926

Stephany González Bolaños

Id: 487496

María Camila Pisso Castillo

Id: 488577

Nicole Uribe Trujillo

Id: 485911

IX Semestre

Nivel de práctica

Psicología Organizacional

Noviembre, Popayán

Universidad Cooperativa de Colombia

Leidy Camila Dorado Ruiz

Id:486926

Stephany González Bolaños

Id: 487496

María Camila Pisso Castillo

Id: 488577

Nicole Uribe Trujillo

Id: 485911

IX Semestre

Nivel de práctica:

Psicología Organizacional

Orientación teórica:

Cognitivo Conductual

Tiempo asignado en realización de práctica:

16 semanas

Mg. Claudia Maritza Gamboa

Supervisor de prácticas

Mg. Angelica Rebellón Méndez

Coordinador de prácticas

Olga Lucia Sinisterra Mosquera

Representante de la agencia

Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca

Noviembre de 2020

Tabla De Contenido

- 1. Resumen**
- 2. Introducción.**
- 3. Justificación**
- 4. Objetivo general**
- 5. Objetivos específicos**
- 6. Marco teórico:**
 - a) Contextualización*
 - b) Marco Normativo*
 - c) Diagnóstico*
 - d) Antecedentes*
- 7. Metodología:**
 - b) Ejecución del Proyecto*
 - c) Evaluación*
 - d) Funciones regulares*
- 8. Recursos.**
- 9. Limitantes presentadas para el óptimo desarrollo**
- 10. Conclusiones:**
- 11. Sugerencias**
- 12. Rasgos y Perfiles de la comunidad intervenida.**
- 13. Bibliografía**
- 14. Anexos**
- 15. Tabla de resumen**

Resumen

PLAN DE ACCIÓN ENCAMINADO AL FORTALECIMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA INSTITUCIÓN COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, es un proyecto realizado por cuatro psicólogas en formación de noveno semestre de la Universidad Cooperativa de Colombia practicantes del área de psicología organizacional, el cual está basado en fortalecer la calidad de vida laboral en diferentes áreas (Clima organizacional, Pre pensionados y seguridad y salud en el trabajo), las cuales son relevantes para el crecimiento de la organización, dicho proceso se realizó en el Colegio Mayor del Cauca en la ciudad de Popayán, una organización creada por diferentes actores en pro de brindar una educación superior de calidad, la cual está ubicada en diferentes sectores de la ciudad (La Ximena Norte, Claustro de la Encarnación, Casa Obando y el Edificio Bicentenario), abriendo sus puertas desde 1967.

Ahora bien, debido a la contingencia que vive gran parte del mundo por el Covid-19, no se logró ejecutar el proyecto de forma presencial, sin embargo, la institución (Colegio Mayor del Cauca) en conjunto con la Universidad Cooperativa de Colombia y nosotras como psicólogas en formación, optamos por realizar la práctica de manera remota, adaptando los objetivos a la situación actual del país, utilizando diferentes medios virtuales para dar un cumplimiento a los objetivos propuestos. De esta manera, se implementaron estrategias en función de fortalecer cada una de las áreas anteriormente mencionadas, por medio de encuentros virtuales sobre aspectos que permiten potencializar las competencias ocupacionales de los colaboradores, aquello fue evaluado de acuerdo a una serie de unas preguntas tipo Likert (pre-test y pos-test) dando cuenta de la pertinencia de lo realizado. Este proceso fue fundamental y enriquecedor, pues permitió poner en marcha alternativas que desde la presencialidad no sé hubiesen considerado. Retando a

todos, a adaptarse a las nuevas formas y organización del trabajo en Colombia. Así mismo, las acciones se llevaron a cabo de tal manera que se garantizará la participación, acogida e impacto en la comunidad universitaria.

En el ámbito profesional, como psicólogas en formación, el interés se dirigió a crear una serie de capacitaciones y actividades para la mitigación del estrés laboral, entre otras manifestaciones que son negativas para el buen desempeño de los colaboradores, lo cual fuese adecuado y aceptado para el fortalecimiento de la institución. Finalmente, el proyecto se encamina y se interesa en dejar un funcionamiento vigente para nuevas practicantes interesadas en abordarlo.

Introducción

PLAN DE ACCIÓN ENCAMINADO AL FORTALECIMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DEL COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, es un proyecto que tiene como objetivo fortalecer la calidad de vida laboral de la comunidad perteneciente a la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca la cual abrió sus puertas el 13 de noviembre de 1967, cuenta con cuatro sedes en la ciudad de Popayán, La Ximena Norte, Claustro de la Encarnación, Casa Obando y el Edificio Bicentenario. El presente proyecto busca implementar estrategias en pro del bienestar laboral, mitigando elementos que interrumpen el buen funcionamiento de la organización.

La caracterización principal de un ambiente laboral idóneo se basa en la alineación de los objetivos organizacionales junto con los de sus colaboradores como

Todas aquellas actividades que se generan en un contexto laboral, familiar, grupal o individual y que busquen mejorar las condiciones de los colaboradores experimentando un nivel

de satisfacción y bienestar, lo que da como resultado un desarrollo humano integral en todas las áreas en las que se desenvuelven los agentes de cada organización. (Gómez, 1996)

El proyecto se realizará con interés de brindar herramientas a un grupo de docentes y administrativos de la sede Claustro de la Encarnación, en la ciudad de Popayán con el fin de consolidar su clima organizacional de manera que la institución siga creciendo de forma general, creando espacios que aporten al bienestar y a la calidad de vida de sus trabajadores; así mismo el proyecto también se encamina y se interesa en reestructurar el proyecto de vida de los Pre pensionados haciendo frente a la nueva etapa por la que están próximos a experimentar.

En el ámbito Profesional, como psicólogas en formación, el interés se dirige a identificar los factores psicosociales de riesgo que se pueden presentar en el contexto laboral para establecer estrategias con el fin de promover la consolidación de estas al interior de la organización

Justificación

Como parte fundamental de la construcción y consolidación del proyecto, es importante ampliar las posibilidades brindando herramientas de manera que favorezcan y potencialicen el clima de cualquier organización, sin embargo, prioritariamente, se cuestionan las habilidades y también contribuyen, a que su buen clima organizacional, estreche los lazos dentro de la organización, lo que, mantenga no solo, un clima organizacional satisfactorio, si no, que así mismo, se incorpore productividad dentro de la misma.

