

FORTALECIMIENTOS DE HABILIDADES PSICO-EMOCIONALES PARA LA  
PREVENCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS COLABORADORES DE LA  
INSTITUCION UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, A TRAVES DE  
ESTRATEGIAS DE LA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL, DURANTE EL PERIODO  
ACADEMICO 2023 I Y II

Walther Gilmar Piamba Cruz

Practicante

Gilma Viviana Garcés Rengifo

Asesora

Área: Organizacional

Enfoque Psicológico: Cognitivo conductual

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN

Programa de Psicología

Noviembre 24 de 2023

**Contenido.**

Diagnóstico e identificación de necesidades.....	5
Análisis del contexto.....	5
Misión. ....	5
Visión.....	5
Principios. ....	5
Código de integridad.....	6
Política de calidad: .....	7
Elementos Sociodemográficos: Ubicación .....	7
Caracterización de la Población.....	7
Metodología del diagnóstico.....	7
Población.....	7
INTRODUCCIÓN.....	8
JUSTIFICACIÓN.....	9
OBJETIVOS .....	9
general.....	9
Específicos .....	9
REFERENTE CONCEPTUAL.....	9
Auxilio psicológicos-gestión de emociones.....	10

Gestión de emociones. ....	10
Gestión de estrés. ....	10
Tolerancia a la frustración. ....	10
Comunicación asertiva.....	10
Resistencia al cambio.....	11
Relaciones interpersonales.....	11
<b>METODOLOGÍA</b> .....	11
Fase 1. Identificación de necesidades: .....	11
Fase 2. Diseño y ejecución de actividades:.....	12
Actividad 1: ruleta de las emociones .....	12
Actividad 2: gestionando mis emociones .....	12
Actividad 3: el círculo del estrés.....	13
Actividad 4: tolerancia a la frustración. ....	13
Actividad 5: llevando el mensaje.....	13
Actividad 6: interpretando lo que dice mi compañero.....	14
Actividad 7: Más tolerancia menos frustración .....	14
Actividad 8: relaciones interpersonales. ....	14
Actividad: 9 pausas cognitivas.....	14
Actividad 10: resistencia al cambio .....	15
Actividad 11: construyendo el cuento.....	15

Actividades institucionales. ....	15
Actividad: 1 Bienestar Emocional .....	15
Actividad. 2 gestión del estrés .....	16
Actividad: 3 socialización del protocolo de prevención y atención en casos de violencia sexual y género. ....	16
Actividad: 4 trabajo en equipo.....	16
Actividad: 5 humanización del servicio.....	17
Actividad: 6 síndrome de burnout.....	17
Actividad: 7 Código de integridad.....	17
Actividad: 8 campaña ambiental.....	18
Fase 3: análisis de resultados de proyecto. ....	18
Resultados obtenidos del proyecto.....	20
Conclusiones .....	26
Recomendaciones .....	27
Bibliografía .....	27
Anexos .....	27

## **Diagnóstico e identificación de necesidades.**

Para conocer las necesidades de la institución, fue necesario llevar a cabo una reunión con la jefa inmediata, en esta reunión ella refiere la importancia de seguir abordando el proyecto anterior, conservando el mismo diagnóstico. A partir de esta información y para fines de ejecución de este proyecto, se actualiza información relevante como población total e intervenida, así como estrategias que se implementaran en la metodología.

### **Análisis del contexto.**

El Colegio Mayor del Cauca, que en sus inicios se denominó "Colegio Mayor de Cultura Popular del Cauca", abrió sus puertas a las jóvenes de Popayán el 13 de noviembre de 1967, acogiendo a mujeres de la Ciudad y rompiendo la tradición de sus homólogos en el País, recibiendo en su primera promoción algunos pocos varones. De esta manera se inicia la gran historia de UNIMAYOR.

Elementos estratégicos.

### **Misión.**

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

### **Visión.**

“En el 2024, el Colegio Mayor del Cauca será reconocido como una institución de educación 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”

### **Principios.**

Prevalecer el interés colectivo sobre el particular.

Imparcialidad en el suministro de la información actualizada, confiable, útil y preciso.

Inclusión, concentración y dialogo.

Correcta administración y cuidado de lo público como bien de calidad.

### **Código de integridad.**

**Integridad:** La integridad se constituye en un elemento central de la construcción de capital social y de generación de confianza de la ciudadanía en el Estado. La integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor. (MIPG, 2017).

**Respeto por la diferencia:** La construcción de las relaciones humanas basadas en relaciones intersubjetivas que aceptan las múltiples formas de ver el mundo, la identidad y la forma en la que nos relacionamos con los demás.

**Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

**Compromiso:** Disposición personal para asumir como propios los objetivos de la institución, la toma de decisiones como resultado de información confiable y la oferta de programas académicos con calidad y pertinencia regional.

**Diligencia:** Cumplimiento con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

**Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

**Trabajo en equipo:** Construcción interdisciplinaria del saber, en donde todos somos mutuamente responsables por los procesos y sus resultados.

**Equidad:** Disponibilidad de los bienes de la institución y del servicio educativo que ofrecemos, sin exclusión ni desmejoramiento de la calidad u oportunidad, para que unos y otros accedan sin discriminación.

**Servicio:** Reconocimiento de los derechos del ciudadano y la consideración en el actuar frente a la comunidad con actitud de cooperación y colaboración por convicción.

**Transparencia:** Actúo de manera abierta, visible, permitiendo al público interno y externo acceder a información, documentación, requisitos, y términos de referencia.

**Lealtad:** Respeto propio y por los demás, manifiesto en el comportamiento, actuación y ejecución de su trabajo con rectitud, honradez, dignidad, eficiencia y veracidad.

### **Política de calidad:**

El colegio mayor del cauca tiene el compromiso social de formar personas con competencias intelectuales éticas y estéticas; implementando programas con pertinencia para la construcción de región, buscando el mejoramiento continuo de los procesos en cumplimiento de su misión y su visión.

