

**FORTALECIMIENTO DE LAS SIETE DIMENSIONES DEL CLIMA
LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN
UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, A TRAVÉS DE
ESTRATEGIAS DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL, DURANTE EL
PERIODO ACADÉMICO 2023 I Y II**



**FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA DE POPAYÁN**

Lina Maria Bohojorge Martínez

Practicante de psicología

Gilma Viviana Garcés Rengifo

Asesora de práctica

Área: organizacional

Enfoque psicológico: Cognitivo Conductual

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN

Programa de psicología

Popayán, 24 noviembre de 2023

Tabla de contenido

| | | |
|-----|---|----|
| 1. | Diagnóstico e identificación de necesidades | 3 |
| 1.1 | Análisis del contexto..... | 3 |
| 1.2 | Metodología del diagnóstico. | 6 |
| 1.3 | Resultados..... | 7 |
| 2. | Introducción | 8 |
| 3. | Justificación | 10 |
| 4. | Objetivos..... | 11 |
| 4.1 | General..... | 11 |
| 4.2 | Específicos..... | 11 |
| 5. | Referente conceptual | 12 |
| 6. | Metodología del proyecto | 18 |
| 7. | Resultados del proyecto | 34 |
| 8. | Conclusiones..... | 48 |
| 9. | Recomendaciones | 49 |
| 10. | Referencias..... | 50 |
| 11. | Anexos | 52 |

1. Diagnóstico e identificación de necesidades

De acuerdo a la reunión inicial que se llevó a cabo con la jefe inmediato Sandra Milena Díaz, se le dará continuidad al fortalecimiento de clima laboral; por lo tanto, se retoma el diagnóstico elaborado por la anterior practicante para dar cumplimiento a lo requerido por el proceso de talento humano. Es importante precisar que, para efectos de la ejecución de este proyecto se hará una actualización de la población total e intervenida si es necesario.

1.1 Análisis del contexto.

La Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca (IUCMC) es un establecimiento público del orden departamental, de carácter académico, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonio independiente y con domicilio en la ciudad de Popayán. Desde sus inicios se ha interesado por ofrecer la mejor educación superior a sus estudiantes. Se encuentra ubicada en el departamento del Cauca, en el centro de la ciudad de Popayán en la Comuna cuatro; cuenta con 4 sedes: el Claustro la Encarnación, siendo inicialmente su sede principal, edificio Bicentenario, Casa Obando y la sede administrativa Avvillas. (Cauca, s.f.)

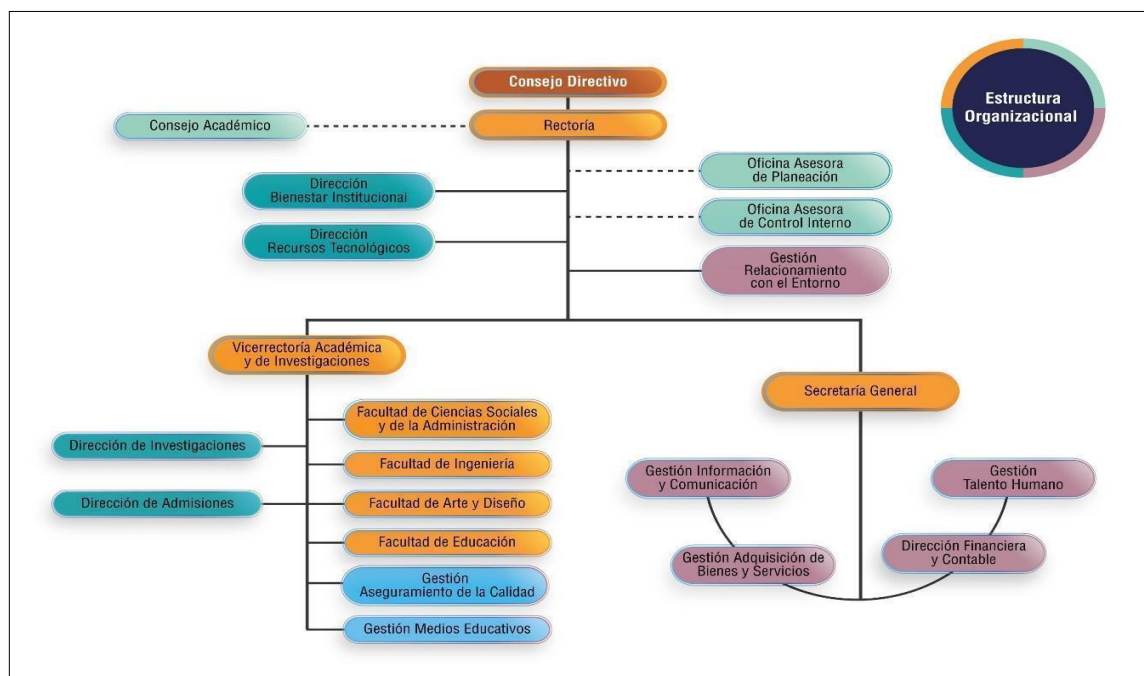
En sus inicios la (IUCMC) se denominó Colegio Mayor de Cultura Popular del Cauca, con la inauguración el 13 de noviembre de 1967. Fue una alternativa de educación formal, terminó antes usado para definir a la educación superior, acogió a mujeres de la ciudad y cambió la tradición de sus homólogos en el país. El Colegio Mayor del Cauca creado por la Ley 48 de 1945, después de algunos años de servicio y de hacerse conocer en el mercado laboral educativo, en el año 2008 se expidió la Resolución 5858 por medio de la cual se modifica su carácter académico a la Institución Universitaria. (Cauca, s.f.)

Para la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca el año 2022 ha dado lugar a un avance en cuanto a la educación brindada a su comunidad, siendo así que en este año imparte 6 carreras universitarias, 9 posgrados y 5 carreras cortas, distribuidas en sus 4 facultades así: Facultad de arte y diseño, ofrece Tecnologías en Delineantes de Arquitectura e Ingeniería, Diseño Artesanal, carrera profesional en Arquitectura, Diplomados enfocados a construcciones amigables con el medio ambiente (Arquitectura Bioclimática) y su programa de extensión Arte Mayor que ofrece cursos cortos en Música, guitarra clásica y eléctrica, piano, violín, batería, gramática musical; Audiovisuales (fotografía, producción, guion, manejo de cámaras, tecnología audiovisual), Facultad de ciencias sociales y de la administración que brinda Tecnologías Gestión financiera, Gestión empresarial y Gestión comercial y de mercados, con su ciclo propedéutico en Administración de empresas y el Programa de formación académica en conocimientos y aptitud ocupacional de idioma extranjero (Inglés), Facultad de ingeniería: Tecnología en desarrollo de software y su carrera profesional en Ingeniería informática, extensión en herramientas computacionales y diplomados en áreas afines y cambiantes de acuerdo al avance tecnológico mundial. (Cauca, s.f.)

A nivel de organizativa la IUCMC cuenta con una estructura a nivel jerárquico, encabezado por el comité directivo, seguido de rectoría y demás áreas administrativas incluyendo visiblemente el área de gestión de talento humano como es visible en la figura del organigrama de la institución.

Figura 1

Organigrama organizacional de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca



Nota. La figura muestra el organigrama de la organización de manera jerárquica de todas las áreas directivas iniciando con el consejo directivo y donde es visible el área de gestión de Talento Humano. Fuente: (Cauca, s.f.)

Con respecto al área administrativa de Talento Humano, tiene como objetivo planear, desarrollar y evaluar el proceso de desarrollo humano, a través de las estrategias establecidas en aras de contribuir con el mejoramiento de las competencias, capacidades conocimientos, habilidades y la calidad de vida de los servidores. Se inicia con la identificación de las necesidades de cada uno de los componentes (Plan de Desarrollo Institucional, Planes Operativos Anuales) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por lo anterior aplica para toda la población (servidores públicos de carrera, de planta, provisionales y contratistas) dependiendo del plan, de acuerdo con la normatividad establecida. (Cauca, s.f.)

1.2 Metodología del diagnóstico.

Para la recolección de información e identificación del diagnóstico en la IUCMC se hizo uso de dos técnicas, la revisión documental que partió de la búsqueda de documentos relacionados con la aplicación del instrumento denominado *Medición de Clima Organizacional en Colombia (IMCOC)* y el análisis de resultados obtenidos en la misma aplicación, con referencia a lo anterior y teniendo en cuenta la necesidad del análisis sobre clima organizacional resulta oportuno la aplicación del mismo instrumento (IMCOC) que aporta en el mejoramiento de la medición y el análisis de las percepciones que tienen los miembros de la organización sobre su ambiente.

Cabe agregar que el cuestionario consta de 45 preguntas y permite la medición del clima organizacional desde siete dimensiones. La primera denominada *objetivos*, hacen parte de las metas propuestas, permiten el crecimiento y fortalecimiento dentro a todos los pertenecientes a la organización, la segunda *cooperación*, se refiere a un conjunto de esfuerzos y acciones que se realizan en unión con otros para cumplir con unos objetivos ya fijados, la tercera se denomina *liderazgo* es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas, la cuarta dimensión es la *toma de decisiones* hace alusión al proceso de elegir opciones para afrontar un problema y tener soluciones que se acompañan con acciones para su debida intervención, la quinta es denominada *relaciones interpersonales* tiene que ver con la posibilidad que el trabajador tiene entre la toma de decisiones, la sexta dimensión se nombra *motivación*, se refiere a elementos motivacionales que ayudan al cumplimiento de metas y finalmente *control* que indica las conductas y percepciones del líder y la relación con los equipos de trabajo al momento de cumplir una orden.