La importancia del proyecto, radica fundamentalmente en pretender desarrollar de manera alternativa pese a las diferentes circunstancias que se presentan en la actualidad, esto, se convierte en posibilidades infinitas, creando retos y convirtiendo el manejo del clima organizacional de manera que, que se pueda convertir en una construcción desde el hogar, convirtiendo el proyecto, en un compromiso de ideas, de momentos y espacios, aptos para todo

los colaboradores de la organización, puesto que siendo coherentes con los cambios actuales, se evidencia de manera contundente, que, las circunstancias, no son equitativas para todos los miembros, influyendo en la manera en que lo recibe, lo percibe y lo entiende. Enmarcando la pertinencia, a la cual se puede atribuir fundamentos característicos de la práctica, basamos fundamentalmente en la adquisición de nuevas herramientas para la organización, la pertenencia disciplinar está ligada al cambio que esta pretende darle a sus colaboradores, por medio de funciones implementadas dentro de la actividades, están, planteadas y estrechamente ligadas a las necesidades planteadas, buscando alternativas que mitiguen y disminuyan las demandas y solventen de manera positiva los cambios, haciendo que estos, sean permanentes, o duraderos dentro del entorno organizacional. El proyecto busca, que dentro de las dimensiones técnicas, sociales del entorno, ahora y a futuro, se mantengan relaciones sanas, de cultura organizacional, de proactividad y se adquieran conocimientos propios de la psicología organizacional.

Por otra parte, buscando encontrar las diferentes utilidades a las que se pueda orientar el proyecto, considerando importante, dentro de la organización el mantener hábitos que establezcan de manera permanente el clima organizacional, permitiendo buenas relaciones interpersonales, producción, estrechar vínculos afectivos y creando lazos de amistad, por otra parte, se atribuye importancia al manejo del estrés laboral, poniendo esto como un altibajo dentro del contexto, pues interrumpe el trabajo haciendo que, de alguna manera, las ejecuciones de las actividades se interrumpan, impidiendo su proceso regular.

Así pues, considerando y dando el poder a la organización de implementar estas habilidades a sus colaboradores, y finalmente, retando el proceso a convertir a estos, en agentes transformadores desde todos los ejes a los cuales se incorporan estas habilidades, dando por sentado, que se incluirán y potencializan las habilidades y el sentido de pertenencia por la

organización, transformando e incluyendo la importancia y carácter fundamental para ser reconocida como organización de cambio, cultura y ambiente organizacional transformador.

Objetivo general

Diseñar estrategias encaminadas al fortalecimiento de la calidad de vida de la comunidad universitaria del Colegio Mayor del Cauca.

Objetivos específicos

1. Promocionar hábitos de vida saludable para mitigar el riesgo psicosocial de la comunidad universitaria del Colegio Mayor del Cauca.
2. Promover espacios de encuentro que potencialicen el clima organizacional entre los miembros de la Institución Universitaria del Colegio Mayor del Cauca.
3. Implementar estrategias de intervención en pro del mantenimiento y orientación del grupo de personas que se encuentran actualmente en proceso de culminación de su etapa laboral productiva “Pre-pensionados” pertenecientes a la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca.

Marco teórico

Es pertinente definir teóricamente conceptos fundamentales que componen el desarrollo del proyecto. Es preciso mencionar en un inicio, que el ejercicio profesional en el país se rige por el Colegio Deontológico y Bioético bajo la ley 1090 del 6 septiembre del año 2006.

Artículo 1°. Define La Psicología como una ciencia sustentada en la investigación y una profesión que estudia los procesos de desarrollo cognoscitivo, emocional y social del ser humano, desde la perspectiva del paradigma de la complejidad, con la finalidad de propiciar el desarrollo del talento y las competencias humanas en los diferentes dominios

y contextos sociales tales como: La educación, la salud, el trabajo, la justicia, la protección ambiental, el bienestar y la calidad de la vida (Colegio Colombiano de Psicólogos, 2009, pág. 23)

Como se conoce, de la psicología se desprende varios campos de acción, en este caso el campo en cuestión se denomina Psicología organizacional, Dunnette y Kirchner (2005) la consideran como “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.” Estos autores resaltan la importancia de estudiar y enfatizar en áreas de conflicto potencial entre las personalidades de los colaboradores y los intereses de la organización.

Por otro lado, Chiavenato (2005) define: “El psicólogo organizacional es un profesional especializado en el comportamiento de las personas en el ámbito de las organizaciones.”

Especificar las funciones posibilita desarrollar acciones pertinentes que contribuyan a potencializar y a alcanzar los objetivos propuestos para posicionarse como una organización funcional y competitiva. Peña, Caroño, Zuleyma, (2006). refieren que: El psicólogo organizacional cumple con varias funciones en la organización, una de ellas es investigando el talento humano disponible en el mercado laboral que desee y pueda eventualmente incorporarse como personal de una empresa, también se encarga de las siguientes tareas, y funciones:

- a) Analizar los cargos y tareas que deben cumplir los recursos humanos para alcanzar metas de la unidad y de la organización.
- b) Atraer el personal a la organización (reclutamiento).
- c) Determinar las personas más adecuadas (selección).

- d) Ubicar el personal en las posiciones que previamente se han diseñado (descripción y análisis tanto de cargos como de tareas).
- e) Que el personal que ingrese a la organización se adapte y progrese en ella, mejore y demuestre sus competencias y desarrolle un plan de su carrera. Por medio de la inducción y la socialización organizacional; entrenamiento y desarrollo.
- f) Evaluación e información de retorno del desempeño para el personal esta puede mostrar que el empleado no se encuentra en el nivel que se espera debido a problemas de motivación o de actitud. Siendo en esta parte de gran utilidad las técnicas de intervención en gerencia de desempeño.
- g) Trabaja para que las salidas de la organización se efectúen con satisfacción (jubilación, despidos o renuncias).
- h) Colaborar en el diseño y aplicación de los planes de compensación y beneficios para los recursos humanos de la organización.
- i) Aplica las habilidades cognitivas y conductuales para observar, describir, analizar, diagnosticar y resolver los problemas o conflictos en las interacciones humanas y asegurar un buen clima y desarrollar la cultura organizacional.
- j) Efectúa la observación, entrevistas y aplicar encuestas y cuestionarios para diagnosticar el clima y la cultura organizacional, y recomendar las acciones preventivas o correctivas que sean pertinentes.

k) Generar y proponer soluciones que contemplen, la integración humana, la creatividad, la innovación y la mejora continua dentro de los procesos productivos, operativos y administrativos de la organización, concordante con los conceptos de ergonomía.

l) Poseer una visión sistémica y holística del comportamiento humano en la organización y de esta, dentro del entorno social, legal y cultural. (Peña, Caroño, & Zuleyma, 2006)

Luego de haber precisado las funciones y acciones de un psicólogo organizacional, es posible mencionar la importancia de este en una organización, su labor es vital, ya que ofrece ventajas significativas en términos de aprovechamiento de cada uno de sus recursos y de cada una de las características de sus colaboradores. De este modo, las acciones por parte del psicólogo organizacional están encaminadas a cuidar la calidad de vida laboral entendiendo esta como:

Una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que cuando es negativa, en términos generales, impacta en el óptimo funcionar de la empresa (Baitul, 2012).

En este sentido, la calidad de vida laboral involucra cada uno de los aspectos propios que buscan mejorar las condiciones e implicaciones laborales de los colaboradores en la dinámica del sistema organizacional, con el propósito de responder a las necesidades de un medio ambiente laboral más exigente. Actualmente las organizaciones se encuentran continuamente empleando estrategias que posibiliten el desarrollo de los recursos humanos y que impacten en variables objetivas como subjetivas al interior de su ejercicio como lo son: la motivación, la satisfacción

laboral, la eficiencia, la vinculación, la productividad y la necesidad de mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal.