### **Elementos Sociodemográficos: Ubicación.**

La Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, cuenta con su sede principal, el Claustro la Encarnación ubicada en la Carrera 5 #5 – 40, en la Comuna cuatro (4), en el centro histórico de la ciudad de Popayán Departamento del cauca. En el mismo sector se ubican 3 de sus sedes, Edificio Bicentenario Carrera 7 # 2-4, Casa Obando Calle 3 # 6-52, Sede Administrativa Cuarto Piso Carrera 7 # 3-60, la cuarta sede, sede norte se encuentra ubicada en la Carrera 6 # 46N-44, al norte de la ciudad.

### **Caracterización de la Población.**

La caracterización en cuanto a género, encontramos que el 37 % de la población pertenece al género masculino y el 63 % al género femenino.

### **Metodología del diagnóstico.**

Para el presente proyecto, se tiene en cuenta el diagnóstico planteado por la practicante anterior, cuyo título de su proyecto se denominó: PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL POR MEDIO DE LATRIANGULACIÓN DE DATOS, AL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTES DE UNIMAYOR - INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIOMAYOR DEL CAUCA, A TRAVÉS DE ESTRATEGIAS DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL, DURANTE 2022 - I Y 2022 - II. para lo cual, se hace necesario el uso de revisión documental, diálogos con la jefa inmediata, observación directa y de esta manera se abordarán las necesidades que se presentan en la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, orientadas a la promoción y prevención en: gestión de emociones y de estrés, tolerancia a la frustración, comunicación asertiva, resistencia al cambio y relaciones interpersonales.

### **Población.**

Se cuenta con una población total de 69 colaboradores y la población intervenida es administrativos y docentes.

## **RESULTADOS.**

Teniendo en cuenta los resultados del proyecto ejecutado por la practicante anterior, se toma como base para el actual proyecto la siguiente información: “triangulación entre la matriz de riesgos y peligros, riesgo psicosocial y necesidades gerenciales han encontrado consecutivamente diagnósticos donde se resaltan en los resultados arrojados por las técnicas de recolección de información que exponen unas necesidades gerenciales desde talento humano y seguridad y salud en el trabajo”.

De acuerdo a las necesidades de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, se acuerda fortalecer los siguientes temas de promoción y prevención: auxilio psicológicos-gestión de emociones, gestión del estrés, tolerancia a la frustración, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, resistencia al cambio, además se apoyará el proceso con pausas cognitivas (memoria, atención).

## **INTRODUCCIÓN.**

Es necesario comentar que, el objetivo de este proyecto se desarrolla en el área de Talento Humano para el fortalecimiento de espacios que les permita a los colaboradores salir de su rutina laboral, también, se abordará la prevención de riesgos psicosociales, a través de estrategias de la Psicología Organizacional, es importante mencionar que la presente propuesta parte del diagnóstico, que ya ha sido evaluado por las anteriores practicantes, quienes utilizaron técnicas como la observación enfocada en la población de administrativos y docentes de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca.

Es pertinente inferir que el punto de partida de este proyecto, es el enfoque cognitivo, el cual, estudia la relación que existe entre los comportamientos, pensamientos y emociones, implementando actividades y pausas cognitivas para el reforzamiento en promoción y prevención, mediante campañas lúdico-prácticas para consolidar la gestión de las emociones y del estrés, tolerancia a la frustración, comunicación asertiva, resistencia al cambio.

De esta manera y a través de este proyecto, se espera fortalecer las necesidades evidenciadas a través del diagnóstico y a su vez con el planteamiento y ejecución de actividades se pueda obtener resultados positivos, para el fortalecimiento de la calidad de vida laboral, entre los colaboradores de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, dando continuidad al proceso anterior en pro de la salud mental.



## **JUSTIFICACIÓN.**

Mediante estudios ya realizados y medidos por parte de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, se pretende tener un acercamiento a las necesidades de los colaboradores, por medio de encuestas de satisfacción y así poder realizar la prevención tanto de riesgos psicosociales como peligros y necesidades por parte de los administrativos y docentes de la Institución.

El fortalecimiento de las habilidades psicosociales, son indispensables en una organización, ya que por medio de ellas se facilita las relaciones interpersonales, la comunicación asertiva y, por ende, se genera un buen clima laboral entre los colaboradores y docentes de la Institución Colegio Mayor del Cauca. Lewin, K (1936). En su teoría de Dinámica de Grupo manifiesta que el clima laboral puede influir en la cohesión de un grupo y la eficacia de la comunicación. La importancia de trabajar con este tema radica en los aportes de los resultados a nivel tanto general como personal referente a los cargos que ejerce cada individuo.

## **OBJETIVOS.**

### **General.**

Fortalecer espacios para la prevención de riesgos psicosociales a los colaboradores de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, a través de estrategias de la psicología organizacional, durante el periodo académico I y II del 2023.

### **Específicos.**

Propiciar espacios para que los colaboradores fomenten la gestión de emociones y estrés, a través de actividades vivenciales.

Implementar actividades que potencien la comunicación asertiva y la tolerancia a la frustración, a través de estrategias de la psicología organizacional.

Potenciar las relaciones interpersonales y resistencia al cambio, a través de talleres lúdico prácticos.

## **REFERENTE CONCEPTUAL.**

Varios autores han escrito sobre la promoción y prevención de riesgos psicosociales, incluyendo Richard Lazarus, Ana Isabel Gómez-Benito, Maritza Montero y Vicente Caballo.

Cada uno ha desarrollado teorías y estrategias para mejorar la salud mental y prevenir riesgos psicosociales en diferentes contextos. Hay muchos otros autores que también han contribuido al campo de la salud mental y la prevención de riesgos psicosociales.

### **Auxilio psicológicos-gestión de emociones.**

Núñez, D (2004). define los primeros auxilios psicológicos como “la ayuda inmediata e intervención que se ofrece a las víctimas o personas afectadas.” Así mismo, este tipo de intervención es realizada en momentos o situaciones de crisis.

Los primeros auxilios psicológicos, son considerados para reducir a corto y largo plazo las angustias iniciales, producida por eventos que han sido traumáticos, y así promover el funcionamiento adaptativo y las habilidades de afrontamiento.

