

EVITAR EL RIESGO PSICOSOCIAL EN EMPLEADOS DE LA ORGANIZACIÓN
OXI 50 MEDIANTE LA CONSTRUCCIÓN DE HABILIDADES PSICOSOCIALES

STIVENN DÁVILA

UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO

TERAPIAS PSICOSOCIALES

BOGOTÀ D.C 2020

EVITAR EL RIESGO PSICOSOCIAL EN EMPLEADOS DE LA ORGANIZACIÓN
OXI 50 MEDIANTE LA CONSTRUCCIÓN DE HABILIDADES PSICOSOCIALES

*Trabajo de grado presentado como prerrequisito
Parcial para obtener el título de
PROFESIONAL EN TERAPIAS PSICOSOCIALES*

UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO
TERAPIAS PSICOSOCIALES
BOGOTÀ D.C 2020

AGRADECIMIENTOS

A mi familia y mentores que guiaron mi camino

TABLA DE CONTENIDO

1. Problema.	2
2. Justificación.	3
3. Objetivos.	4
4. Marco Teórico.	5
5. Diseño metodológico.	9
6. Cronograma general.	12
7. Programa de atención e intervención psicosocial.	13
8. Resultados.	16
9. Conclusiones.	27
10. Recomendaciones.	29
11. Bibliografía.	30
12. Anexos.	33

1. PROBLEMA

1.1 Planteamiento

Cuando un trabajador desempeña una labor en un ambiente en el que el bienestar se ve perjudicado, pueden desarrollarse síntomas de estrés a largo plazo, enfermedades cardiovasculares, enfermedades respiratorias o enfermedades mentales; a esto se le conoce como Riesgo psicosocial. Bernardo Moreno (2010). La OIT (Organización Internacional del Trabajo) define los Riesgos Psicosociales como “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés”. (Asociación chilena de seguridad, 2019) Este estrés, sumado al acoso y el malestar físico que sufren los trabajadores son resultados de una mala organización en el trabajo y no de problemas individuales. En otras palabras, el estrés laboral está determinado por la organización del ambiente de trabajo.

Actualmente, la empresa OXI 50 lleva a cabo la implementación de la Evaluación de riesgo la cual consiste en identificar y diagnosticar los riesgos psicosociales que posee la empresa Oxi 50. Los resultados de la evaluación mostraron deficiencias en los campos de: liderazgo, manejo de estrés, inteligencia emocional y en el manejo de proyecto de vida. Lúdica decide tomar acciones al respecto creando un taller de capacitación de riesgo psicosocial, con el fin de disminuir el riesgo psicosocial presenciado en la empresa Oxi 50.

Para dar un respaldo al proceso, se considera necesario acompañar, orientar y guiar el proceso a través de la creación de nuevas estrategias para abordar los riesgos psicosociales evidenciados en la empresa Oxi 50 con el aval de la empresa lúdica quien respalda el presente programa de atención e intervención psicosocial orientado a evitar el riesgo de la problemática expuesta en este proyecto, el problema hace referencia al problema psicosocial tipo dos, el cual propone como solución la gestión del riesgo y en el cual se identifican los componentes pertenecientes al mismo.

La mira central de este trabajo estará en investigar, analizar y disminuir el riesgo psicosocial en la empresa Oxi 50, por lo que se plantea la siguiente pregunta de investigación.

1.2 Formulación del problema:

¿Cómo evitar el riesgo psicosocial en empleados de la organización Oxi 51 mediante la construcción de habilidades psicosociales para la vida?

2. JUSTIFICACIÓN

Con el desarrollo económico en Colombia desde los 80, las nuevas formas de empleo y contratación fueron cambiando el panorama del ambiente laboral y es aquí donde se presenta uno de los principales conflictos en el ambiente laboral. El estrés por mencionar uno de los diferentes problemas que aquejan a los trabajadores, es una de las principales enfermedades que causa ausentismos en las empresas. Se estima que alrededor de un 35% de los trabajadores a nivel mundial ha padecido de esta enfermedad.

Países como España reportan cifras preocupantes sobre el estrés, indicando que “nueve de cada diez ciudadanos, de entre 18 y 65 años, ha sentido estrés en el último año y cuatro de cada diez (el 42%) lo han sufrido de manera frecuente o continuada” CinfSalud (2017) esto si se traduce esto al total del número de personas en España se encuentra que más de 12 millones de españoles tienen la percepción de estar estresados. Sin embargo ¿cómo enfrentar esta situación del estrés y del ambiente laboral en Colombia?