En lo que se refiere a la muestra poblacional se contó con 69 colaboradores de la IUCMC (45 administrativos y 24 docentes), cuyos criterios de inclusión son el pertenecer a cargos administrativos y docentes de planta, la aplicación del cuestionario se realizó durante 5 días, así mismo 2 días en el proceso de tabulación y organización de los resultados obtenidos en el cuestionario.

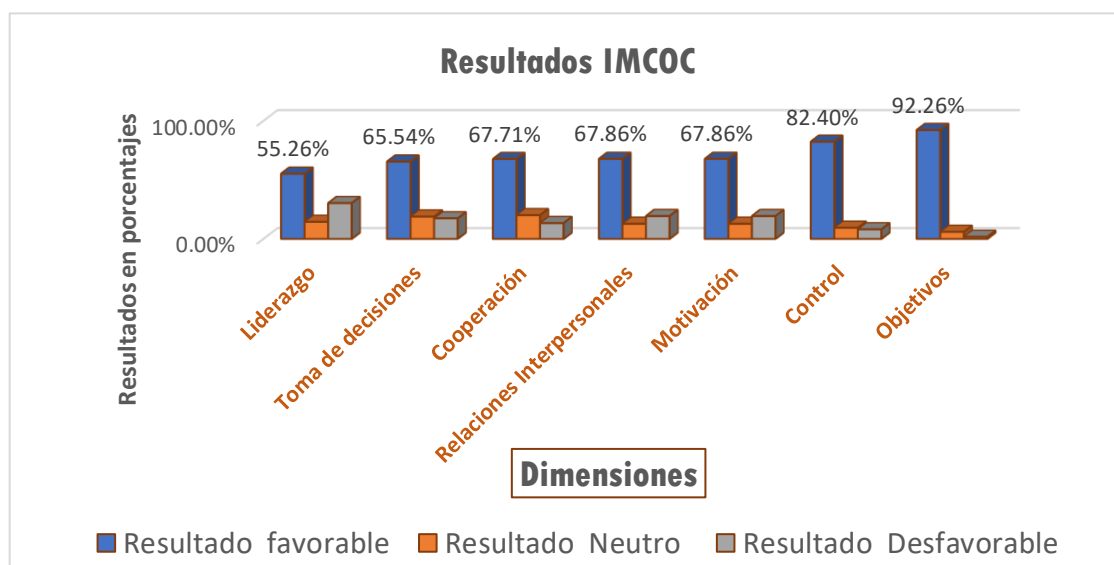
1.3 Resultados.

Para dar continuidad al fortalecimiento de clima laboral, se tiene en cuenta el análisis de resultados elaborado por la anterior practicante:

Se logró identificar la importancia de la aplicación del cuestionario IMCOC, con el fin de actualizar la información sobre el clima organizacional en la IUCMC, con la obtención de los resultados y en consecuencia a estos de la debida intervención, por lo tanto, en la aplicación se obtuvieron los siguientes resultados.

Figura 2

Resultados de cada dimensión evaluada mediante la prueba IMCOC



Nota. La figura muestra las siete dimensiones que mide el cuestionario IMCOC, cada una de ellas con la descripción en porcentajes sobre el clima organizacional en la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca. (Elaboración propia, 2022).

Atendiendo a la anterior gráfica, las dos dimensiones que puntuaron bajo son: Liderazgo, con resultados favorable en un 55.26 %, de igual manera la dimensión toma de decisiones con porcentaje favorable en 65.54%, siendo las dimensiones con menor porcentaje a diferencia de las otras, es importante la mejora de las mismas mediante actividades que contribuyan al clima organizacional de la IUCMC.

Finalmente, las cinco dimensiones restantes, relaciones interpersonales, cooperación, motivación, control y objetivos se trabajarán con el objetivo de fortalecer cada una de ellas y del mismo modo desarrollar un clima favorable dentro de la Institución.

2. Introducción

El presente proyecto, dará cumplimiento a las siete dimensiones (liderazgo, toma de decisiones, cooperación, relaciones interpersonales, motivación, control y objetivos) en la Institución Universitaria Colegio Mayor del cauca, el cual, es una institución de carácter público que busca generar estrategias que permita optimizar el clima laboral y el desarrollo de las funciones de cada uno de los colaboradores que integran la institución, mediante la implementación enfática de la psicología organizacional, como herramienta de reestructuración de aspectos fundamentales para el desarrollo institucional.

Por otra parte, este proyecto se abordará desde el enfoque cognitivo conductual, el cual, permite hacer uso de diferentes técnicas, como, por ejemplo, el diálogo socrático, la

resolución de problemas y el entrenamiento en auto instrucciones. Así mismo, se brindará acompañamiento y apoyo a la Intuición con las diferentes actividades institucionales.

Por consiguiente, los comportamientos humanos son aprendidos, debido a que, surgen por los significados que las personas les dan a las situaciones que se les van presentando en el transcurso de sus vidas, por medio de sus experiencias personales. Según Ruiz et al. (2012)

La TCC es un ámbito de intervención en salud que trabaja con respuestas físicas, emocionales, cognitivas y conductuales desadaptadas, de carácter aprendido. Estas respuestas se han practicado a lo largo de tanto tiempo que se han convertido en hábitos del repertorio comportamental del individuo. Sin embargo, los individuos no siempre conocen el carácter aprendido de sus hábitos y consideran que tienen poco o ningún control sobre ellos. (p.33)

Siendo así, un buen clima organizacional puede establecer dentro de la institución la diversificación de las capacidades de sus contribuyentes, puesto que, según Anitha (2014) Un adecuado ambiente en las organizaciones puede conseguir una mayor vinculación del recurso humano y un mayor esfuerzo; es decir, es mantener a los colaboradores involucrados e identificados con su rol organizacional, para que desarrollen una actitud positiva hacia los cargos que desempeñan y lograr una conexión emocional positiva.

En tal sentido, abarcar las siete dimensiones mediante diferentes estrategias lúdico prácticas, que aportara a que los colaboradores fortalezcan un mayor nivel de compromiso y empatía hacia los aspectos fundamentales para el funcionamiento de la institución.

3. Justificación

El clima laboral, es fundamental en cualquier institución, empresa y organización y en este caso la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, no es ajena a que fortalezca este clima; esto hace que los colaboradores sean eficientes a la hora de realizar sus tareas, que se muestren motivados e involucrados en su trabajo, además de generar un ambiente agradable, hace que los entornos laborales posibiliten en los colaboradores el desarrollo de su propia autonomía, fortaleciéndose la toma de decisiones, liderazgo, cooperación y las buenas relaciones interpersonales, entre otros aspectos.

Por lo tanto, el trabajo es fundamental en la vida de las personas y representa un medio de superación ya que, este satisface necesidades, guiando a las personas para que su desempeño sea útil, no solamente para ellos si no que generen un impacto o cambio en la organización, además de sentirse capaces y autosuficientes. Es por ello, que es necesario que los lugares donde se llevan a cabo las actividades laborales sean amenos y reconfortables, teniendo en cuenta que, los colaboradores pasan gran parte del día en su trabajo. Según Pilligua y Arteaga (2019):

El clima Organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su desempeño, productividad y satisfacción, contemplando el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influyendo así en la satisfacción del personal y por lo tanto en la productividad. (p.3)

Por consiguiente, el clima organizacional, es un factor importante dentro de las organizaciones, debido a que permite espacios de trabajos óptimos, que facilitan el buen ambiente laboral, propiciando un buen desempeño en los colaboradores, permitiéndoles el desarrollo grupal e individual, generando que se optimicen los tiempos y recursos; logrando

evidenciar como se siente el personal de trabajo sobre las acciones y prácticas que se toman dentro de la institución.

Para fortalecer el clima laboral en la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, se tendrá en cuenta las siete dimensiones (liderazgo, toma de decisiones, cooperación, relaciones interpersonales, motivación, control y objetivos), donde desde el área de Talento Humano se centrará la atención en las necesidades y el bienestar de los colaboradores, dando prioridad a cada proceso realizado para el cumplimiento de los objetivos planteados dentro de la organización.

4. Objetivos

4.1 General.

Fortalecimiento de las siete dimensiones (liderazgo, toma de decisiones, cooperación, relaciones interpersonales, motivación, control y objetivos) del clima laboral en los colaboradores en la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, a través de estrategias de la psicología organizacional, durante el periodo académico 2023 I y II.

4.2 Específicos.

Propiciar espacios donde los colaboradores y administrativos puedan desarrollar el liderazgo, cooperación y la toma de decisiones dentro de la institución, a través de actividades lúdico-prácticas.

Fomentar espacios para el fortalecimiento de la motivación y las relaciones interpersonales través de actividades grupales e individuales.

Brindar acompañamiento a los colaboradores en acciones propias que generen un óptimo control en el cumplimiento y desarrollo de sus objetivos planteados, por medio de actividades institucionales.

5. Referente conceptual

Psicología

Es considerada como una ciencia que estudia la conducta y los procesos mentales de los seres humanos. De modo similar para, Tintaya (2019):

La psicología se ocupa del modo en que la subjetividad participa en este proceso de resistencia y creación que el sujeto expone ante sistema social. Estudia la organización y dinámica de esta subjetividad individual expresada en la personalidad del sujeto, los procesos, las intensidades y configuraciones que mediatizan sus desplazamientos y creaciones. Dicho en otras palabras, la psicología es una ciencia que estudia el sentido de vida del sujeto, los significados y sentidos que realiza, las conductas, estrategias, experiencias, representaciones, convicciones y los proyectos que moviliza en la dirección de sus principales necesidades y aspiraciones de identidad y autorrealización. (p.120)

Psicología organizacional

En primer lugar, la psicología organizacional es aquella que estudia la conducta del ser humano, pero en el contexto laboral. De modo similar para, Zepeda (1999):

Define a la psicología organizacional como la rama de la psicología que se dedica al estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones y a través de las formas que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas. (como se citó en Gómez,2015, p.3).