### **Gestión de emociones.**

La gestión de las emociones es la capacidad para manejarlas y así regularlas de manera consciente, tomando en cuenta los pensamientos y el comportamiento con adecuadas estrategias de afrontamiento por ello, gestionar las emociones, se convierte en un recurso personal para manejar los efectos negativos de los eventos García, B, et al., (2020).

### **Gestión de estrés.**

Folkman, S (1984) manifiesta al estrés como conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, siendo la situación valorada como algo que grava o excede sus propios recursos y pone en peligro su bienestar personal.

### **Tolerancia a la frustración.**

Rosenzweig, M (1938), menciona que es necesario designar la capacidad de tolerar la frustración durante un largo período de tiempo sin intentar satisfacer la motivación en la forma originaria ni buscar una manera indirecta de atenuar la tensión.

### **Comunicación asertiva.**

La comunicación asertiva es oportuna, honesta, directa, y respeta la posición propia y las de los demás. De igual manera es un proceso de comunicación e interacción que da poder de participación a las personas y que puede sentar las bases de relaciones y asociaciones a largo plazo que permitan una toma de decisiones en base a un nivel mayor de información (OIT, s.f.)

### **Resistencia al cambio.**

Fernández, E (2018), define la resistencia al cambio es algo normal porque puede dar lugar a inseguridades, miedos, mayores necesidades, incertidumbre y otras actitudes, sin embargo, el cambio se convierte en ocasiones necesario para el buen funcionamiento de la empresa y lo más importante para su supervivencia.

### **Relaciones interpersonales.**

Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos (Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, 2010). Las relaciones interpersonales se pueden establecer en los distintos ambientes como familiares y/o labores los cuales se configuran en elementos importantes en cuanto que cumplen una serie de funciones que, en última instancia, van a determinar la existencia de problemas o, por el contrario, de satisfacción (Pérez y Martín, 1997).

El proyecto se aborda desde el enfoque cognitivo conductual, la importancia de este enfoque radica en que permite analizar cómo se puede realizar estructuras mentales, pues “El enfoque cognitivo se concentra en las actividades mentales de las personas que conducen a una respuesta y reconocen los procesos de planificación mental, la formulación de metas y la organización de estrategias”, (Shuell, 1986).

## **METODOLOGÍA.**

El presente proyecto fortalecimientos de habilidades psico-emocionales para la prevención de riesgos psicosociales 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, se desarrolla en tres fases.

### **Fase 1. Identificación de necesidades.**

El día martes 14 de febrero del presente año se realizó la visita inicial de manera formal en LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, sede administrativa de la ciudad de Popayán, con el propósito de realizar un acercamiento con la organización y así mismo realizar la respectiva presentación como practicante; en la reunión con la coordinadora de Talento Humano de la Institución, Sandra Milena Díaz, refiere que es importante abordar riesgos psicosociales y clima laboral.

También en esta reunión se pautaron los horarios y fechas de inicio y se trataron los temas a trabajar durante el periodo de prácticas I y II.

## **Fase 2. Diseño y ejecución de actividades.**

De acuerdo a la fase I, donde se plantea la continuidad del anterior proyecto se trabajará las siguientes actividades, dando cumplimiento a los objetivos específicos:

**Objetivo específico 1:** Propiciar espacios para que los colaboradores fomenten la gestión de emociones y estrés, a través de actividades vivenciales.

### **Inteligencia emocional y gestión del estrés.**

#### **Actividad 1: ruleta de las emociones**

**Objetivo:** Brindar un espacio de bienestar a los colaboradores para fortalecer la inteligencia emocional a través de técnicas o tips.

Desarrollo la actividad denominada ruleta de las emociones saludo y presentación de la actividad que se va a trabajar y se da inicio con la pregunta a los asistentes, sobre la actividad que se va a realizar, se les menciona el significado de la inteligencia emocional según el autor, se les presenta la forma de descargar sus emociones negativas como también y se da a conocer la actividad sobre las emociones, se da un cierre con observaciones y recomendaciones por parte de los asistentes.

#### **Actividad 2: gestionando mis emociones**

**Objetivo:** adquirir mayor conocimiento de forma positiva, de las emociones, y de este modo también identificar la de los demás.

Desarrollo: En esta actividad se les menciona de forma muy concreta que se trata de reforzar todo lo que va relacionado con la gestión de nuestras emociones, ya que se ha trabajado anteriormente este tema, se les da otra técnica, la del semáforo, sobre el control de las mismas a continuación de ello se les pregunta a los participantes si fue de gran ayuda para ellos y se dará finalidad con sus respectivos agradecimientos.

### **Actividad 3: el círculo del estrés.**

**Objetivo:** desarrollar estrategias para el afrontamiento del estrés personal familiar y laboral.

Desarrollo: En esta campaña se hará preguntas de forma al azar a entre los participantes acerca del estrés, enseguida se presenta técnicas para el control y manejo del estrés, también se presenta la actividad planeada por el practicante, se les aclara dudas que tengan con respecto al tema, se les da las gracias por la participación y se da fin a la campaña.

**Objetivo específico 2:** Implementar actividades que potencien la comunicación asertiva y la tolerancia a la frustración, a través de estrategias de la psicología organizacional.

### **Actividad 4: tolerancia a la frustración.**

**Objetivo:** potenciar que los colaboradores tengan un desempeño positivo en cuanto al resultado que beneficie a la propia persona, y al grupo en el cual participa, o a la organización en la que trabaja.

Desarrollo: se les da un pequeño relato de lo que es frustración, causas, tips, para tener el conocimiento de cómo reaccionar en casos o momentos que nos encontremos frustrados, así mismo se les presenta una técnica para descargar estos sentimientos como lo es la frustración.

Se continua con preguntas a los participantes de cómo se sintieron realizando esta actividad y si creen que es importante en su área laboral y personal, se finaliza con el agradecimiento a los participantes.

### **Actividad 5: llevando el mensaje.**

**Objetivo:** entender la importancia de practicar una comunicación asertiva dentro de algún espacio determinado.

Desarrollo: se inicia la actividad con una pequeña definición, se les da a conocer los efectos al tener una mala comunicación y la importancia de tener una buena comunicación asertiva entre los colaboradores, posteriormente, se presenta la actividad principal, para finalizar se recibe las observaciones por parte de los participantes para tener un mejor manejo de las actividades en las próximas actividades.