En Colombia, el gobierno en pro de mejorar las condiciones de los trabajadores introduce la ley 2646 de riesgo psicosocial “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” (Resolución n° 0024646, 2008, P, 1). Sin embargo, los esfuerzos del gobierno de Colombia no pararon ahí, pues más tarde se articularía a la ley 2646, la resolución 2404 por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos. Lo anterior, conlleva a que las empresas de todo el territorio colombiano deban actualizar la matriz de requisitos legales, apliquen la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial e intervenir los riesgos altos y muy altos que se presenten en la población trabajadora.

Teniendo en cuenta lo anterior, empresas como Oxi 50 han decidido formar parte del cambio respecto a condiciones laborales. Por lo que en esta investigación la orientación de un terapeuta psicosocial toma su importancia a la hora de disminuir los riesgos psicosociales de la empresa Oxi 50, contribuyendo a la solución de los problemas psicosociales desde una mirada transdisciplinar y un modelo psicosocial emergente.

3. OBJETIVOS

4.1 GENERAL:

Evitar el riesgo psicosocial en empleados de la organización Oxi 50 mediante la construcción de habilidades psicosociales.

4.2 ESPECIFICOS:

- Identificar y valorar factores de riesgo psicosocial existentes en la empresa Oxi 50.
- Determinar mecanismos de acción para los factores de riesgo detectados, que permitan la minimización de riesgo en las condiciones laborales.
- Promover estrategias que favorezcan al fortalecimiento de las condiciones laborales, así como las habilidades en el sistema psicosocial
- Reconocer y fomentar el valor de la libertad, asumiendo la responsabilidad y compromiso con potenciar sus habilidades para el bienestar del sistema psicosocial.

4. MARCO TEÓRICO

La importancia de actuar ante el riesgo psicosocial para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo de forma más amplia en todo el mundo. Esto por el inicio de la industrialización donde se buscaba mayor productividad laboral a cambio de un gran sacrificio para el empleador. Toro Álvarez (2010) La Organización Internacional del trabajo empieza a reconocer la importancia de los factores psicosociales del trabajo, en su documento *“importancia a los efectos de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores”* expresando que: “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (OIT, 1986, p. 3). Así mismo, en el documento queda explícito cómo “las consecuencias del descuido de tales factores recaen tanto sobre la salud de los trabajadores como sobre la empresa.” (OIT, 1986, p. 5).

Otra definición de los riesgos psicosociales la aporta la OIT del comité mixto donde enmarca a los problemas psicosociales como

“Interacciones entre trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte. Y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (9ª Reunión, 1984).

Para poder trabajar con los problemas psicosociales, nace un modelo psicosocial emergente el cual permite establecer una formulación epistemológica, ontológica y metodológica de los problemas psicosociales (Medina, 2016). El modelo psicosocial permite observar, analizar, interpretar, explicar comprender y actuar ante los problemas psicosociales definidos como “problemas de frontera”. Coherente con lo que es el riesgo psicosocial, dadas las evidencias registradas por la batería psicosocial se elige trabajar desde la gestión del riesgo que es entendida como un conjunto coherente de programas y proyectos encaminados a evitar la aparición del riesgo psicosocial, pues corresponde a problemas psicosociales que afectan a la población vulnerable en Oxi 50 la cual se encuentra en estado de vulnerabilidad entendiendo vulnerable como susceptible a sufrir de un evento catastrófico. Y se encuentran en riesgo de sufrir el impacto de un evento catastrófico. A continuación, se explican los componentes que constituyen el modelo psicosocial.

Desde la perspectiva epistemológica se propone a hacer una aproximación para comprender el problema psicosocial, para poder realizar una aproximación comprensiva del riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Oxi 50 es necesario reconocer al sujeto tal y como está frente a la vida presente y futura, conocer las interrelaciones e interacciones dentro del sistema psicosocial.

Husserl precursor de la fenomenología en su búsqueda por dar más sustento y base a la filosofía decide desarrollar un sustento teórico en la cual pueda estudiar la descripción de los fenómenos de la conciencia. Es aquí donde la fenomenología trascendental entra en juego, a consecuencia de que busca comprender la vivencia del sujeto y la intencionalidad que rige las relaciones de este con sus pares externos. Estas experiencias moldean al sujeto, su sentido, el significado que tiene del mundo y de su entorno en una forma subjetiva. Como vemos la fenomenología resulta clave a la hora de entender las diferentes perspectivas que tiene el sujeto sobre su cosmovisión.