Enfoque cognitivo conductual

Es una terapia que aborda los problemas de las personas desde un punto cognitivo, emocional y conductual. Según Rodríguez (2012):

La terapia cognitivo conductual, es un modelo de tratamiento psicoeducativo, a corto plazo, activo, directivo, estructurado dinámico que plantea una nueva manera de conceptualizar la psicoterapia, de cómo los diversos factores en los que se desenvuelve el hombre interactúan para dar paso a un estilo de vida. (p.6)

Por otra parte, la terapia cognitivo conductual trabaja para identificar los pensamientos o creencias de las personas y como estas se perciben así mismas y al mundo que les rodea. Según Beck et al. (2010)

La terapia cognitiva toma en consideración que la conducta de un individuo se encuentra principalmente determinada por la forma como este se logra organizar en el mundo, generando diversos procesos de estructuras, jerarquías, esquemas y creencias, por lo cual se toman en cuenta diversas técnicas que abarcan la identificación y modificación de concepciones erróneas, falsas y distorsionadas que se encuentran en los procesos de cognición; es así como la comprensión de la depresión, desde este modelo, se basa principalmente en las situaciones estresantes que activan una serie de esquemas cognitivos, generándose las distorsiones cognitivas específicas, sumadas a la triada cognitiva de Beck, en donde la persona suele mantener una visión negativa de sí misma, de los demás y del entorno, conduciéndolo a situaciones que se detectan como negativas. (como se citó en Acevedo,2018,p.148).

Cooperación

Así mismo, la cooperación es algo que podemos encontrar en diferentes escenarios de la vida y la cual es sumamente importante para el cumplimiento de objetivos. Programa de Apoyo a Políticas Públicas Inclusivas en África (APIA, 2016); APIA (2016) afirma

La cooperación es el resultado de una estrategia aplicada al objetivo (lo que se quiere lograr) desarrollado por grupos de personas o instituciones que comparten un mismo interés u objetivo. En este proceso generalmente son empleados métodos colaborativos y asociativos que facilitan la consecución de la meta común.

Toma de decisiones

Entre las diversas definiciones, se puede encontrar que la toma de decisiones es fundamental en el ser humanos. Según Vergara et al. (2010) “La toma de decisiones es fundamental para cualquier actividad humana; en este sentido, todos somos tomadores de decisiones, sin embargo, tomar una buena decisión comienza con un proceso de razonamiento, constante y focalizado, que incluye muchas disciplinas” (p.9).

En esa dirección, la toma de decisiones es indispensable para las empresas pues una decisión mal tomada, puede conllevar a una situación comprometedora. Por tal razón, las personas encargadas de la toma de decisiones deben estar capacitadas y conocer todas las características y pasos que constituyen este proceso con miras a eliminar en lo posible valoraciones subjetivas al momento de elegir un curso de acción. (Vergara,2010,p.9)

Relaciones interpersonales

Todas las personas establecen todo tipo de relación a lo largo de su vida, ya sea con su familia, amigos o en el trabajo, además, de que el ser humano es considerado por naturaleza propia como un ser social. Según Moreno y Perez (2018):

Las relaciones interpersonales son aquellas que se establecen entre al menos dos personas y son parte esencial de la vida en sociedad. Esto significa que, en todo espacio

sociocultural, un individuo convive con otros individuos, lo que le permite conocer a los demás y conocerse a sí mismo (como se citó en Hanco et al. 2022)

Control

Es necesario mencionar la importancia del control dentro de las organizaciones. Portillo y Cárdenas (2008) afirman que “El control es un proceso mediante el cual la administración se cerciora si lo que ocurre concuerda con lo que supuestamente debiera ocurrir, de lo contrario, será necesario que se hagan los ajustes o correcciones necesarios” (p.165).

Así mismo, teniendo en cuenta que el control tiene como objetivo rectificar o evaluar el desempeño. De modo similar, para Chiavenato (1999) “el control es una función administrativa: es la fase del proceso administrativo que mide y evalúa el desempeño y toma la acción correctiva cuando se necesita. De este modo, el control es un proceso esencialmente regulador” (como se citó en Portillo y Cárdenas,2008, p.165).

Es en definitiva una función administrativa, ya que conforma parte del proceso de administración, que permite verificar, constatar, palpar, medir, si la actividad, proceso, unidad, elemento o sistema seleccionado está cumpliendo y/o alcanzando o no los resultados que se esperan. (Portillo y Cárdenas,2008, p.165)

Objetivos

En primer lugar, es importante tener el conocimiento necesario acerca de los objetivos de la organización y cuál es el fin de estos. Del mismo modo, Otero (2006) plantea que los objetivos son los fines, propósitos o resultados a los que se dirige el

comportamiento e incluyen todas las categorías que expresan lo que se quiere o pretende alcanzar en un proceso o investigación.

Liderazgo

Bien es cierto, que el liderazgo es esa fuerza e influencia que una persona posee para así, liderar a un grupo e incentivarlo a trabajar con entusiasmo para cumplir objetivos determinados. Según Babativa (2017) “El liderazgo, es considerado como el conjunto de rasgos y atributos que puede ejercer un sujeto, determinado por tres factores esencialmente: su estatus social, su personalidad y las funciones que se cumplen dependiendo de los roles que asuma” (p.40).

Por esta razón, es de gran interés saber cuál es la posición que debe asumir el líder para que todo marche de la mejor manera. Según Valdivieso (2006):

El líder, es la persona que logra accionar por si misma planes, principios, políticas en una forma dedicada, hace que otros lo respalden y le ayuden, este líder debe tener estas características: visión compartida, prudente, saber escuchar, tomar decisiones oportunamente, Asume actitudes y posiciones, capacidad de conciliar, posee buena comunicación y es tolerante. (Como se citó en Babativa, 2017, p.40).

Motivación

Teniendo en cuenta que la motivación es el deseo de cumplir o lograr un objetivo de un proceso en particular. De modo similar, para Trechera (2005):

Explica que, etimológicamente, el término motivación procede del latín motus, que se relaciona con aquello que moviliza a la persona para ejecutar una actividad. De esta manera, se puede definir la motivación como el proceso por el cual el sujeto se plantea un

objetivo, utiliza los recursos adecuados y mantiene una determinada conducta, con el propósito de lograr una meta. (como se citó en Naranjo,2009, p.154).

También es importante resaltar los diferentes aportes sobre la motivación que se han realizado desde la psicología de las organizaciones. Según Quijano (2003):

A lo largo de los años se han realizado varios aportes relacionados con la motivación como factor inherente al comportamiento humano y es objeto de estudio de la psicología de las organizaciones. Las áreas que direccionan el talento humano, deben reconocer que, para el desarrollo de colaboradores activos, es necesario ver que la motivación, corresponde a la intención que se manifiesta en el esfuerzo que las personas están dispuestas a realizar y mantener en su trabajo (como se citó en Babativa, 2017, p.49).

Clima Organizacional

Hoy en día, el clima laboral es considerado como el medio por el cual las personas se desempeñan laboralmente, donde, no solo este depende una persona en particular, sino, por el contrario del conjunto de otras. Según Chiavenato (2000), “arguye que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados” (como se citó en Garcia,2009, p.47).

Del mismo modo, es importante mencionar que el clima organizacional es un factor muy importante dentro del desarrollo de las empresas. De modo similar, para Méndez (2006):

El clima organizacional ocupa un lugar destacado en la gestión de las personas y en los últimos años ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños que buscan identificarlo y utilizan para su medición las técnicas, el análisis y la interpretación de metodologías particulares que realizan consultores del área de gestión humana o desarrollo organizacional de la empresa. (como se citó en Garcia,2009, p.46).

6. Metodología del proyecto

El presente proyecto Fortalecimiento de las siete dimensiones (liderazgo, toma de decisiones, cooperación, relaciones interpersonales, motivación, control y objetivos) del clima laboral en los colaboradores en la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, a través de estrategias de la psicología organizacional, durante el periodo académico 2023 I y II, se desarrolla en 3 fases:

Fase 1: Contextualización e identificación de necesidades, en esta primera fase se tiene en cuenta la necesidad a trabajar, la cual, está relacionada con el clima laboral teniendo en cuenta las siete dimensiones (liderazgo, toma de decisiones, cooperación, relaciones interpersonales, motivación, control y objetivos).

Fase 2: Planteamiento ejecución de actividades: en esta segunda fase se diseña las diferentes actividades para dar cumplimiento a los objetivos específicos:

Objetivo I

Propiciar espacios donde los colaboradores y administrativos puedan desarrollar el liderazgo, cooperación y la toma de decisiones dentro de la institución, a través de actividades lúdico-prácticas.

Actividad: La casa del liderazgo

Metodología

Se inicia con un saludo de bienvenida y se procede a realizar una dinámica rompe hielo denominada “**La batalla de los números**”, por consiguiente, se les menciona conceptos, características e importancia del liderazgo, posteriormente, se desarrolla la actividad central denominada la casa del liderazgo y se les brinda las indicaciones específicas para el desarrollo de la misma, para finalizar se realiza las conclusiones y retroalimentación de dicha actividad, prosiguiendo a dar el cierre y agradecimiento a los colaboradores por hacer parte de la actividad.