En consecuencia, el interés por el desarrollo de los recursos humanos va a permitir crear una relación de beneficio bilateral entre la organización y sus colaboradores, garantizando mayor compromiso, apropiación e identificación con los objetivos y metas desde las actividades de los vinculados a la misma, acercando y consolidando equipos funcionales donde la comunicación, responsabilidades y habilidades de adaptación a exigencias externas sean de sus principales características, generando un valor agregado diferenciador, y lograr contrarrestar la aparición de ciertos conflictos en los colaboradores ya que

La relación de conflicto entre el sistema e individuo, al entender que el individuo al querer satisfacer sus necesidades entra inevitablemente en conflicto con la organización, ya que la autonomía y autorrealización personal no siempre es coincidente con la severidad que de facto exige la organización al intentar homogeneizar comportamientos individuales. (Olaz,2013, pág 3)

Por esta razón, es importante propiciar un clima laboral que le permita al colaborador potenciar sus habilidades tanto personales como profesionales. De acuerdo con Álvarez (1995) citado en (García, 2009) “el clima organizacional es el ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional”. Es decir, que el ambiente en que el colaborador realiza su trabajo va influir de manera directa en su comportamiento y, por lo tanto, en su satisfacción y productividad.

Por tanto, obtener conocimiento sobre el clima organizacional va a proporcionar una retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales,

permitiendo introducir cambios planificados tanto de actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o en más de los subsistemas que la componen creando así, ambientes sanos para las actividades profesionales y favoreciendo la calidad de vida laboral (Valderrama, 2006).

De esta manera, también se trabaja y se profundiza en otros procesos primordiales como el de seguridad y salud en el trabajo, ya que se debe velar para que cada uno de los colaboradores tengan un lugar de trabajo que les permita no solo tener un buen desarrollo profesional, sino que les garantice las mejores condiciones que los protejan y les permitan disminuir los factores de riesgo para que en todas sus esferas estén cuidados. “Las condiciones de trabajo sean físicas y ambientales están relacionadas con las manifestaciones intrapsicológicas del empleado y se manifiestan en función de las necesidades básicas del trabajador, íntimamente ligadas a las condiciones sociales en que se desenvuelve la persona” (Jiménez y Jiménez ,2016)

En relación con lo anterior, en el año 2012 se modificó el sistema de riesgos laborales y se dictaron otras disposiciones relacionadas a la salud ocupacional en el país, ya que

El trabajo se convierte en un factor determinante que incide de manera positiva o negativa en la calidad de vida del individuo, la organización y la sociedad. Razón por la cual se establece una fuerte relación entre salud y trabajo, entendiendo esta como el vínculo del individuo con la labor que desempeña y la influencia que sobre su salud acarrea dicha labor. Este conjunto de variables que se definen desde la realización de la tarea y el entorno en que ésta se realiza, se denomina condiciones de trabajo, y están constituidas por factores del medio ambiente, de la tarea, de la organización y del individuo. (Ley N° 1562,2012)

Debido a esto, el Ministerio de trabajo pretende por medio de

La participación de varias disciplinas y con el compromiso activo de todos los niveles de la organización, optimizar las condiciones de trabajo y de salud, de la población trabajadora mediante acciones coordinadas de promoción de estilos de trabajo y vida saludables, la prevención y el control de los factores de riesgos, de manera que faciliten el bienestar de la comunidad laboral.

Jiménez y Jiménez (2016) por su parte, resaltan la importancia de un buen ambiente físico y cómo esto puede ayudar al clima organizacional, ya que el colaborador se siente cómodo con su espacio asignado, y a su vez permite tener una buena atención al cliente, y mencionan como un ambiente social agradable permite competir de forma funcional.

En la misma línea de interés, El Ministerio de Educación delimita el objeto de interés de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual

Consiste en implementar las acciones necesarias para contribuir al mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo, la preservación de la salud física y mental en los espacios laborales, así como la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, psico laboral y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Ministerio de educación, 2019, recuperado de: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-362792_recurso_63.pdf)

En consecuencia, en el país, por medio de la implementación del Decreto 1072 de 2015, Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 se determina que

Las empresas deben adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación, valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones, mediante la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir de un proceso sistemático y por etapas basado en la mejora continua y en la gestión documental que evidencie el cumplimiento del proceso. (Ministerio de educación, 2019, recuperado de :

https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-362792_recurso_63.pdf)

Por su parte, la resolución 2646 de 2008 establece disposiciones y define “responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.” (Resolución 2646, 2008)

Específicamente en el artículo 3, se encuentran las definiciones pertinentes para el desarrollo del presente proyecto

Riesgo: probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

Factores de riesgo psicosociales: condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea. (Resolución 2646, 2008)

Otros artículos relevantes, son en primera instancia, el 5 ya que (comprende los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.” (Resolución 2646, 2008) y el 6 debido a que se centra en los factores psicosociales intralaborales que los colaboradores deben evaluar y menciona que “la evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.” (Resolución 2646, 2008)

Continuando con la revisión de todos los elementos conceptuales que conforman el objetivo de este proyecto, se debe delimitar una definición de jubilación, la cual “puede ser definida como una transición que implica el abandono de un rol laboral y, por consiguiente, esto requiere la capacidad de reestructurar el sistema de funciones y actividades personales.” (Chiesa y Sarchielli, 2008). También la definen como “transición laboral en relación a la elaboración de una carrera prolongada, con la intención de reducir la intervención psicológica en el trabajo.” (Feldman, 1994). En general todas sus definiciones siguen un mismo hilo que incorpora elementos de transformación, “redefinición y el cambio de papeles”(Carter y Cook, 1995, p. 67).

Debido a los anteriores elementos mencionados, para las personas que están a puertas de este proceso, necesitan un apoyo y seguimiento que les permitan generar nuevos mecanismos y el aprovechamiento de los elementos con los que ya cuentan en función de adaptación a este nuevo contexto fuera de actividades laborales

(Carter y Cook, 1995). Desde un punto de vista psicológico, el efecto de la pérdida de la función laboral parece vinculada a dos factores: la importancia de la actividad laboral en la definición de la identidad personal y la presencia de otras importantes funciones sociales en la definición de sí mismo, que puede sustituir satisfactoriamente la función laboral (Chiesa y Sarchielli, 2008)

Ya que es común en estos escenarios se observe lo que se le denomina *Apego a la función laboral*, esta

(Atchley, 1971). Puede dificultar la adaptación a la jubilación. Por otra parte, la adaptación a la nueva situación puede ser especialmente difícil para aquellos que muestran una escasa inversión en los papeles extralaborales en lo que respecta a las relaciones familiares, a la amistad, a la participación en alguna organización y a la dedicación a actividades de esparcimiento, ya que esto limita la presencia de importantes papeles extralaborales para la definición de identidad que puedan sustituir el papel del trabajo abandonado (Chiesa y Sarchielli, 2008)