**Actividad 6: interpretando lo que dice mi compañero.**

**Objetivo:** obtener en los colaboradores una comunicación fluida y consistente entre ellos

En esta campaña se les da la explicación de la importancia de realizar una buena comunicación, se les menciona algunas técnicas para que la comunicación sea asertiva, también se les presenta una actividad lúdica práctica para fortalecer la comunicación y realiza el cierre con las recomendaciones y agradecimientos.

**Actividad 7: Más tolerancia menos frustración.**

**Objetivo:** fomentar la capacidad en los colaboradores de afrontar cualquier dificultad y limitación que se pueda encontrar a lo largo de la vida.

Se inicia esta campaña con una explicación de que es la tolerancia a la frustración, seguido de ello se les da las pautas para generar una tolerancia ante cualquier momento de frustración que se pueda presentar en nuestras vidas, se les presenta la actividad principal y para terminar se da una retroalimentación y agradecimientos a los asistentes a la actividad.

**Objetivo específico 3:** Potenciar las relaciones interpersonales y resistencia al cambio, a través de talleres lúdico prácticos.

**Actividad 8: relaciones interpersonales.**

**Objetivo:** Aprender a tomar decisiones de manera correcta y frecuente en situaciones diversas.

Desarrollo: se les hace la pregunta a los participantes, después de escuchar las opiniones se da la definición, y se les presenta la técnica de reforzamiento, en el área de trabajo o ya sea familiar, con base a esto se le socializa la actividad, seguido de esto, se recibe opiniones y observaciones de parte de los participantes para tener en cuenta y mejorar en las demás actividades que se llevan a cabo.

**Actividad: 9 pausas cognitivas.**

**Objetivo:** fortalecer habilidades y estrategias para que puedan adaptarse y afrontar la nueva etapa de su vida de manera positiva a través de diferentes actividades, capacidades u

**Actividad 10: resistencia al cambio.**

**Objetivo:** permitir que los colaboradores participen en el cambio de ideas o soluciones que les puedan servir o mejorar en los procesos que no funcionan de buena manera dentro del área laboral.

Desarrollo: Se les da una pequeña definición teórica a los asistentes, también se realiza la presentación de técnicas prácticas para afrontar problemáticas con relación a resistencia al cambio, se les presenta una actividad donde los colaboradores deben participar, voluntariamente para sacarlos de su rutina diaria del trabajo y se concluye recibiendo sus respectivas observaciones y recomendaciones por parte de los participantes.

**Actividad 11: construyendo el cuento.**

**Objetivo:** generar empatía entre los colaboradores para que la comunicación sea efectiva y de esta misma manera poderse ayudar mutuamente.

Se iniciará esta campaña con preguntas a todos los participantes ya que se busca generar unas buenas relaciones en el área laboral, se le explicará de forma teórica según autores la importancia de ellas, se les dará técnicas para tener buenas relaciones, se harán actividades, se escucharán se forma consciente a los participantes y se dará un cierre con sus respectivos agradecimientos.

**Actividades institucionales.****Actividad: 1 Bienestar Emocional.**

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

Desarrollo: Saludo y presentación de los nuevos practicantes dirigido por la psicóloga Sandra Milena Díaz, Se dio inicio con la premisa “que creen que es el bienestar emocional” se escuchara a los asistentes seguido de ello se les explicara de forma teórica según autor que es bienestar emocional, se les mencionara las técnicas para afrontar dichas situaciones, se le explicara la actividad central y se termina dando los agradecimientos y recibiendo las observaciones por parte de los asistentes.

### **Actividad. 2 gestión del estrés.**

**Objetivo:** fomentar en los colaboradores medidas y técnicas para el reconocimiento de señales, de estrés emocionales, cognitivo y fisiológico en el ámbito individual para generar una mejor gestión del riesgo en la población de la institución universitaria colegio mayor del cauca.

Esta actividad se da inicio con el saludo de parte de los practicantes hacia los colaboradores y se les hace la pregunta de que entienden por estrés laboral, seguido de ello se le explica una técnica para descargarse emocionalmente, se les presenta la actividad central del semáforo, se recibe las observaciones pertinentes por parte de los colaboradores y se da el cierre de la actividad con los agradecimientos a los asistentes.

### **Actividad: 3 socialización del protocolo de prevención y atención en casos de violencia sexual y género.**

**Objetivo:** dar a conocer a los estudiantes y colaboradores de la IUCMC el protocolo de prevención y atención en casos de violencia sexual y de género y del mismo modo conocer la ruta que se debe seguir cuando se llegue a presentar caso de este tipo.

Desarrollo: Esta actividad se da inicio en la sede casa Obando de la IUCMC, donde se les explica a los asistentes todos los tipos de violencia que hay contra ellas, porque la violencia sexual no es cuando se comete el delito de violación, sino que la violencia se puede dar mediante palabras soeces o piropos morbosos para las mujeres, se les estará entregando por parte de los practicantes folletos, donde se encuentra la ruta para prevenir algún caso de estos, ya sea estudiantes o trabajadores de la institución, y se concluirán con las observaciones por parte de los asistentes.

### **Actividad: 4 trabajo en equipo.**

**Objetivo:** Brindar a los jugadores herramientas que les permitan reconocer sus habilidades dentro del campo de juego y fomentar en ello el sentido de pertenecía por la institución.

Desarrollo: Se da inicio hablando de los tipos de jugadores que hay dentro del equipo de futbol sala de manera general, se presenta la actividad encaminada para fomentar el trabajo en equipo entre los participantes, también se realiza una socialización de concepto articulándolos con la actividad anterior: trabajo en equipo – cooperación, se presenta otra actividad de la soga que consiste en tomar decisiones como equipo, se hace retroalimentación y aporte por parte de los participantes, se realiza el cierre de la actividad con un agradecimiento.



### **Actividad: 5 humanización del servicio.**

**Objetivo:** concientizar a los colaboradores para que identifiquen cuales son las estrategias convenientes para utilizar en su campo laboral.