Alcance o logro

Con esta actividad se logró que los colaboradores, aprendieran a crear herramientas y estrategias y a nivel grupal, permitiéndoles entender la importancia del trabajo en equipo.

Actividad: en tus zapatos

Metodología

Se da inicio con un saludo y bienvenida a los colaboradores, luego se realiza una dinámica rompe hielo denominada el “**liberando las canicas**” después, se realiza la actividad central “**en tus zapatos**” brindándole a los colaboradores las indicaciones específicas para el desarrollo de la actividad, para finalizar se recopilan los aspectos más importantes de la actividad, como se sintieron y que se llevan de esta, por consiguiente, se da el cierre y el agradecimiento por la participación.

Alcance o logro

Buscar que los colaboradores puedan desarrollar su empatía en el ámbito laboral.

Actividad: buzón de decisiones**Metodología**

Se inicia dándole el saludo y la bienvenida a los colaboradores, luego se realiza una actividad rompe hielo denominada “**rompecabezas**” luego, se exponen conceptos, características e importancia de toma de decisiones, por consiguiente, se realiza la actividad central “**Buzón de decisiones**”: se forman grupos y se les brinda las indicaciones específicas para el desarrollo de la actividad, para finalizar se realizan las conclusiones y la retroalimentación de la actividad.

Alcance o logro

Se logró que tanto docentes como administrativos adquirieran habilidades que les permitan la toma de decisiones en situaciones estresantes en su ámbito laboral.

Actividad: la magia del verbo**Metodología**

Se inicia con un saludo y bienvenida a los colaboradores, luego se realiza una actividad rompe hielo denominada “**triqui**” por consiguiente se da paso a la actividad central “**La magia del verbo**”, donde se les brinda a los participantes las indicaciones específicas para el desarrollo de la actividad, para finalizar se hacen las conclusiones y retroalimentaciones de la actividad.

Logro o alcance

Se logró que los colaboradores pudieran reflexionar acerca de esas decisiones que a veces no se animan a tomar.

Actividad: Telaraña**Metodología**

Se inicia con un saludo y bienvenida, luego se realiza una actividad rompe hielo denominada el “**globo viajero**”, por consiguiente, se da la definición y características de la cooperación, después se da paso a la actividad central “**telaraña**” y se les dan las indicaciones a los participantes para el desarrollo de la misma, para finalizar se realizan las conclusiones, la retroalimentación, el cierre y el agradecimiento.

Logro o alcance

Se promovió en los colaboradores elementos que contribuyen en la cooperación para fortalecer el trabajo en equipo y el logro de objetivos.

Actividad: Puente de papel**Metodología**

Se inicia con un saludo y bienvenida, luego se expone el concepto de toma de decisiones y su importancia, por consiguiente, se realiza la actividad central “**puente de papel**” y se les dan las indicaciones a los participantes para el desarrollo de ésta, para finalizar se realizan las conclusiones, la retroalimentación, el cierre y el agradecimiento.

Logro o alcance

Se logro que los colaboradores por medio de la actividad pudieran reconocer la importancia de la comunicación, de los objetivos, valores y propósitos dentro de su entorno laboral.

Objetivo 2

Fomentar espacios para el fortalecimiento de la motivación y las relaciones interpersonales través de actividades grupales e individuales.

Actividad: muro de recuerdos

Metodología

Se inicia con saludo y bienvenida, luego se realiza una actividad rompe hielo denominada “**parejas extrañas**” después se da la definición de los tipos e importancia de las relaciones interpersonales en el trabajo. Por consiguiente, se da paso a la actividad central el “**muro de recuerdos**” donde se les brinda las indicaciones específicas a los colaboradores para el desarrollo de la misma, para finalizar se realizan las conclusiones, retroalimentaciones el cierre y agradecimiento.

Logro o alcance

Se creó un ambiente acogedor donde los colaboradores lograron revivir recuerdos y momentos compartidos, fomentando relaciones laborales positivas.

Actividad: esponjas y estropajos

Metodología

Se inicia con saludo y bienvenida, por consiguiente, se realiza una actividad rompe hielo denominada **“me identifico”**, luego se explica la importancia de las relaciones interpersonales dentro de la Institución, después se da paso a la actividad central **“esponjas y estropajos”** y se les brinda las indicaciones específicas a los colaboradores para el desarrollo de la misma, por último, mencionan las conclusiones, retroalimentaciones, cierre y agradecimiento.

Logro o alcance

Generar espacios que les permita a los colaboradores hacer un proceso de introspección acerca de esas situaciones, en las cuales, han sentido que impiden o fortalecen el proceso de un compañero de trabajo.

Actividad: Separadores

Metodología

Se inicia con un Saludo y bienvenida, luego se realizó una actividad rompe hielo denominada **“caramelo”** por consiguiente, se realiza una presentación teórica sobre el tema de motivación, definición e importancia en el entorno laboral, después, se da paso a la actividad central **“separadores”** y se les brinda las indicaciones específicas a los colaboradores para el desarrollo de la actividad, para finalizar se hace la retroalimentación, conclusiones, cierre y agradecimiento.

Logro o alcance

Se fomentó en los colaboradores la motivación por medio de estrategias prácticas que pueden utilizar dentro de su entorno laboral o personal.

Actividad: Mensajes positivos

Metodología

Se inicia con un saludo y bienvenida, por consiguiente, se exponen los conceptos sobre la motivación, tipos y su importancia, luego se realiza la actividad central “**Mensajes positivos**” y se les brinda las indicaciones específicas a los colaboradores para el desarrollo de la misma, por último, se hace una retroalimentación, conclusiones, cierre y agradecimiento.

Alcance o logro

Se logró identificar sus fortalezas y de esta forma potenciar sus habilidades blandas, para que sean un grupo fuerte y motivado a la hora de realizar labores con sus demás compañeros.

Objetivo 3

Brindar acompañamiento a la organización en acciones propias que generen un impacto enfocado al logro del óptimo control en el cumplimiento y desarrollo de sus objetivos planteados, por medio de actividades institucionales grupales o individuales acorde a las necesidades requeridas por la institución.

Actividad: Sentido de pertenencia

Metodología

Se da inicio con un Saludo y bienvenida, después se realiza una actividad rompe hielo “**pelota traviesa**”. Luego se les explica a los administrativos y docentes que es el sentido de pertenencia y su importancia, por consiguiente, se desarrolla la Actividad central

“sentido de pertenencia” y se les brinda las indicaciones específicas a los colaboradores para el desarrollo de la actividad y para finalizar se hace una retroalimentación, conclusiones, cierre y agradecimiento.

Logro o alcance

Los colaboradores lograron por medio de esta actividad reflexionar y reconocer su sentido de pertenencia en la institución y la manera como lo manifiestan.

Actividad: me reconozco en el otro

Metodología

Se inicia con un saludo y bienvenida, luego se realiza una dinámica rompe hielo **“cumpliendo un objetivo”** después, se les expuso a los docentes y administrativos la importancia de reconocer el trabajo del otro y como esto influye positivamente en su vida laboral. Por consiguiente, se desarrolla la actividad central **“me reconozco en el otro”** y se les brindó las indicaciones específicas a los colaboradores para el desarrollo de la actividad, para finalizar se hizo el cierre con una retroalimentación y agradecimiento.

Logro o alcance

Los colaboradores por medio de esta actividad lograron identificar aquellas cosas que los hace sentir orgullosos de pertenecer a la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca.

Actividad: misión y visión

Metodología

Se inicio con un Saludo y bienvenida, luego se realizó una dinámica rompe hielo denominada **“papel multiusos”** por consiguiente, se les explicó a los docentes y

administrativos la importancia de la misión y visión de la Institución. Del mismo modo, se dio paso al desarrollo de la actividad central “misión y visión” y se les brinda las indicaciones específicas a los colaboradores para el desarrollo de la misma, se finalizó con una retroalimentación y agradecimiento.

Logro o alcance

Se fortaleció espacios donde los docentes y administrativos identificaron como la misión y visión de la institución influye o aporta de manera positiva en el logro de sus objetivos personales y como los han integrado para darles cumplimiento.

Actividad: misión y visión

Metodología

Se inicia con un saludo y bienvenida, por consiguiente, se les mencionó a los docentes y colaboradores la importancia de la misión y visión, del mismo modo, se realiza una actividad central “**sopa de letras**” y se les brindó las indicaciones específicas a los colaboradores para el desarrollo de la misma, se finalizó con una retroalimentación, conclusiones y agradecimiento.

Logro o alcance

Se reforzó en los colaboradores su conocimiento acerca de la misión y visión de la institución.

Actividades institucionales

Objetivo

Propiciar un espacio donde administrativos y docentes puedan aprender sobre la importancia del bienestar emocional, que sepan identificar y reconocer sus emociones.

Actividad: bienestar emocional

Metodología

Se dio inicio con un saludo y bienvenida, después se hizo una presentación teórica sobre la definición, importancia y como puede lograrse, por consiguiente, de desarrolló la actividad central “**el dado de las emociones**” y se les brindó las indicaciones específicas a los colaboradores para el desarrollo de la actividad, del mismo modo se les enseñó acerca de la técnica “**el semáforo**” y para finalizar se hizo una retroalimentación, se dieron algunas conclusiones y se agradeció a los participantes.

Logro o alcance

Con esta actividad se logró que los colaboradores, identificaran, comprendieran y reconocieran sus emociones, a través de este proceso, también se orientó a los participantes que, todas las emociones son importantes y hay que permitirse sentir las, canalizarlas y gestionarlas de manera adecuada.

Objetivo

Reducir el nivel de estrés laboral en los colaboradores, por medio de la expresión acerca de las situaciones que les genera estrés en su entorno laboral.