Es por ello que resulta fundamental para el proceso que se va a desarrollar en los próximos meses, profundizar en las demás esferas de los colaboradores próximos a su jubilación, debido a

La importancia de desarrollar un plan de carrera y un proyecto de vida dirigido a los

trabajadores de una empresa, le permitirá satisfacer los distintos tipos de necesidades que exigen y que necesitan los trabajadores para desempeñarse con éxito y con mayor satisfacción por su trabajo. (Escobar y Reyes, s.f, pág 3)

En relación a esto (Escobar y Reyes, s.f) refieren que el proyecto de vida, es un proceso en el cual se constituye a través de un análisis crítico que permiten identificar las debilidades, oportunidades, fortalezas, objetivos y factores que pueden impedir alcanzar esas metas, de tal forma es indispensable para este proceso el conocimiento de sí mismo, que muchas veces al estar sumergido por mucho tiempo con la intención de cumplir y alcanzar juntos la organización las metas propuestas se ve en medio de confusiones por “el impacto del sentido de vida de los seres humanos que allí trabajan, de un proyecto de vida que los ha llevado a ese lugar y que tal vez no sea el final de su camino, sino la transición hacia el alcance de sus metas, sueños o logros.”

Por el impacto que tiene la vivencia y el compromiso en el colaborador en medio de su participación constante en la organización es vital que todos los procesos dentro de esta, estén orientados “diseñados e implementados teniendo en cuenta la individualidad del ser humano, con sus necesidades, habilidades y el sentido de vida y lectura que dé a las situaciones a las que se enfrente.” (Escobar y Reyes, s.f). Por lo que, se busca reactivar su valor de vida, invitando a desarrollar actividades que pueda transformar sus habilidades y destrezas, como a sus actitudes y aptitudes, en beneficio de su vida y grupo familiar (Gallardo, 2019).

Contextualización

Organigrama

Figura 1

Organigrama institucional



Nombre: Colegio Mayor del Cauca

Año: Sin fecha

Título: Organigrama

Tipo: Ilustración

Recuperado: <https://unimayor.edu.co/web/unimayor/area-administrativa/estructura-academico-administrativa/organigrama>.

Claustro de la encarnación

El jueves santo 31 de marzo de 1983 cuando en Popayán se celebran las tradicionales procesiones de la semana santa, la ciudad es arremetida por un fuerte terremoto que destruye la

ciudad y por supuesto gran parte del convento. El Colegio Mayor del Cauca queda sin sede por haber sido totalmente arrasada la casona donde funcionaba. Esta situación lleva a la Gobernadora Amalia Grueso de Salazar Bucheli a cumplir la Ordenanza haciendo entrega de las ruinas del Claustro de la Encarnación el 11 de agosto de 1983 al Colegio Mayor del Cauca.

Actualmente este claustro se encuentra ubicado en la Carrera 5 # 5 – 40 Barrio centro de la ciudad de Popayán.

Edificio bicentenario

La institución previa autorización del Consejo Directivo, con dinero de la Nación, del Departamento y Recursos propios adquirió el lote ubicado en la carrera 7ª # 2-52 para construir un edificio que esté acorde con la tecnología y necesidades de la formación que se ofrece a través de sus programas académicos.

Este edificio fue diseñado especialmente para el sector histórico de Popayán, conserva en su fachada la lectura urbana de la ciudad y se encuentra totalmente ajustado a las diferentes normas que regulan las construcciones de este sector de la ciudad. Presenta una fachada de dos pisos y sótano sobre la carrera 7ª, tres pisos sobre el parque está rematado en la esquina con una gran torre, que es un elemento clásico y reiterativo de la arquitectura característica de Popayán. En su interior tiene cuatro pisos, con acabados modernos, de gran durabilidad y especialmente diseñado para satisfacer las necesidades de formación de los estudiantes del Colegio Mayor del Cauca.

Casa Obando

Casona colonial donada por el Concejo Municipal de Popayán mediante Acuerdo 05 de 16 de junio de 1997. Una casa entregada en ruinas por causa del terremoto de 1983 y su posterior

abandono por parte del gobierno Municipal que era su propietario. Esta sede de la institución colegio mayor del cauca, se encuentra ubicada en calle 3 # 6-52.

Sede Norte La Ximena

El 23 de diciembre de 2015, la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, UNIMAYOR, recibe, en acto protocolario, las llaves del predio adquirido a través de recursos del impuesto para la renta y ahorros realizados por la Institución, para cumplir uno de sus más grandes retos: tener su nueva sede al norte de la ciudad.

En el mes de febrero de 2018, esta empezaría a construir su historia en la que una vez fue la casa de retiro de las hermanas Bethelemitas, construida a mediados de la década de los 70, como hogar para los ejercicios espirituales de las religiosas. La ubicación de esta sede se encuentra en la dirección Carrera 6 # 46N-44.

Misión

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

Visión

En el 2024, el colegio mayor del cauca será reconocida como una institución de educación superior pública, en camino a la acreditación institucional, posicionada por la pertinencia y el impacto social de sus programas de alta calidad, en el ámbito territorial y nacional.

Marco Normativo

Tabla 1

Marco normativo

Código: 100.01.01.01.D.08

Versión: 12

Emisión: 5/02/2019

Reglamentación	Entidad que emite	Descripción	Proceso involucrado	Estado actual
Ley 71 de 1988	El Congreso de Colombia	Reglamentación régimen pensional de trabajadores oficiales.	Gestión y Desarrollo del Talento Humano	APLICA PARCIALMENTE
Ley 789 de 2002	El Congreso de Colombia	Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.	Adquisición bienes y servicios	APLICA PARCIALMENTE
Ley 1562 de 2012	Congreso de Colombia	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	Gestión y Desarrollo del Talento Humano	SI APLICA
Decreto 1542 de 1994	Presidencia de la República	Por el cual se reglamenta la integración y funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional.	Gestión y Desarrollo del Talento Humano	SI APLICA

Decreto 2539 de 2005	Presidencia de la República	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los decretos ley 770 y 785 de 2005.	Gestión y Desarrollo del Talento Humano	SI APLICA
Decreto 0723 de 2013	Presidencia de la República	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.	Gestión y Desarrollo del Talento Humano	SI APLICA
Decreto No. 1833 de 2016	Presidencia de la República	Por medio del cual se compilan las normas del Sistema General de Pensiones.	Gestión y Desarrollo del Talento Humano	SI APLICA
Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001:2007	ICONTEC	Sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional	Gestión y Desarrollo del Talento Humano	SI APLICA