En esta campaña se dio inicio con un saludo de bienvenida a todos los asistentes, luego la psicóloga encargada, refiere algunos conceptos importantes con el tema a tratar, seguido de ello presento la actividad (desarrollo del ser), y brindo las indicaciones específicas a los colaboradores para el desarrollo de la actividad, de la misma manera se les dio información de una técnica denominada “pregúntate internamente” y para dar por terminado el tema hizo una retroalimentación, conclusiones, cierre y agradecimiento.

### **Actividad: 6 síndrome de burnout.**

**Objetivo:** lograr que los colaboradores identifiquen cuáles son los síntomas, características, las causas y las fases del síndrome de burnout.

En esta actividad primero se les plasma una actividad el cual se les pide a los colaboradores que presten atención a un tablero donde se les presenta una serie de imágenes y ellos deberán indicar en que parte del tablero se encuentra la pareja de cada imagen, seguido de ello se les menciona la definición del burnout, también se les explica las características, síntomas causas y fases los cuales presenta el síndrome, así mismo se les adiciona la técnica central el diario vivir y se termina la actividad con la retroalimentación por parte de los asistentes y el agradecimiento de los practicantes.

### **Actividad: 7 Código de integridad.**

**Objetivo:** orientar las actuaciones de los servidores de la institución y establecer pautas concretas del cómo deber ser su comportamiento en su área laboral.

Se inicia con una actividad rompe hielo de atención y concentración por parte de los colaboradores y se trata de hacer lo que el practicante dice más no hacer lo que él hace, seguido de ello se les hacen preguntas de manera voluntaria sobre el código de integridad y el código de buen gobierno, además se les menciona los valores éticos, continuando se les presenta la actividad principal de la campaña, el cual deben formar un solo grupo entre los asistentes y de este modo resolver un crucigrama que tiene preguntas enfocadas en el código de integridad y código del buen gobierno, para finalizar se les pregunta cómo se sintieron trabajando en equipo, tomando decisiones en bienestar del equipo, y se da el cierre con las observaciones por parte de los asistentes y el agradecimiento por parte de los practicantes.

**Actividad: 8 campaña ambiental.**

**Objetivo:** concientizar a los docentes de la IUCMC sobre el buen uso y la conservación de las fuentes hídricas.

La campaña empieza con un saludo a todos los asistentes en donde se va dando la información de cómo hacer el uso adecuado del agua y de esta forma evitar los escases de este líquido que es de suma importancia para los seres humanos, también se les da técnicas para hacer uso adecuado de los alcantarillados, y de esta manera evitar inundaciones por el taponamiento de las mismas por los desechos que son arrojados a las alcantarillas, y se hace el cierre con el agradecimiento a los asistentes.

**Actividad: 9 sana convivencia.**

**Objetivo:** promover en los colaboradores una interacción sana desde el respeto, el compromiso, la tolerancia y la empatía consigo mismo y con sus compañeros.

Esta campaña se inicia con el saludo para todos los asistentes y la presentación de la actividad a trabajar, seguido de ello, se les presenta una actividad rompe hielo llamada el piojo Juancho, después de esta actividad se les da la información de forma teórica del significado de sana convivencia, también se les menciona los valores necesarios para tener una sana convivencia tanto en el lugar de trabajo como es sus hogares, también se les entrega a los asistentes un folleto con las técnicas y tips para mantener una sana convivencia, por último las se dan conclusiones y retroalimentación de la actividad, cerrando con el agradecimiento a todos los asistentes.

**Fase 3: análisis de resultados de proyecto.**

Para efectos y desarrollo de la metodología con sus respectivas fases, se tiene en cuenta el enfoque cognitivo, abarcando una población total de 55 y una muestra de administradores y docentes.

Para el cierre de esta metodología se da a conocer el siguiente cronograma de actividades.

**Tabla 1**

*Cronograma actividades practica I*

---

Mes
-----

---

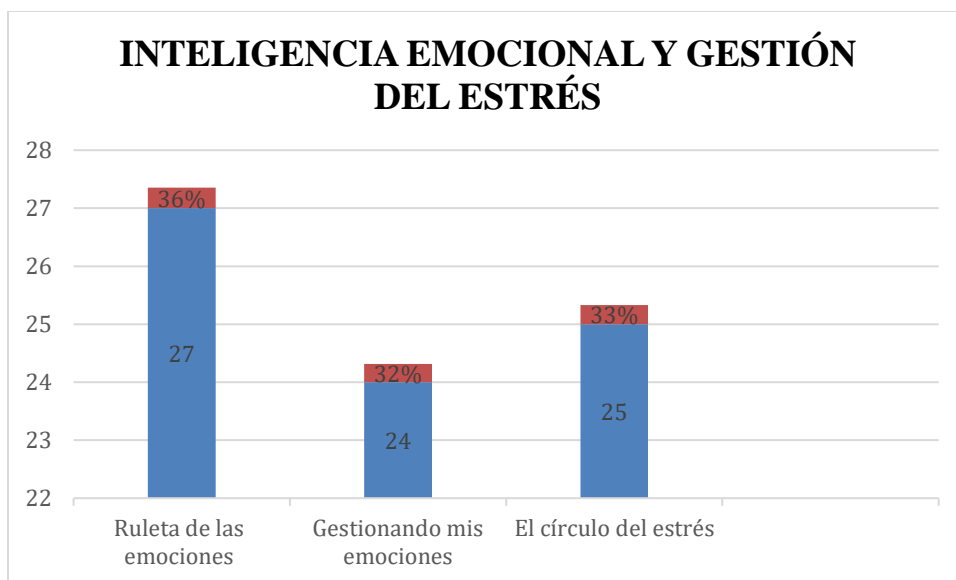
	FEBERO			MARZO				ABRIL				MAYO			JUNIO	
<b>Actividades</b>	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S1
	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>Inicio de práctica</b>	X															
<b>Contextualización, Observación, aplicación de instrumento, entrevista, recolección de información, diagnóstico.</b>			X	X	X											
<b>Planteamiento y ejecución de actividades</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>Apoyo a proceso de la Institución</b>																
<b>Cierre práctica I.</b>																X

**Tabla 2**  
*Cronograma actividades practica II*

	AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
Actividades	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	
Inicio de práctica		X														
Planteamiento y ejecución de actividades			X	X	X	X	X		X		X	X				
Apoyo a proceso de la Institución																
Apoyo a proceso de la Institución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Cierre práctica II.															X	

### Resultados obtenidos del proyecto.

Teniendo en cuenta los objetivos específicos planteados en este proyecto y para dar respuesta a cada uno de ellos, se ejecutaron las siguientes actividades, estos resultados se pueden evidenciar de manera numérica y descriptiva en las siguientes gráficas.