Actividad: gestión del estrés

Metodología

Se inició con saludo y bienvenida, luego se realizó una presentación teórica, que lo provoca, como se manifiesta y como evitarlo, por consiguiente, de desarrollo la actividad central “**el tablero de las situaciones estresantes**” y se les brindó las indicaciones específicas a los colaboradores para el desarrollo de la actividad, por otra parte se les

explicó acerca de una técnica de “**respiración consiente**” y para finalizar se realizó una Retroalimentación, conclusiones, cierre y agradecimiento.

Logro o alcance

Los colaboradores lograron identificar las situaciones que les generaba estrés, de este modo, aprendieron la técnica de respiración consiente, la cual, deberán utilizar en esos espacios donde sientan que una situación los sobrepasa y no saben cómo gestionarla adecuadamente.

Objetivo

Brindar a los jugadores herramientas que les permita reconocer sus habilidades dentro del campo de juego y fomentar en ellos el sentido de pertenencia por la institución.

Actividad: trabajo en equipo

Fortalecer en los docentes habilidades blandas, que beneficien el alcance de sus objetivos grupales e individuales.

Metodología

Se inicio con un saludo y bienvenida, luego se les mencionó a los participantes sobre los tipos de jugadores que hay, después se realizó una presentación teórica, por consiguiente, se desarrolló la actividad central “**construyendo mi objetivo**” y se les brindo las indicaciones específicas a los colaboradores para el desarrollo de la actividad, del mismo modo se les enseñó acerca de la técnica “**déjala ir**” y para finalizar se hizo una retroalimentación, conclusiones, cierre y agradecimiento.

Logro o alcance

Lograr por medio de esta actividad que los docentes y funcionarios puedan desarrollar estrategias como la toma de decisiones, liderazgo y la cooperación para que así el equipo tenga claro sus roles y funciones.

Objetivo

Generar en los funcionarios factores que influyan en el área de talento humano, para fomentar una fuerte cultura del servicio en la organización con el propósito de develar su importancia dirigiéndola en pro de los objetivos e intereses de la institución.

Actividad: humanización en la prestación del servicio

Metodología

Se dio inicio con un saludo y bienvenida, luego la psicóloga encargada de la capacitación inicio con conceptos e importantes con relación al tema, después se desarrolló la actividad central “**desarrollo del ser**” y se les brindo las indicaciones específicas a los colaboradores para el desarrollo de la actividad, del mismo modo, se les enseñó acerca de una técnica denominada “**pregúntate internamente**” y para finalizar se hizo una retroalimentación, conclusiones, cierre y agradecimiento.

Logro o alcance

Lograr que, los colaboradores por medio de esta capacitación, aprendan e incorporen estrategias que puedan utilizar en su ejercicio laboral.

Objetivo

Que los colaboradores por medio de esta campaña logren identificar cuáles son los síntomas, las características, las causas y las fases del Síndrome de Burnout.

Actividad: síndrome de Burnout

Metodología

Se dio inicio con un saludo y bienvenida, luego se realizó una dinámica inicial denominada **“entrenando tu mente”**, después se da la definición de síndrome de burnout, características, síntomas, causas y fases, por consiguiente, se desarrolla la actividad central **“Diario emocional”**: se les brinda las indicaciones específicas a los colaboradores para el desarrollo de la actividad y para finalizar se hizo una retroalimentación, conclusiones, cierre y agradecimiento.

Logro y alcance

Que los funcionarios y docentes con esta información y técnicas (manejo de emociones) que se les proporcionó puedan identificar o prevenir el síndrome de burnout.

Objetivo

Promover en los funcionarios el interés por conocer el Código de Integridad y Código del Buen Gobierno de la institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca.

Actividad: Código de Integridad y Código del Buen Gobierno

Metodología

Se inicio con un saludo y bienvenida, luego se realizó una dinámica inicial **“ejercitando tu mente”** por consiguiente se desarrolló la actividad central **“armar un crucigrama con los valores éticos y los compromisos”** y se les brindo las indicaciones específicas a los colaboradores para el desarrollo de la actividad y se finalizó con una retroalimentación, conclusiones, cierre y agradecimiento.

Logro o alcance

Lograr que, los colaboradores recordaran y reforzaran sus conocimientos frente a los valores éticos, los compromisos del código de integridad y código del buen gobierno.

Objetivo

Concientizar a los docentes y funcionarios de la Institución Universitaria Colegio Mayor del sobre el buen uso y la conservación de las fuentes hídricas.

Actividad: uso eficiente del agua y buen manejo del sistema de alcantarillado.

Metodología

Se inicio con un saludo y bienvenida, luego se les dio la información a los asistentes de como debían darle un buen manejo al agua y cómo deben mantener y usar los alcantarillados y para finalizar se dio una retroalimentación y agradecimiento a los participantes.

Logro y alcance

Que los funcionarios, logren reconocer y comprender la importancia del buen uso que se le debe dar al agua y al alcantarillado.

Objetivo

Promover en los colaboradores una interacción sana desde el respecto, el, compromiso, la tolerancia y la empatía consigo mismo y con sus compañeros.

Actividad**Sana Convivencia**

Metodología

Se dio un saludo y bienvenida, luego se realizó una dinámica inicial denominada **“el piojo Juancho”** por consiguiente, se les menciono la importancia de la sana convivencia en su entorno laboral, del mismo modo, se desarrolló la actividad central **“Tips para mantener la sana convivencia laboral”** y se les dio las indicaciones específicas a los colaboradores para el desarrollo de la actividad y para finalizar se realizó una retroalimentación, conclusiones, cierre y agradecimiento.

Logro y alcance

Lograr que los docentes y funcionarios aprendan la importancia de convivir en armonía con las demás personas y entre todos hacer un mejor ambiente, para así trabajar en equipo promoviendo canales de comunicación.

Fase 3: resultados obtenidos del proyecto: en esta última fase se hará el análisis de los resultados del proyecto de manera numérica y descriptiva para la práctica II.

Dando continuidad a la metodología del proyecto, se cuenta con una población total de (69) y población intervenida 55 entre (administrativos y docentes); así mismo, el proyecto se abordará desde el enfoque cognitivo conductual.

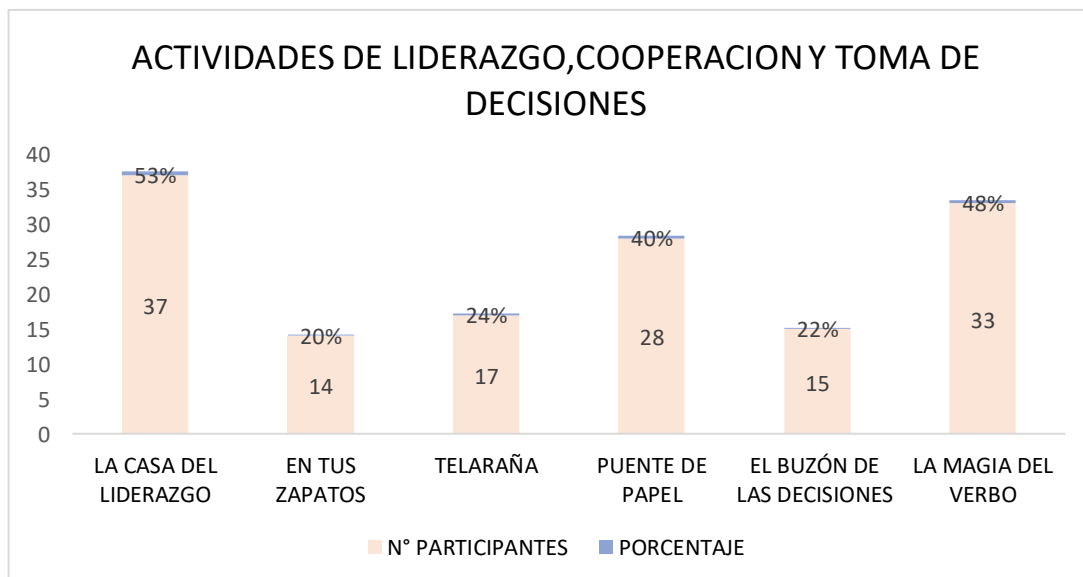
Por otro lado, se cuenta con un cronograma general para el cumplimiento de las actividades, a continuación, se presenta dicho cronograma:

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2023-II

| Actividades | Mes | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--------|----|----|----|------------|----|----|----|---------|----|----|----|-----------|----|----|--|
| | AGOSTO | | | | SEPTIEMBRE | | | | OCTUBRE | | | | NOVIEMBRE | | | |
| | S2 | S3 | S4 | S1 | S2 | S3 | S4 | S1 | S2 | S3 | S4 | S1 | S2 | S3 | S4 | |
| <i>Inicio de práctica</i> | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <i>Organización de carpetas y documentos</i> | x | | | | | | | | | | | | | | | |
| <i>Planteamiento y ejecución de actividades</i> | | x | | | | | | | | | | | | | | |
| <i>Apoyo a procesos de la Institución</i> | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | |
| <i>Campaña el "puente de papel"</i> | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| <i>Campaña "la magia del verbo"</i> | | | | | x | | | | | | | | | | | |
| <i>Campaña "mensajes positivos"</i> | | | | | x | | | | | | | | | | | |
| <i>Campaña "esponja y estropajo"</i> | | | | | | | | | x | | | | | | | |
| <i>Campaña "en tus zapatos"</i> | | | | | | | | | | x | | | | | | |
| <i>Campaña "me reconozco en el otro"</i> | | | | | | | | | | | | | x | | | |
| <i>Campaña "misión y visión"</i> | | | | | | | | | | | | | | x | | |
| <i>Cierre de práctica II.</i> | | | | | | | | | | | | | | | x | |

7. Resultados del proyecto

Dando respuesta a los objetivos específicos planteados para la ejecución de este proyecto, se plantearon diferentes actividades como: liderazgo, motivación, toma de decisiones y cooperación etc. Para lo cual, a continuación, se especifica los resultados de manera numérica y descriptiva.