Recuperado de: <https://unimayor.edu.co/web/transparencia>

Diagnóstico

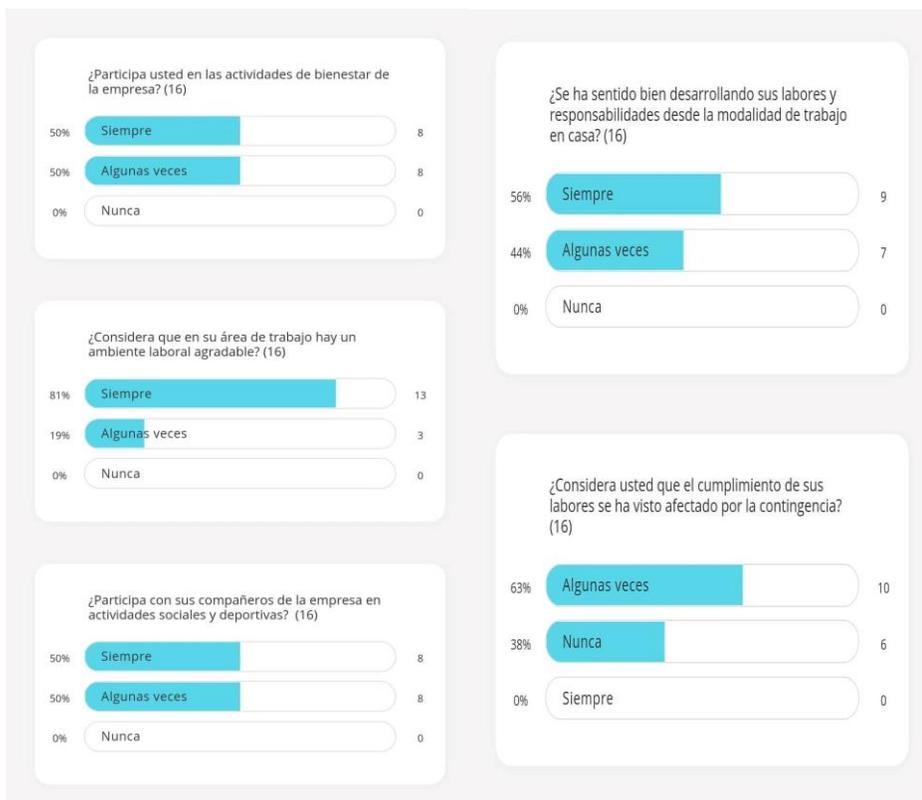
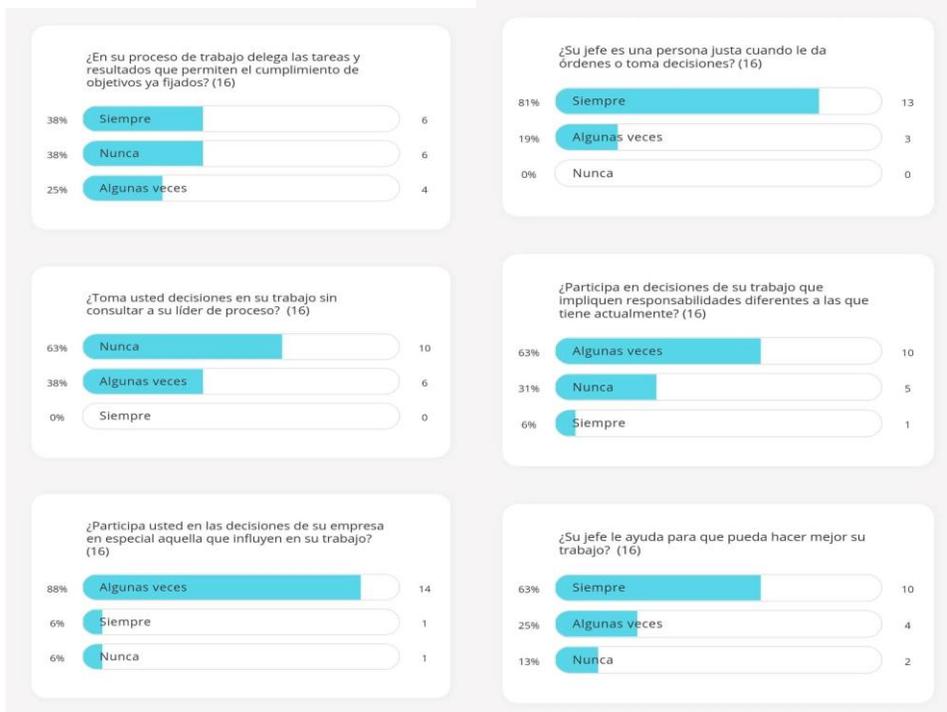
Las disposiciones institucionales determinan que la evaluación del clima y cultura organizacional se realice cada dos años. La Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca en el periodo 2019-2 realizó una evaluación del clima organizacional por medio del instrumento IMCOC (instrumento para medir clima en organizaciones colombianas) del cual se obtuvo un informe. Es así como el diagnóstico surge en base a los resultados arrojados por la aplicación de la prueba, evidenciándose porcentajes neutrales y negativos en las dimensiones relacionadas con la *toma de decisiones, el liderazgo y las relaciones interpersonales*, al interior de la institución. Teniendo en cuenta lo anterior se realizó un tamizaje por medio de una encuesta tipo likert de tal forma que los resultados obtenidos corroboraron lo evidenciado en el anterior instrumento.

Durante el tiempo de práctica en el presente año, para fines pertinentes se hizo uso mediante la ejecución de una encuesta tipo likert, se observan determinantes características de la organización, dando como resultado un diagnóstico propio, capaz de determinar la pertinencia y la viabilidad del proyecto, generando datos que aportan al fortalecimiento institucional, organizacional y de colaboradores y áreas dentro de las mismas, logrando encontrar pequeñas características que nos desencadenan en alternativas a solucionar paulatinamente dentro de la organización, buscando siempre de manera alternativa y cooperativa, que se establezcan cambios dentro de esta, ayudando en gran medida a potencializar de manera exitosa las acciones que vienen encaminadas de manera coherente al medio dentro de la institución.

Como parte fundamental, el crecimiento institucional es parte de un proceso continuo, que no solo, se limita estrictamente a funciones jerárquicas, lo cual, se evidencia dentro de la

misma, la institución cumple con roles amplios, lo cual ofrece mayor garantía de potencializar cualquier cargo que se ocupe dentro de ella, evidenciando capacidad de escucha, consciencia grupal y estrecha comunicación asertiva entre los miembros, beneficiando de manera notable el rendimiento de la organización, además de encontrar notablemente la institucionalización que ha ejercido dentro de cada miembro activo y así mismo inactivo.

La participación de los miembros de la organización se establece en calidad, pues, las acciones que se desarrollan en el proceso actual de contingencia, ha acotado la participación activa de los mismos, encontrando eco fundamental y estrecha profundización de los mismos en actividades establecidas para su bienestar. Si bien, la institución universitaria Colegio Mayor del Cauca, es la encargada de velar por intereses académicos para el bienestar de estudiantes, cumple con el rol de cuidar ampliamente las capacidades de sus colaboradores dentro de la misma, no cohibiendo su participación en decisiones, alternativas, crecimiento personal y profesional, comunicación entre pares y líder de proceso, lo que beneficia de manera considerable en el crecimiento como organización, su posicionamiento y reconocimiento actual.



Antecedentes

A continuación se va a mencionar los dos últimos proyectos realizados por parte de los practicantes del área organizacional, el primero ha sido denominado como *“Fortalecimiento de la gestión de talento humano en la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, segundo periodo de 2018”* elaborado por la estudiante Ángela Mercedes Martínez Fernández.