Teniendo en cuenta el gráfico anterior se puede evidenciar que en la actividad ruleta de las emociones de un total de 69 colaboradores que equivalen a un 100% para esta actividad se contó con la participación de 27 colaboradores que equivalen al 36%, en las encuestas de satisfacción que fueron aplicadas a cinco participantes de forma aleatoria encontramos un 80% de los encuestados que estaban en un totalmente desacuerdo y por otro lado un 20% que estaban de acuerdo con la actividad presentada, en la actividad denominada gestionando mis emociones se contó con una participación de 24 colaboradores equivalentes a un 32%, en las encuestas de satisfacción que se le aplicó a 5 participantes de forma aleatoria arrojó un 100% en totalmente de acuerdo con la actividad presentada, del total de 69 colaboradores, y en la actividad círculo del estrés se pudo evidenciar la participación de 25 colaboradores que equivalen a un 33% y en la encuesta de satisfacción que se les aplicó a un total de 6 participantes de forma aleatoria respondieron con un total de 100%, con un totalmente de acuerdo con la actividad que se les presentó de 69 colaboradores.

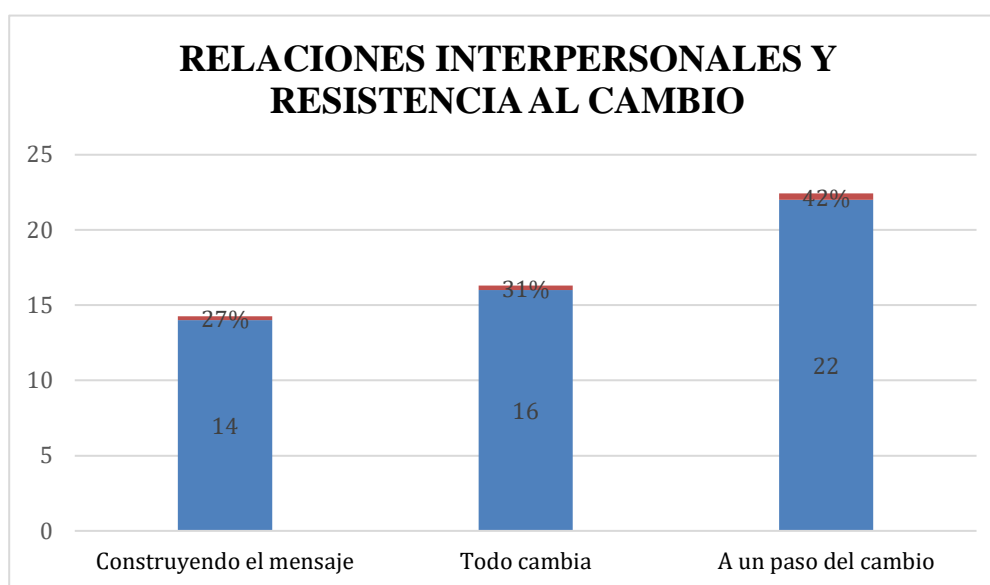
De acuerdo a los resultados obtenidos de las actividades denominadas gestión de emociones y estrés, que se desarrollaron con los colaboradores de la INSTITUCION UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, se puede evidenciar el fortalecimiento de la inteligencia emocional, gestión de emociones, a través de los tips, pautas, y pasos planteados en cada una de las actividades que se realizaron de forma lúdica y práctica para el fortalecimiento de cada una de las situaciones que puede llegar a presentar la Institución. Teniendo en cuenta las encuestas de satisfacción con relación al grado de satisfacción, se puede resaltar algunos comentarios positivos de los participantes. “las técnicas brindadas me ayudan como herramienta para gestionar mis emociones”.



Teniendo en cuenta el anterior gráfico podemos observar que en la actividad sobre la tolerancia a la frustración se contó con una participación de 29 personas que equivale a un 26% y en la encuesta aplicada a 5 participantes de forma aleatoria se ve reflejado un 20% de los encuestados que están en totalmente desacuerdo, un 20% está en de acuerdo y por último tenemos un 60% que están en totalmente de acuerdo con la actividad, ya que es de gran ayuda las técnicas presentadas en la actividad para fortalecer la tolerancia a la frustración de un total de 69 colaboradores, en la actividad llevando el mensaje se puede apreciar una participación de 24 personas que equivalen a un 22%, y en la encuesta de satisfacción aplicada a 6 participantes de forma aleatoria se puede evidenciar un 83% que está en totalmente de acuerdo con la actividad y un 17% en de acuerdo de un total de 69 colaboradores, en la actividad denominada interpretando lo que dice mi compañero se puede observar una participación de 33 asistentes equivalentes a un 30%, en la encuesta de satisfacción aplicada a 10 asistentes de forma aleatoria se puede evidenciar que un 100% de los participantes están en totalmente de acuerdo con la actividad de un total de 69 colaboradores, y finalmente podemos observar la participación de la actividad denominada más motivación menos frustración de 25 asistentes que equivale a un 23%, y en la encuesta de satisfacción para esta actividad se le aplicó a 7 participantes de manera aleatoria donde un 100% están totalmente de acuerdo con esta actividad de un total de 69 colaboradores de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca.