De acuerdo a las actividades ejecutadas relacionadas con liderazgo, cooperación y toma de decisiones se obtuvo la siguiente participación: en la casa del liderazgo se contó con una participación de 37 personas que equivalen al 53%, en la actividad en tus zapatos se contó con la participación de 14 personas que equivalen al 20%, en la actividad telaraña se contó con la participación de 17 personas que equivalen al 24%, en la actividad puente de papel se contó con la participación de 28 personas que equivalen al 40% , en la actividad el buzón de las decisiones se contó con la participación de 15 personas que equivalen al 22% y en la magia del verbo se contó con la participación de 33 personas que equivale al 48%.

Con la realización de cada una de las actividades se pudo evidenciar que:

En la actividad la casa del liderazgo (liderazgo) los colaboradores de las diferentes áreas de la Institución Colegio Mayor del Cauca, donde los administrativos y docentes de Encarnación, Bicentenario, Casa Obando y Av villas se mostraron participativos e interesados por el tema del cual se les estaba mencionando. Además, enfatizaron que esta actividad aportaba significativamente a su vida laboral, permitiéndoles entender que el liderazgo es esa capacidad que tiene una persona para influir, motivar y llevará acabo ciertas acciones que le permitirá el alcance de objetivos, motivándolos a desarrollar habilidades de liderazgo.

Del mismo modo, en la actividad en tus zapatos (liderazgo) se contó con una participación de 14 colaboradores entre administrativos y docentes de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, los cuales se mostraron participativos e interesados por la misma, además algunos de ellos mencionaron que fue un espacio excelente que les dejo un gran aprendizaje, enseñanza y que consideraban pertinente

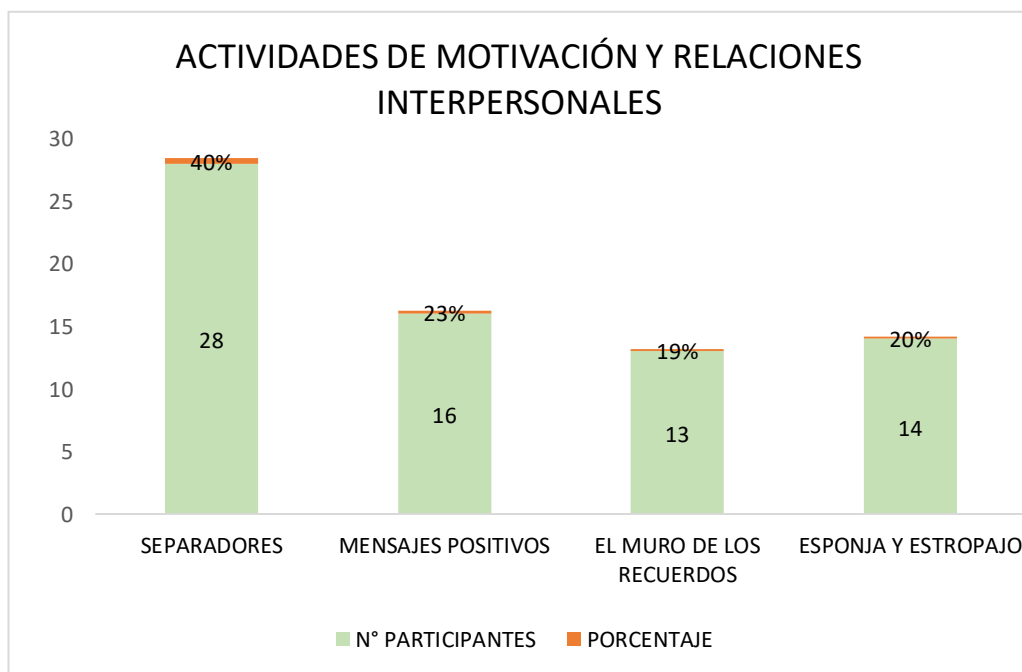
que este tipo de actividades se siguieran realizando para su fortalecimiento laboral y personal.

Por consiguiente, en la actividad de telaraña (cooperación) se contó con poca participación, por parte de los colaboradores, sin embargo, los administrativos y docentes que hicieron parte de esta actividad, estuvieron con la mejor disposición. Durante el desarrollo de ésta, se les mencionó a los colaboradores que la cooperación es una habilidad esencial para la vida. Así mismo, en la encuesta de satisfacción de la actividad, algunos colaboradores refirieron la importancia de replicar estas actividades en el área de desempeño.

Por lo tanto, en la actividad puente de papel (cooperación) donde, se contó con una participación de 28 colaboradores entre administrativos y docentes, los cuales se mostraron, interesados, atentos y dispuestos a realizar la actividad, además, mencionaron que fue una actividad interesante porque reflexionaron acerca de su diario vivir en la institución y que consideraban importante que se siguieran desarrollando este tipo de actividades, para fortalecer el trabajo en equipo. Además, se logró en esta campaña contar con una participación mayor a la primera actividad realizada sobre cooperación.

También, en la actividad el buzón de las decisiones (toma de decisiones) en esta actividad se contó con la participación de 15 colaboradores, evidenciándose así, una baja participación por parte de los docentes y administrativos de la Institución Colegio Mayor del Cauca, es importante resaltar que las personas que hicieron parte de la actividad, estuvieron muy interesados y algunos dieron aportes significativos sobre la

importancia de la toma de decisiones en su ambiente laboral y personal, refieren que son actividades de gran contenido y aportan al mejoramiento del clima organizacional. Finalmente, en la actividad la magia del verbo (toma de decisiones) en esta actividad se contó con la participación de 33 colaboradores entre administrativos y docentes, donde, los participantes se mostraron interesados en la actividad, estuvieron muy participativos y mencionaron que este tipo de actividades les permiten comprender la importancia de trabajar en equipo y como la cooperación influye positivamente en sus entornos laborales, ya que, esta es una habilidad esencial para sus vidas, influyendo así, en el crecimiento organizacional. Cabe resaltar que en esta segunda actividad donde se retoma nuevamente el tema de toma de decisiones, se contó con una mayor participación que en la primera actividad que se realizó en la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca.



De acuerdo a las actividades ejecutadas, relacionadas con motivación y relaciones interpersonales, se obtuvo la siguiente participación: en la actividad separadores se contó con una participación de 28 personas que equivalen al 40% en la actividad mensajes positivos se participaron 16 personas que equivalen al 23 %, en la actividad muro de los recuerdos se contó con la participación de 13 personas que equivalen al 19%, en la actividad esponjas y estropajos hubo una participación de 14 personas que equivalen al 20% .

Con la realización de cada una de las actividades se pudo evidenciar que:

En la actividad separadores (motivación) donde, se contó con la participación de 28 colaboradores entre administrativos y docentes de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, durante el desarrollo de la actividad, los participantes se mostraron dispuestos y comprometidos con la actividad, además, refirieron que ésta aporta positivamente a su vida laboral permitiéndoles comprender que la motivación se relaciona con la conducta humana y que les permite dar cumplimiento a los objetivos que tienen trasados de manera individual y grupal. Algunas de las apreciaciones que escribieron, son las siguientes: *“La motivación es un estado mental, y por ende nosotros decidimos. Nada, ni nadie puede detener lo que es nuestro”*, *“Son espacios agradables para mejorar como persona y como profesional, además, de pasar un rato diferente”*.

Por consiguiente, en la actividad mensajes positivos (motivación) donde, se contó con la participación de 16 colaboradores entre administrativos y docentes de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, durante el desarrollo de la actividad, los participantes se mostraron comprometidos e interesados con la misma, por otra parte, es notoria la baja participación en esta actividad en comparación a la primera que se realizó

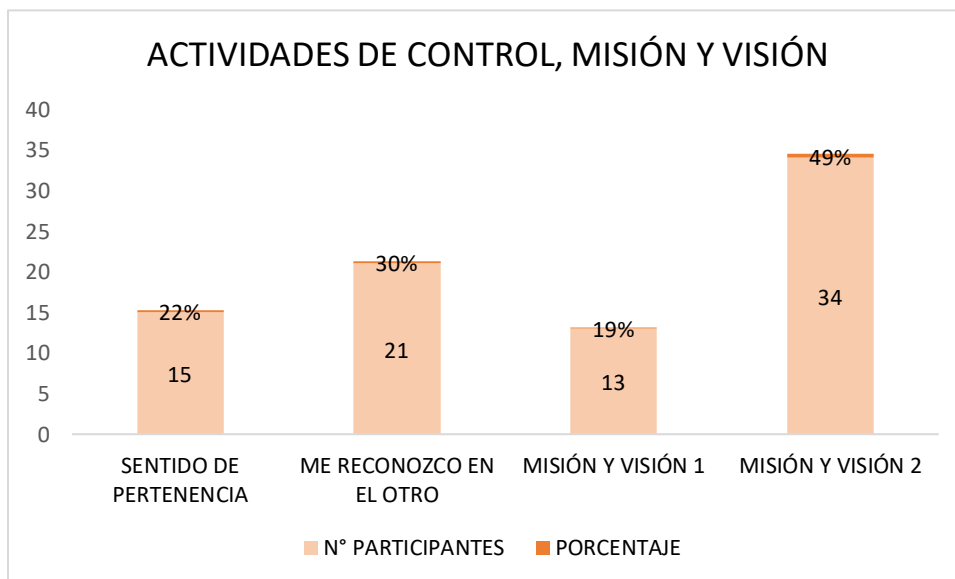
sobre motivación, esto debido a que hubo una actividad dentro de la Institución, lo cual hizo que no todos pudieran participar, pero las personas que si lograron participar comprendieron que si están laboralmente motivados, esto ayudará a que se generen ideas innovadoras, las cuales contribuyan al crecimiento y la competitividad de la empresa. Del mismo modo, el fomentar una cultura de trabajo positiva, hace que los colaboradores trabajen en equipo, creando una atmósfera de apoyo entre todos.