El segundo que ha sido ejecutado en el primer periodo del año actual, fue propuesto por las estudiantes de décimo semestre Norma Ramos Velasco y Sandra Marcela Bolaños Ortiz, el proyecto ha sido nombrado como *“Clima Organizacional en la Institución Universitaria Colegio Mayor Del Cauca en el Primer Periodo De 2020”*, el objetivo general fue estuvo direccionado a favorecer acciones entorno a la gestión del talento humano en la Institución, es importante mencionar la aplicación del instrumento IMCOC, en el cual se pudo evidenciar las siguientes variables como: *Toma de decisiones, liderazgo, relaciones interpersonales y cooperación*, ellas mencionan la importancia de profundizarlas para continuar con el fortalecimiento del clima organizacional dentro de la Institución y contrarrestar su deficiencia.

Metodología

Tabla 2

Metodología plan de intervención

Objetivos	Meta Indicador	Actividades	Sistema de Evaluación	Materiales	Estrategias de Intervención
------------------	-----------------------	--------------------	------------------------------	-------------------	------------------------------------

1.Promocionar hábitos de vida saludable para mitigar el riesgo psicosocial de la comunidad Universitaria del Colegio Mayor del Cauca.	75 colaboradores de la sede el claustro de la encarnación de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca.	Pausas psicológicas	Encuesta de satisfacción	<i>Computadores</i> <i>Herramientas virtuales</i> <i>Internet</i> <i>Celulares</i> <i>Redes sociales</i>	Reuniones virtuales vía Google Meet
---	--	----------------------------	--------------------------	--	-------------------------------------

2.Promover espacios de encuentro que potencialicen el clima organizacional entre los miembros de la Institución del Colegio Mayor del Cauca.	20 funcionarios de la sede el claustro de la encarnación de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca.	Cuatro Encuentros Liderazgo Anuncio de trabajo Toma de decisiones El desafío Relaciones interpersonales La isla Covid 19	Pre test Post test	<i>Computadores</i> <i>Celulares</i> <i>Conexión a Internet</i> <i>Herramientas virtuales</i>	Reuniones virtuales vía Google meet
--	---	---	---------------------------	--	-------------------------------------

3. Implementar estrategias de intervención en pro del mantenimiento y orientación del grupo de personas que se encuentran actualmente en proceso de culminación de su etapa laboral productiva “Pre-pensionados” pertenecientes a la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca.	16 colaboradores de la sede el claustro de la encarnación de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca.	Cuatro	Pre test	<i>Computadores</i>	Reuniones virtuales vía Google meet
		Encuentros	Post test	<i>Celulares</i>	
		Espacios de diálogo		<i>Conexión a Internet</i>	
		Proyecto de vida	Encuesta de satisfacción	<i>Herramientas virtuales</i>	
		Autoestima			

Fuente: elaboración propia

Ejecución del Proyecto

La ejecución del proyecto se realizó de manera completamente remota, por medio de reuniones vía Google Meet de manera semanal. Con relación a los objetivos planteados se organizó un cronograma en conjunto con el cooperador de agencia, en el cual se previeron las fechas y horarios de cada una de las actividades planteadas acorde a cada objetivo, teniendo en cuenta la jornada laboral de los colaboradores y psicólogas en formación.

De esta manera, se le adjudicaron a los diferentes días de la semana una temática a desarrollar, en la que se acordó trabajar de la siguiente forma; los días lunes se abordó clima organizacional, el martes y miércoles se realizaron pausas activas y psicológicas y los días

viernes se desarrollaron encuentros con el grupo de pre pensionados. Por otra parte, las acciones se organizaron de tal manera, que se garantizará la participación, acogida e impacto en la comunidad universitaria.

Así mismo, se propusieron metas para la realización de cada uno de los objetivos, por lo que se acordó llevar a cabo siete pausas psicológicas, de las cuales se ejecutaron un total de trece durante la práctica organizacional sobrepasando las expectativas iniciales. También se plantearon cuatro encuentros para abordar dimensiones específicas del clima organizacional y cuatro encuentros con el grupo de los pre pensionados, en los cuales se desarrollaron diversas temáticas con respecto al proceso que se encuentran próximos a vivenciar. Finalmente, las acciones implementadas durante el periodo de práctica responden a las necesidades institucionales, y de esta manera se logra dar cumplimiento a los objetivos planteados por el proyecto, pese a las limitaciones que se presentaron.

Evaluación

Objetivo #1

OBJETIVO ESPECÍFICO	META INDICADOR	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN	SISTEMA DE EVALUACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
Promocionar hábitos de vida saludable para mitigar el riesgo psicosocial de la comunidad Universitaria del Colegio Mayor del Cauca.	75 colaboradores de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca. Los cuales corresponden a 19 procesos al interior de la organización.	Se realizaron un total de trece encuentros virtuales, en los cuales se realizaron pausas activas y psicológicas , dos veces por semana.	Encuentros virtuales vía Google Meet Espacios de esparcimiento en la jornada laboral.	Encuesta de satisfacción.	98%

Objetivo #2

OBJETIVO ESPECÍFICO	META INDICADOR	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN	SISTEMA DE EVALUACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
Promover espacios de encuentro que potencialicen el clima organizacional entre los miembros de la Institución del Colegio Mayor del Cauca.	20 colaboradores de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca. Los cuales corresponden a 19 procesos al interior de la organización.	Se realizaron cuatro actividades relacionadas con el clima organizacional. Isla desierta Relajación autógena Somos líderes Anunciamos al Colegio Mayor del Cauca.	Encuentros virtuales vía Google Meet Capacitaciones en: relaciones interpersonales, adaptación laboral, liderazgo y toma de decisiones.	Postest Pretest contextualizados con las temáticas abordadas en cada uno de los encuentros	100%

Objetivo #3

OBJETIVO ESPECÍFICO	META INDICADOR	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN	SISTEMA DE EVALUACIÓN	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO
Implementar estrategias de intervención en pro del mantenimiento y orientación del grupo de personas que se encuentran actualmente en proceso de culminación de su etapa laboral productiva “Pre-pensionados” pertenecientes a la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca.	16 colaboradores de la sede el claustro de la encarnación de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca.	Se realizaron cuatro actividades con el grupo de prepensionados donde se brindaron herramientas de afrontamiento y claridad para la nueva etapa que los colaboradores están por experimentar. Proyecto de vida Autoimagen Identificación de amenazas y oportunidades Espacios de Diálogo	Reuniones vía Google Meet Análisis del discurso Capacitaciones en temáticas como: Proyecto de vida, Autoestima, y desarrollo psicológico en la vejez.	Encuesta de satisfacción.	31%

Funciones regulares

Se determinó a través de encuentros sincrónicos con la cooperadora de agencia , las actividades que dieran respuesta a las necesidades existentes en la organización y las fechas determinadas para el desarrollo de estas, correspondientes a los objetivos planteados , por tanto se llegó al acuerdo de las siguientes funciones:

- Pausas psicológicas en un horario en la mañana y otro en la tarde.
- Diligenciar listado de asistencias y realizar un informe de cada una de las actividades.
- Elaborar material de apoyo que de cuenta el contenido central de cada actividad.
- Brindar apoyo cuando sea necesario al área de Talento Humano.
- Tener en cuenta el horario de los colaboradores para el desarrollo de la actividad.
- Enviar con anticipación el link del encuentro.
- Informarles cómo va a ser el desarrollo del encuentro.
- Realizar flyer para cada actividad con información de la misma..