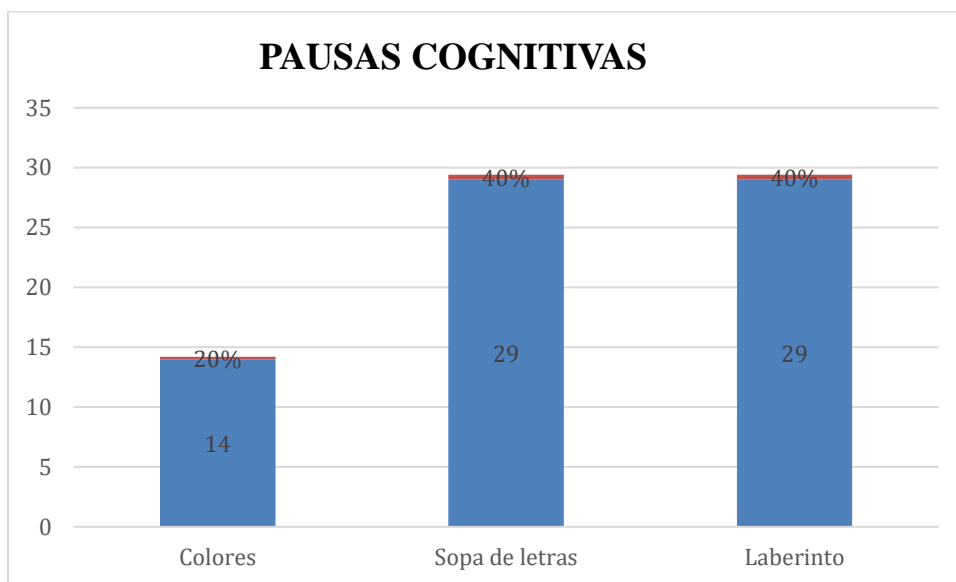
La ejecución de las actividades anteriormente mencionadas, se pudo llevar a cabo mediante actividades que se desarrollaron con los colaboradores de la INSTITUCION UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA, los cuales, permitieron el

fortalecimiento de la comunicación asertiva y la tolerancia a la frustración, a través de pautas y tips presentados en cada una de las actividades que se desarrollaron de forma lúdica y práctica, el cual contribuyó a cada una de las dificultades que pueden llegar a presentar los colaboradores de la institución, teniendo en cuenta el grado de satisfacción por medio de las encuestas es necesario mencionar algunos comentarios positivos por parte de las personas que asistieron a las actividades: “son actividades importantes que nos sirve para pensar en una solución positiva a los problemas”.



Mediante el gráfico anterior se puede dar evidencia que en la actividad denominada construyendo el mensaje se contó con una participación de 14 participantes que equivale a un 27% , en la encuesta de satisfacción aplicada a 5 participantes se puede observar que un 100% están totalmente de un total de 69 colaboradores, en la actividad nombrada todo cambia se puede apreciar la participación de 16 participantes equivalentes a un 31%, en donde la encuesta de satisfacción aplicada a 3 participantes de manera aleatoria se vio reflejado un 100% totalmente de acuerdo de un total de 69 colaboradores y en la actividad conocida a un paso del cambio se puede apreciar la participación de 22 colaboradores que equivale a un 42% en donde también se les aplicó la encuesta de satisfacción a 6 participantes de manera aleatoria los cuales nos dio un 100% en totalmente de acuerdo de un total de 69 colaboradores de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca.

Teniendo en cuenta el objetivo específico potenciar las relaciones interpersonales y resistencia al cambio, a través de talleres lúdico prácticos, fue posible por medio de actividades que se les presentaron de forma presencial a los colaboradores de la INSTITUCION UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA y de esta forma reforzar capacidades o habilidades que permitan minimizar las fallas que se pueden presentar tanto en la resistencia al cambio como en las relaciones interpersonales entre los compañeros que trabajan en la institución, teniendo en cuenta, la encuesta que califica el grado de satisfacción de las actividades presentadas, es necesario resaltar los comentarios positivos que se presentaron en cada una de estas actividades: “muy buena actividad”, “ se impacta de forma positiva al trabajo en equipo, cooperación y unión”, “ todas estas actividades aportan para generar un mejor ambiente laboral”.

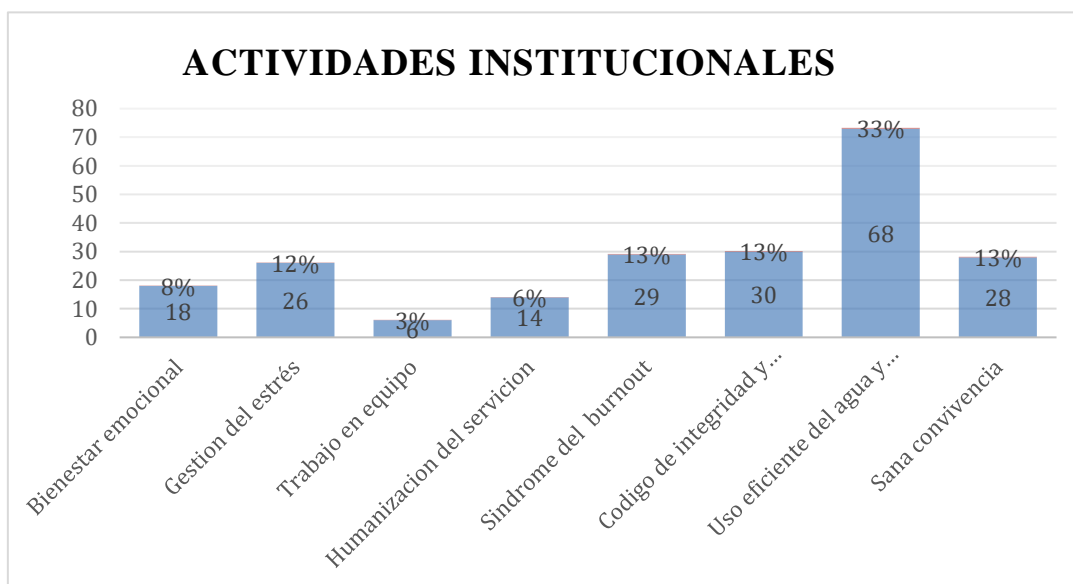


Por medio del gráfico anterior se puede evidenciar la asistencia a la pausa cognitiva denominada colores que contó con una participación de 14 colaboradores equivalentes a un 20%, en la encuesta de satisfacción aplicada a 3 participantes se puede observar un 100% que están en un totalmente de acuerdo con la actividad realizada de un total de 69 colaboradores, en la pausa cognitiva llamada sopa de letras se puede evidenciar la participación de 29 personas, el cual equivale a un 40%, en la encuesta de satisfacción aplicada a 7 participantes y se puede observar un 100% están en totalmente de acuerdo con la actividad presentada de un total de 69 colaboradores y por último se les presentó una pausa cognitiva nombrada laberinto, en la cual asistieron de 29 personas, el cual equivale a un 40% en la encuesta de satisfacción aplicada a 8 participantes y se puede observar un 100% que están en totalmente de acuerdo con la actividad realizada, de un total de 69 colaboradores de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca.