Por otra parte, en la actividad el muro de los recuerdos (relaciones interpersonales) donde, se contó con la participación de 13 colaboradores entre administrativos y docentes de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, es evidente la baja participación en esta actividad, pero, las personas que estuvieron durante el desarrollo de la misma, se mostraron dispuestos, comprometidos y participativos, además, mencionaron que esta actividad aporta positivamente a su desarrollo laboral y personal debido a que, los colaboradores lograron reflexionar e interiorizar que, a partir de la relación que mantuvieran consigo mismos y del modo en que se relacionen con los otros, pueden desarrollar capacidades de liderazgo y habilidades en el trabajo en equipo.

Finalmente, en la actividad esponja y estropajo, donde se contó con la participación de 14 colaboradores entre administrativos y docentes de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, los cuales se mostraron participativos e interesados por la actividad que se estaba desarrollando, además, expresaron algunos de los participantes la importancia de las relaciones interpersonales dentro de la Institución y como ésta les permite aumentar el buen entendimiento entre los equipos de trabajo a través de una comunicación eficaz, considerando las diferencias individuales,

generando relaciones satisfactorias, para así alcanzar un ambiente armonioso de trabajo.

Por otra parte, dentro de ésta, es evidente que no se contó con una alta participación, ya que, había otras actividades a las cuales debían asistir y se dificultó su participación.



De acuerdo a las actividades ejecutadas relacionadas con control, misión y visión se obtuvo la siguiente participación: en la actividad sentido de pertenencia se contó con una participación de 15 personas que equivalen al 22% en la actividad me reconozco en el otro se evidenció una participación de 21 personas que equivalen al 30%, en la actividad misión y visión 1 participaron 13 personas que equivalen al 19%, en la actividad misión y visión 2 se contó con la participación de 34 personas que equivalen al 49% .

Con la realización de cada una de las actividades se pudo evidenciar que:

En la actividad sentido de pertenencia (control) se contó con la participación de 15 colaboradores entre administrativos y docentes de la Institución Colegio Mayor del Cauca, durante el desarrollo de esta actividad, se les compartió a los colaboradores el himno de la

Institución con el objetivo de que en las próximas actividades realizadas dentro de esta lo entonen, como un símbolo de pertenencia, resaltando que es sumamente importante en la vida de las personas, ya que este es un proceso, por el cual, el individuo se identifica con un grupo a través de la mediación de determinados valores, ideas o modos de vida. Por otra parte, se les entregó un cuestionario a los docentes y funcionarios con la intención de que interiorizaran algunas preguntas acerca de cuál era su concepción acerca del sentido de pertenencia y cómo se sintieron al integrarse en los diferentes grupos de pertenencia dentro de la Institución. Además, los colaboradores mencionaron que fue una actividad que les permitió tomar consciencia acerca de la importancia del sentido de pertenencia y que, a su vez, deben tener como colaboradores de la Institución y como esto se tiende a perder en la mayoría de los casos.

Del mismo modo, en la actividad me reconozco en el otro, donde se contó con una participación de 21 colaboradores entre administrativos y docentes de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, durante el desarrollo de la actividad se mostraron interesados y participativos, además, algunos refirieron que esto les permite fortalecer sus habilidades tanto personales como laborales, incentivando la empatía y el compañerismo en la Institución.

Finalmente, en la actividad misión y visión¹, donde, se contó con la participación de 26 colaboradores entre administrativos y docentes de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, además, en la actividad el grupo, se mostró interesado y participativo en el desarrollo de la misma, ya que ésta, aporta a su desarrollo laboral como personal de manera positiva, por otra parte, las técnicas realizadas durante la actividad les permitió a los colaboradores fortalecer y recordar la importancia de la misión y visión de la

institución, ya que demarcan el fuerte compromiso que se debe tener para ayudar a dar cumplimiento a éstas. Además, los colaboradores refirieron que: “*esta actividad permite de forma dinámica apropiar conceptos propios de la institución y la relación de estos en lo personal*”. Por otra parte, en la actividad misión y visión 2 se contó con la participación de 34 colaboradores entre administrativos y docentes de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, donde, estos se mostraron participativos e interesados, es por ello, que algunos mencionaron que consideraban pertinente esta actividad para el tema de acreditación que se realizaría en la Institución, además, resaltando que esta actividad se contó con más participación que en la primera actividad de misión y visión 1.

Resultados encuesta de satisfacción de las actividades desarrolladas:

A continuación, se da a conocer los resultados de manera descriptiva de la encuesta de satisfacción de las actividades desarrolladas:

Actividades de liderazgo, cooperación y toma de decisiones: teniendo en cuenta los resultados de la encuesta de satisfacción para estas actividades se pudo evidenciar que el mayor porcentaje (74%) de funcionarios y docentes marcaron que están **totalmente de acuerdo** con la actividad “**la casa del liderazgo**” que se llevó acabo para fortalecer el liderazgo en la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca.

Por consiguiente, se evidenció, que uno de los porcentajes más altos (61%) marcados por los funcionarios y docentes en la actividad **toma de decisiones** fue **totalmente de acuerdo**, seguido del **algo de acuerdo** con un porcentaje de (22%).

Finalmente, en la actividad de “**telaraña**” tanto docentes como funcionarios marcaron que están **totalmente de acuerdo** (71%) con la actividad sobre la **cooperación**

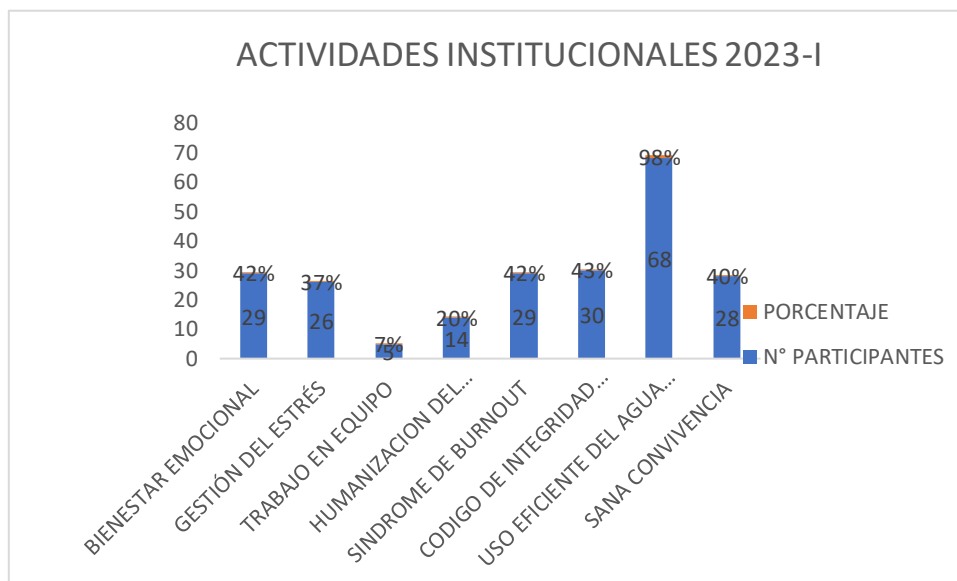
realizada en la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca. Por otra parte, también, hubo un porcentaje de participantes (13%) que marcaron estar **algo de acuerdo** con esta actividad realizada.

Actividades de motivación y relaciones interpersonales: teniendo en cuenta los resultados de la encuesta de satisfacción para estas actividades se pudo evidenciar que, dentro de los resultados, dieciocho de los participantes entre funcionarios y docentes marcaron que están **totalmente de acuerdo** (58%) con la actividad de **motivación** realizada dentro de la Institución, siendo este el más alto. Seguido del **algo de acuerdo** donde diez (32%) de los participantes marcaron esta opción.

Por último, Se evidenció, que en la actividad de **relaciones interpersonales** el porcentaje más alto marcado fue el de **totalmente de acuerdo** (71%) en la gráfica de resultados, seguido del **algo de acuerdo** que también tuvo un porcentaje (19%).

Actividades de control y misión y visión: teniendo en cuenta los resultados de la encuesta de satisfacción para estas actividades se pudo evidenciar que veinticuatro de los participantes entre funcionarios y docentes marcaron estar **totalmente de acuerdo** (77%) con la actividad realizada sobre el sentido de pertenencia, siendo el más alto en la gráfica, seguido de **algo de acuerdo** que también obtuvo un porcentaje (16%) dentro de la gráfica.

Finalmente, en la encuesta sobre la misión y visión, se evidenció que veinticuatro de los participantes entre funcionarios y docentes marcaron estar **totalmente de acuerdo** (77%) con la actividad, esto correspondiendo en la gráfica al porcentaje más alto, Seguido de **algo de acuerdo**, donde, **cinco** (16%) participantes lo marcaron como opción.