Recursos

Recursos Materiales

TIPO DE RECURSO	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Datos para celular	4	40.000	120.000
Internet computador	4	50.000	200.000
Lapiceros	4	600	2.400
Canva Pro	1	47.000	47.000
TOTAL			369.400

Recursos Humanos

TIPO DE PROFESIONAL	NÚMERO DE HORAS	VALOR POR HORAS	VALOR TOTAL
Psicóloga organizacional-asesor de práctica	48	36.500	1'752.000
4 psicólogos en formación practicantes en el área organizacional	1024	8.000	8'192.000
TOTAL			9'944.000

Recursos totales

RECURSOS	VALOR
Materiales y tecnológicos	369.400
Humanos	9'944.000
TOTALES	10'313.400

Limitantes presentadas para el óptimo desarrollo de las actividades

Debido a la contingencia ocasionada por el Covid-19, se limitó de manera significativa el desarrollo del proyecto, ya que la modalidad virtual dificulta y limita la forma en la cual se abordan los elementos necesarios para el buen desarrollo de la organización ya sea por tiempo, ocupaciones, dificultades técnicas de internet, para establecer un acercamiento asertivo y tomar decisiones pertinentes acerca del número de personas a intervenir, siendo un obstáculo determinante para poder cumplir a cabalidad con el número de beneficiarios estimados en un

primer momento; Así mismo se evidencio limitantes en la información que se brindó por parte de la institución, encontrando esta información desactualizada para la oportuna comunicación con los colaboradores, es por esto que se recomienda una actualización óptima y en tiempos pertinentes para una buena vinculación. De igual manera, se lograron evidenciar tropiezos que se relacionan con las fuentes de comunicación dentro de la organización, canales que faciliten y fortalezcan las medidas en cómo poder comunicarse de manera acertada y pronta, vinculando las estrategias implementadas a la hora de establecer el vínculo entre practicantes y colaboradores de la institución, pues, a pesar de haber establecido fechas y enviar con antelación invitaciones de las actividades, no se evidencio la acogida necesaria y esperada para actividades semanales planeadas, es por esto, que se propone para contrarrestar este hecho, establecer de forma directa un contacto con el área de comunicaciones, con el fin de difundir los intereses del proyecto y que la información esté presente en la página web de la institución y en los correos electrónicos institucionales. Finalmente, se considera que es necesario articular el trabajo de la motivación con los procesos de Talento Humano y Bienestar Universitario para que los colaboradores tengan la disposición y voluntad para participar de manera activa y exponer su punto de vista frente a elementos relevantes relacionados a la organización y así mismo, que no se cohiba al enfrentarse a las estrategias que se han establecido en la actualidad debido a la contingencia.

Conclusiones

En conclusión, las nuevas condiciones labores a las que se ve expuesta la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, ha generado una serie de cambios para los colaboradores con relación a la organización del trabajo, las formas de ejecutarlo y las altas exigencias institucionales; así mismo se presentan nuevas condiciones para cada uno de ellos

en su ambiente familiar y personal, lo cual los invita a trabajar más horas de las ya establecidas y a unificar espacios que no tenían previstos.

De acuerdo con el análisis de los resultados se logró identificar el alto arraigo institucional de los colaboradores, sin embargo, se sugiere establecer dentro de la jornada laboral espacios destinados al cuidado de la salud física y mental con el fin de mitigar los niveles de estrés que derivan de las nuevas condiciones laborales, además de brindar herramientas a los colaboradores que les permita fortalecer sus respuestas adaptativas.

De esta manera, la institución deberá seguir trabajando en conjunto con talento humano en términos de promoción de hábitos saludables en el trabajo y la prevención de factores de riesgo laboral. Así pues, la calidad de vida laboral se encuentra determinada por cada uno de los colaboradores en la que inciden diversos factores relacionados con el puesto de trabajo, las condiciones laborales y en sí mismo el sistema organizacional.

Para próximas actuaciones dentro de la agencia, es considerable rescatar los recursos tecnológicos de la institución y la utilización de los mismos con el fin de optimizar los sistemas de información y conocimiento en la modalidad remota.

Sugerencias

Se logró evidenciar que no es posible el ingreso constante en cada actividad planeada de manera virtual por parte de los colaboradores de la agencia, por cuestiones administrativas y demás responsabilidades que sostienen, por lo que se recomienda establecer dentro de la jornada

laboral espacios destinados al cuidado de la salud física y mental mientras regresan a la presencialidad. así mismo, se recomienda generar un correo institucional con la licencia premium de Google Meet para el manejo de las diferentes funciones del servicio , ya que de esta forma, nuevos practicantes podrán hacer uso de estas funciones y así las personas interesadas que no pueden asistir a los encuentros en el día y en el horario establecido, tengan la oportunidad de acceder a la información cuando les sea posible.

Por otro lado se recomienda promover el programa de prepensionados por medio de los sistemas tecnológicos y de las plataformas virtuales de la institución, donde se mantenga una línea de trabajo previa para de esta manera no repetir información o al contrario se pueda profundizar en un tema que se haya abarcado de forma general, con el fin de garantizar una mayor participación en dichos espacios.

Finalmente se recomienda trabajar de forma continua con los colaboradores encargados del proceso de comunicaciones en la institución con el objetivo de brindar la información de manera clara, oportuna y eficaz.

Rasgos y Perfiles comunidad intervenida

Al constatar las habilidades que han adquirido dentro de la organización, y que le han otorgado características personales ligadas con su quehacer diario, los colaboradores se muestran como un personal que ha construido dentro de la organización su nivel profesional, con un arraigo emocional por la misma, lo cual indica que las acciones que estos tomen, son para el bienestar de la institución, observando perfiles analistas, planificadores, pero en su mayoría, comunicativos, ya que dentro del desarrollo de la práctica ,se logra evidencia la importancia de esta dentro de la organización, y de determina que los miembros brindan herramientas de cooperación, establecen comunicación asertiva, mantienen buenas relaciones laborales y como

punto fundamental, la adquisición de elementos claves para mantener la organización en un auge, reconocimiento y deseo de potenciar la calidad del personal que labora dentro de la misma, que es, lo que ha mantenido de manera estable el crecimiento como organización.