Teniendo en cuenta el objetivo específico, potenciar las relaciones interpersonales y resistencia al cambio, a través de talleres lúdico prácticos, fue posible llevar a cabo por medio de actividades que se les presentó a los colaboradores de la INSTITUCION UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DEL CAUCA y de esta manera orientar a que los colaboradores le den un “breve descanso” a su mente, y de esta forma poder contribuir de una mejor manera a su grado de concentración, velocidad de pensamiento, y tener una adecuada capacidad de focalización por medio de las actividades presentadas y poder realizar las labores diarias en su trabajo, por medio de la encuesta de calificación se pueden observar comentarios positivos a cada una de las actividades presentadas, como por ejemplo: “cumple con el objetivo descansar la mente”, “sirve para enfocarnos y tener una concentración mayor en nuestras funciones”, “ayuda a mejorar la memoria y a despejar la mente”.

Por último, teniendo en cuenta las actividades institucionales realizadas en el proyecto de practica 2023 – I pueden evidenciar los resultados obtenidos en la siguiente gráfica de forma numérica y descriptiva.



Por medio de el grafico anterior se puede evidenciar que la actividad de bienestar emocional de un total de 69 colaboradores que equivalen a un 100%, para esta actividad se contó con la participación de 18 colaboradores que equivalen a un 8%, en la actividad denominada gestión del estrés se contó con la participación de 26 colaboradores que equivalen a un 12% de un total de 69 colaboradores, en la actividad trabajo en equipo se pudo apreciar la participación de 6 colaboradores que equivalen a un 3% de un total de 69 colaboradores, en la actividad

denominada humanización del servicio se contó con la asistencia de 14 colaboradores que equivalen a un 6% de un total de 69 colaboradores, en la actividad del síndrome de burnout se pudo evidenciar la participación de 29 colaboradores equivalente a un 13% de un total de 69 colaboradores, en la actividad de código y buen gobierno se pudo apreciar la participación de 30 colaboradores equivalentes a un 13% de un total de 69 colaboradores, en la actividad denominada uso eficiente del agua y buen manejo del sistema de alcantarillado se pudo apreciar la participación de 68 personas en los cuales se encuentran los colaboradores con un equivalente a un 33% de un total de 69 colaboradores y para finalizar con la actividad denominada sana convivencia que pudo presenciar la participación de 28 colaboradores equivalentes a un 13% de un total de 69 colaboradores.

Por medio de estas actividades se puede evidenciar claramente el fortalecimiento del trabajo en equipo, el bienestar emocional, sana convivencia entre otras, mediante técnicas y tips presentados por parte de los practicantes a los colaboradores en medio de actividades lúdico prácticas para el fortalecimiento de cada una de estas situaciones que puedan llegar a presentar tanto los colaboradores y los estudiantes de la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca, para concluir se puede observar algunos comentarios positivos que se evidenciaron en las encuestas de satisfacción de cada una de las actividades presentadas a los asistentes “ nos permite mejorar el ambiente laboral, es un espacio para estar consciente de lo que nos rodea y los que nos afecta”.

### **Conclusiones.**

Se logró propiciar espacios en un 100%, en el cual los colaboradores pudieron fomentar a través de actividades lúdico practicas la gestión de emociones.

Se puede considerar que las activadas presentadas tanto a los administrativos y docentes tuvieron un gran impacto para el fortalecimiento de la comunicación asertiva y la tolerancia a frustración.

Últimamente concluimos que las estrategias de la psicología organizacional presentadas durante la práctica a los colaboradores de la IUCMC fueron de gran ayuda para potenciar las relaciones interpersonales y la resistencia al cambio.

### **Recomendaciones.**

Se recomienda a la Institución Universitaria Colegio Mayor del Cauca dar continuidad al proyecto denominado fortalecimientos de habilidades psico-emocionales para la prevención de riesgos psicosociales en los colaboradores de la institución universitaria Colegio Mayor del Cauca, a través de estrategias de la psicología organizacional, el cual permite fortalecer los riesgos psicosociales.

Se recomienda a los diferentes colaboradores mayor participación en los diferentes espacios que se gestionan través del área del de Talento Humano para la prevención de los riesgos psicosociales.

Se recomienda a los próximos practicantes estar informados de cualquier actividad que va realizar con los colaboradores, ya que es el responsable de brindar una información correcta y adecuada a los participantes para la prevención de los riesgos psicosociales.

### **Bibliografía.**

<https://psycnet.apa.org/record/1984-23118-001>

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6367717>

<https://youtu.be/4J30MXIZcKA>

[https://youtu.be/\\_KiK3PumgiY](https://youtu.be/_KiK3PumgiY)

[https://www.infoamerica.org/documentos\\_pdf/lewin01.pdf](https://www.infoamerica.org/documentos_pdf/lewin01.pdf)

[https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/1097-4679\(197610\)32:4%3C885::AID-JCLP2270320434%3E3.0.CO;2-R](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/1097-4679(197610)32:4%3C885::AID-JCLP2270320434%3E3.0.CO;2-R)

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3907247>

### **Anexos.**

Teniendo en cuenta las actividades desarrolladas, se anexan algunas evidencias de las actividades que se ejecutaron en el proyecto. Como tal los formatos, documentos, imágenes originales, reposan en la Institución Colegio Mayor del Cauca.