De acuerdo a las actividades ejecutadas relacionadas con bienestar emocional, gestión del estrés, trabajo en equipo, humanización del servicio, síndrome de burnout, código de integridad y buen gobierno, uso eficiente del agua y buen manejo del sistema de alcantarillado y sana convivencia, se obtuvo la siguiente participación: en la actividad bienestar emocional se contó con una participación de 29 personas que equivalen al 42%, en la actividad de gestión del estrés se evidenció una participación de 26 personas que equivalen al 37%, en la actividad trabajo en equipo participaron 5 personas que equivalen al 7%, en la actividad humanización del servicio se contó con la participación de 14 personas que equivalen al 20%, por consiguiente, en la actividad síndrome de burnout se contó con la participación de 29 participantes que equivalen al 42%, en la actividad de código de integridad y buen gobierno participaron 30 personas que equivalen al 43%, en la actividad uso eficiente del agua y el buen manejo del sistema de alcantarillado se contó con la participación de 68 personas que equivalen al

98%, para finalizar, en la actividad de sana convivencia se contó con la participación de 28 participantes que equivale al 40%.

Con la realización de cada una de las actividades se pudo evidenciar que:

En la actividad Bienestar Emocional se contó con la participación de 25 colaboradores entre administrativos y docentes de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, durante el desarrollo de esta actividad, los participantes mostraron interesados y participativos, ya que, manifestaron que este tema era de su interés y que consideraban muy necesarias este tipo de actividades dentro de la Institución. Además, la actividad les ayudo a comprender que las emociones son normales, que no son perfectos, no siempre se puede con todo y es por ello que deben buscar la manera de controlar sus emociones y aprender de ellas. Dentro del desarrollo de la misma, se les enseñó una técnica para el manejo de emociones, esto ayudándoles a comprender que no todos afrontan o gestionan las emociones de la misma forma, que tienen que permitirse sentir y vivenciar cada emoción, para que de este modo logren canalizarla adecuadamente. Por otra parte, los colaboradores refieren que la actividad: *“Ayuda a mejorar el ambiente laboral”, “recordar herramientas para el bienestar emocional es útil” “es importante que nos recuerden métodos para sobrellevar el clima organizacional.*

Por consiguiente, en la actividad gestión del estrés se contó con la participación de 26 colaboradores entre administrativos y docentes de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, donde, se pudo evidenciar el interés de los participantes por la actividad que se estaba desarrollando, además, expresaron que: *“Es un espacio para estar más conscientes de lo que nos rodea y de lo que nos puede afectar”*. *“Genera bienestar para continuar labores con energía.*

“La realización de los ejercicios más el tema en sí, ayudan a mitigar el estrés”.

Por lo tanto, en la actividad trabajo en equipo se contó con una participación de 5 colaboradores, los cuales, todos son docentes de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, los cuales pertenecen al equipo de fútbol sala de la Institución, además, es evidente la baja participación en el desarrollo de la actividad. Aunque es de suma de resaltar el compromiso e interés de los que hicieron parte del desarrollo de la misma, ya que esta, permitió que los participantes comprendieran por medio de técnicas y tips la importancia de mejorar y fortalecer habilidades para el beneficio y alcance de objetivos a nivel individual y de equipo. Por ende, resaltando así, que el tener una buena comunicación y toma de decisiones beneficia positivamente al equipo.

Por otra parte, en la actividad humanización en el servicio se contó con la participación de 14 colaboradores entre administrativos y docentes de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, los cuales dentro del desarrollo de la misma, se mostraron e interesados y participativos, además, mencionaron que están de acuerdo con las técnicas y tisp presentados, ya que estas contribuyen de forma positiva dentro de su ejercicio laboral, además, de incentivarlos a crear sus propias herramientas para que logren afrontar diferentes situaciones de la mejor manera.

De igual modo, en la actividad síndrome de burnout se contó con la participación de 29 colaboradores entre administrativos(16), docentes(3) y estudiantes (10) de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, los cuales estuvieron atentos y con la mejor disposición en el desarrollo de la misma, ya que, ésta aportó positivamente a su vida laboral permitiéndoles comprender que el Síndrome de Burnout es un estado de agotamiento físico, mental y emocional, causado por un largo periodo involucrado en situaciones emocionales

de demanda, que puede aparecer en cualquier ámbito, no solo en lo laboral, por el contrario, lo puede padecer cualquier persona. Además, se les aclaró, que Independientemente de que una persona disfrute mucho su trabajo lo ame o solamente lo tolere, o si trabaja en la oficina o por el contrario en su casa, o si realiza trabajos con demasiada intensidad o durante mucho tiempo, se puede sufrir de burnout. Por otra parte, los participantes refirieron que esta actividad les ayuda a que ellos logren identificar las características, las causas, los síntomas y de este modo puedan intervenirlas de forma adecuada.

Además, en la actividad código de integridad y buen gobierno se contó con la participación de 30 colaboradores entre administrativos y docentes de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, donde, los participantes se mostraron interesados y muy participativos dentro del desarrollo de la misma, además, algunos de los colaboradores mencionaron la importancia de este tipo de actividades y como éstas les ayudaba a recordar y fortalecer los conceptos ya aprendidos sobre el código de integridad y el código del buen gobierno.

Luego, en la actividad uso eficiente del agua y buen manejo del sistema de alcantarillado se contó con la participación de 68 colaboradores entre administrativos (38), docentes (2) y estudiantes (28) de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, los cuales estuvieron muy atentos dentro de todo el trascurso de la misma, además, de apuntar tips importantes acerca de cómo podían ahorrar agua y de la importancia del manejo del sistema de alcantarillado.

Por último, en la actividad de sana convivencia se contó con la participación de 28 colaboradores entre administrativos y docentes de la Institución Universitaria Colegio

Mayor del Cauca, donde los asistentes se mostraron interesados y participativos en el desarrollo de la misma, por otra parte mencionaron que la sana convivencia es una forma de relacionarse entre ellos mismos, ya que es necesario sentirse parte de una comunidad o grupo en donde se acepten y comprendan, además, que ésta es una acción clave para compartir ideas nuevas con otros.

8. Conclusiones

Se logró propiciar en un 70% espacios donde los colaboradores y administrativos pudieron desarrollar a través de actividades lúdico-prácticas, el liderazgo, cooperación y la toma de decisiones dentro de la institución, algunas actividades que se implementaron, fueron: La casa del liderazgo, telaraña, buzón de las decisiones, entre otras.

Se fomentó en un 90% espacios para el fortalecimiento de la motivación y las relaciones interpersonales través de actividades grupales e individuales, los cuales, los colaboradores a través de actividades como: separadores, muro de los recuerdos y esponjas y estropajos, entre otras, participaron activamente y a su vez, afianzaron su conocimiento en estos temas.

Se brindó acompañamiento en 100% a los colaboradores en acciones propias que generaron un óptimo control en el cumplimiento y desarrollo de sus objetivos planteados, por medio de actividades institucionales, por ejemplo, sentido de pertenencia, visión y misión, entre otras, el cual, permitió la interacción y el aprendizaje grupal de los colaboradores.

9. Recomendaciones

Se recomienda a la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, darle continuidad al proyecto sobre clima organizacional, debido que, este género un impacto positivo en la Institución y se logró fortalecer el liderazgo, motivación, relaciones interpersonales y la cooperación etc., por medio de las diferentes actividades realizadas durante el periodo académico 2023-I y 2023-II, desde la práctica Psicología Organizacional.

Se recomienda, a los diferentes colaboradores participar y aprovechar las actividades, que se realizan desde el proceso de Gestión del Desarrollo y Talento Humano, ya que estos espacios fortalecen los procesos internos que se desarrollan al interior de la Institución, además de que permite la integración e interacción entre colaboradores.

Por otra parte, es importante resaltar el buen acompañamiento que brinda la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca a los practicantes, apoyándolos en los diferentes procesos del desarrollo de sus actividades, el cual, fortalece la formación no sólo profesional sino también personal.

10. Referencias

- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., & Cardona-Arbeláez, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148.
<https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-141.pdf>
- García Solarte, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, (42), 43-65.
<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Portillo, K. M., & Cárdenas, E. A. (2008). Proceso Académico-Administrativo de la Revista Científica y Ética del Investigador: estudio de un caso. *Omnia*, 14(3), 160-183. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73711121009.pdf>
- Pereira, M. L. N. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista educación*, 153-170.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058010>
- Rodríguez, M. Y. A., & Gafaro, L. M. G. (2018). Estrategias de intervención cognitivo conductual en un caso de depresión persistente. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (55), 146-158.
<https://www.redalyc.org/journal/1942/194258529012/194258529012.pdf>
- Tintaya Condori, P. (2019). Psicología y personalidad. *Revista de investigación psicológica*, (21), 115-134. http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n21/n21_a09.pdf

Hanco Gomez, M. S., Carpio Maraza, A., Laura Castillo, Z. J., & Flores Mamani, E.

(2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@ cción*, 12(3), 186-194.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-186.pdf>

Lucas, C. F. P., & Ureta, F. M. A. (2019). El clima laboral como factor clave en

elrendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía.

Ltda. *Cuadernos latinoamericanos de administración*, 15(28).

<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>

Vergara, L. C., & Santiago, A. E. M. (2010). Análisis del proceso de toma de decisiones,

visión desde la pyme y la gran empresa de Barranquilla. *Cuadernos*

Latinoamericanos de Administración, 6(10), 9-40.

<https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634363002.pdf>

11. Anexos

A continuación, se da a conocer algunas evidencias de las actividades ejecutadas, los formatos originales y demás evidencias que soportan el proyecto reposan en el proceso de gestión de Talento Humano de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca.