En consecuencia a los perfiles con los que la organización cuenta, se puede corroborar que los rasgos característicos de la organización, son personalidades que aportan al crecimiento de la misma, los diferentes elementos profesionales que conforman la institución se encuentran coordinados para obtener sus metas y objetivos. Así mismo, el factor directivo se encarga de la planificación para la consecución de los fines. La institución, está compuesta por un grupo de colaboradores, equipo y sobretodo comunidad que se relacionan mutuamente y que tienen como fin lograr unos objetivos comunes. Se cuenta con un adecuado seguimiento del área de Talento humano, que se evidencia y tiene un tejido estrecho, para conectar esta red de pensamientos, sentimientos, valores, creencias, motivaciones, ideas, visiones diferentes e integrarlos en esta para a su vez, se estructure un espacio de institucionalización.

Bibliografía

- Baitul, M. (2012). Factors Affecting Quality of Work Life. *Global Journal of Management and Business Research*, 2-3.
- Chiesa, R y Sarchielli, G,. (2008) Prepararse para la jubilación: el papel del apoyo social en la gestión de la ansiedad. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*. vol.24,. No.3,. Madrid,. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622008000300006
- Escobar,E y Reyes, A,. (s.f) El desarrollo del proyecto de vida personal: Beneficios para la organizacion., Universidad de La Sabana. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/47068649.pdf>
- Gallardo, N. (2019). Manual para preparación de jubilados o prepensionables. *Manual para preparación de jubilados o prepensionables*. Ocaña, Colombia.

- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de administración*, 47.
- Jiménez, Dennis y Jiménez, Edgar (junio de 2016) Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo,. Revista Ciencia UNEMI,. Vol. 9 - Nº 18,. pp. 26 - 34,. ISSN 2528-7737,. file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Dialnet-ClimaLaboralYSuIncidenciaEnLaSatisfaccionDeLosTrab-5774750.pdf
- Ley N° 1562. Página oficial del Ministerio del trabajo, Colombia, Bogotá, 11 de julio de 2012.
Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Ministerio de educación (2019) Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Disponible en: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-362792_recurso_63.pdf
- Olaz, Ángel (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, (56),1-35.[fecha de Consulta 31 de Agosto de 2020]. ISSN: . Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4959/495950252002>
- Peña, Caroño, & Zuleyma. (2006). Una instrucción a la psicología. *Psicoespacios*.
- Resolución 2646. Página oficial del Ministerio de la protección social, Colombia, Bogotá. 17 de julio de 2008. Disponible en:
<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
- Valderrama, D. (Junio de 2006). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Cundinamarca, Colombia .

Anexos



ACTIVIDAD PAUSAS PSICOLÓGICAS
9:00 AM
3:00 PM

CUANDO: 6 - 7 de Octubre de 2020

DONDE: Actividades modificadas para ser realizadas por medio virtual.

PARA QUE: Con el fin de mejorar rendimiento dentro de tu lugar de trabajo, mejorar niveles de estrés, cuidar de tu salud física y mental.

UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA



**MI PENSIÓN ME ESPERA
MI BIENESTAR ES AHORA**
LA PENSIÓN ES UN PASO HACIA UN FUTURO MEJOR.
¡ABRAZA ESTA NUEVA EXPERIENCIA!



PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS



**RETÁNDONOS A UN MEJOR MAÑANA:
VIERNES 23 DE OCTUBRE DE 2020
HORA: 3:30 PM
NOS VEMOS VIA VIRTUAL**

CLIMA ORGANIZACIONAL
CONCEPTOS CLAVES PARA LA BUENA INSTITUCIÓN.



**26 DE OCTUBRE DE 2020
9:00 AM**



CAMBIAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL, ES COMPROMISO DE TODOS.

¿ESTÁS PREPARADO?

TE INVITAMOS A PARTICIPAR DE UN CALUROSO ENCUENTRO VIRTUAL.

28 DE SEPTIEMBRE DE 2020
9:00AM

UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA



**MI PENSIÓN ME ESPERA
MI BIENESTAR ES AHORA**
LA PENSIÓN ES UN PASO HACIA UN FUTURO MEJOR.
¡ABRAZA ESTA NUEVA EXPERIENCIA!



PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS



**RETÁNDONOS A UN MEJOR MAÑANA:
VIERNES 6 DE NOVIEMBRE DE 2020
HORA: 3:30 PM
NOS VEMOS VIA VIRTUAL**



ACTIVIDAD PAUSAS PSICOLÓGICAS
20 Y 21 DE OCTUBRE DE 2020
9:00 AM
3:00 PM

DONDE: Actividades modificadas para ser realizadas por medio virtual.

PARA QUE: Con el fin de mejorar rendimiento dentro de tu lugar de trabajo, mejorar niveles de estrés, cuidar de tu salud física y mental.

UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA





Tabla resumen:

Periodo: 2020 - 2

Práctica: Organizacional

PROYECTO	DIAGNÓSTICO
<p>Plan de acción encaminado al fortalecimiento de la calidad de vida laboral de la comunidad universitaria de la Institución Colegio Mayor del Cauca</p>	<p>El diagnóstico se realizó en base a los resultados del IMCOC -2019, por medio del cual se evaluó el clima organizacional dejando en evidencia porcentajes neutrales y negativos en tres dimensiones importantes relacionadas con: las relaciones interpersonales, la toma de decisiones, y el liderazgo. Desde esta perspectiva se implementan acciones que posibiliten un impacto favorable para el desarrollo óptimo del sistema organizacional.</p>

<p style="text-align: center;">ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> → Pausas Activas y Psicológicas → Isla Desierta (Resaltando los valores del trabajo en equipo) → Relajación Autógena → Somos líderes → Anunciando al Colegio Mayor del Cauca → Espacios de Diálogo → Proyecto de vida → Café virtual 	<p style="text-align: center;">INSTRUMENTOS</p> <ul style="list-style-type: none"> → Encuesta de satisfacción → Pretest → Postest
<p style="text-align: center;">ESTRATEGIAS PSICOLÓGICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> → Sensibilización. → Escucha activa. → Análisis del discurso. → Encuentros de esparcimiento. → Entrenamiento de procesos cognitivos. → Identificación de oportunidades y amenazas. 	<p style="text-align: center;">TOTAL BENEFICIARIOS:</p> <p><i>BENEFICIARIOS DIRECTOS</i> 148 colaboradores de la institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca entre administrativos y docentes.</p> <p><i>BENEFICIARIOS INDIRECTOS</i></p>
<p style="text-align: center;">POBLACIÓN ESPECIAL (DESPLAZADOS, DISCAPACITADOS, MINORÍAS ÉTNICAS ETC.)</p> <p style="text-align: center;">→ Ninguno</p> <p style="text-align: center;">Colaboradores pertenecientes a la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca</p>	<p style="text-align: center;">TOTAL INVERSIÓN:</p> <p style="text-align: center;">10'313.400</p>
<p style="text-align: center;">PASANTES ASIGNADOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> → <u>Stephany Gonzalez Bolaños</u> → <u>Leidy Camila Dorado Ruiz</u> → <u>Maria Camila Pisso Castillo</u> → <u>Nicole Uribe Trujillo</u> 	<p>AGENCIA: <u>Institución Universitaria Colegio Myor del Cauca</u></p> <p>NIVEL DE PRÁCTICA: <u>Psicología organizacional</u></p>