En coherencia con la perspectiva epistemológica, está la teoría de las capacidades enunciadas Amartya Sen y Martha Nussbaum. Esta teoría surge como necesidad de comprender la libertad y de conocer como los recursos de una persona pueden usarse para generar reflexión y capital humano desde lo individual y colectivo. Nussbaum amplía esta perspectiva “al colectivo y habla de la justicia social, es decir, no solo tiene en cuenta al sujeto, sus habilidades internas, el control de recursos y la libertad de decisión, sino que amplía la mirada al entorno político, social y económico” (Medina, 2016, p. 77). En síntesis la teoría de las capacidades da una base central a una mirada desde la libertad y la oportunidad que tiene el sujeto para relacionarse con su contexto, a esto se le suma la importancia que tiene la persona para el terapeuta, ya que como terapeuta no se debe observar al sujeto como una persona más, si no, reconocerlo como un ser capaz, un ser que cuenta con derechos, un ser que es activo en un sistema y tiene habilidades para desarrollar y ser agente de cambio.

Por otro lado, la perspectiva ontológica pretende hacer una aproximación al qué y a las características del objeto de estudio del modelo, en este caso, se busca la comprensión y explicación del riesgo psicosocial para poder analizarlo y actuar frente a esta realidad humana. Se identifica un problema psicosocial tipo II, el cual involucra los siguientes componentes:

- Sistema psicosocial vulnerable.
- Amenaza.
- Proceso de decisión.

Por último, la perspectiva metodológica se refiere al actuar sobre el problema psicosocial. Dicho de otra manera, se refiere a cómo la implementación del programa de promoverá el desarrollo de habilidades psicosociales que permitirán actuar evitando el riesgo...el terapeuta psicosocial actuará sobre el riesgo psicosocial en la empresa Oxi 50. Dentro de este pilar la atención e intervención psicosocial hace referencia a cómo el terapeuta psicosocial crea un conjunto de acciones enfocadas a las necesidades de la población, y asesoría para la intervención psicosocial. Para entender más sobre la investigación, es necesario conocer

conceptos teóricos, los cuales serán un marco de referencia para el programa de atención e intervención.

Es necesario comprender que “un factor Psicosocial (FP) es una condición presente en el trabajo, de carácter tecnológico, organizacional, social, económico o personal, con la que se relaciona un individuo y que puede afectar positiva o negativamente su salud, bienestar, desempeño o desarrollo (personal o colectivo). Cualquier condición de la organización con efectos psicosociales o cualquier condición socioambiental con efectos psicológicos, sociales o sobre la salud es, entonces, un factor psicosocial laboral “(HUMANO, 2018, pág. 8) En otras palabras, los FP son susceptibles de provocar daños a la salud de los trabajadores, pero también influyen y generan una respuesta positiva, mejorando el rendimiento del trabajador.

Por otra parte, riesgo psicosocial (RP) está

“presente en el trabajo de una persona o de una colectividad laboral que tiene el potencial de afectar negativamente su salud, bienestar, desempeño o su desarrollo personal. Por su parte, un FP es una condición psicosocial presente en el trabajo de una persona o de una colectividad laboral que minimiza o elimina un riesgo psicosocial y puede, además, afectar positivamente su salud, bienestar, desempeño y desarrollo.” (Álvarez Fernando, Eugenia María, 2010, P, 95)

Para la medición, prevención y atención de los riesgos psicosociales el Ministerio de la Protección Social desarrollo la batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, aquí se clasifica los factores de riesgo como: Intra-laborales, refiriéndose a las situaciones, acciones y hechos que suceden en las empresas y extra-labores, donde son situaciones que ocurren afuera de la empresa, es decir el ámbito social de un trabajador. María Gloria (2019)

“El empoderamiento está definido como la serie de procesos por los cuales se aumenta la participación de los individuos y las comunidades” (RAE, 2019, parr 1) esto generalmente implica un desarrollo de la confianza en las propias capacidades del individuo. A esto romano (2002) analiza el surgimiento del concepto empoderamiento a la luz de la ampliación de la noción de poder. Desde esta perspectiva, este concepto no se confina solamente al poder sobre recursos (físicos, humanos, financieros), ideas, creencias, valores y actitudes.

Por otra parte, el sentido de vida constituye una cuestión filosófica sobre el objetivo y el significado de la vida o de la existencia en general (Bueno Gustavo, 1996) para Viktor Frankl el sentido de vida desde la logoterapia es trabajar con los valores creativos “los cuales nosotros creamos algo nuevo en el mundo, no necesariamente en su connotación de creatividad, sino en la posibilidad de dejar “algo”. Y es así como podemos encontrar el sentido de vida en el arte, en el hacer, en el mismo trabajo. Cada que nosotros creamos algo nuevo y que hemos hecho con amor, estamos dejando un legado y estamos en el camino de nuestro sentido de vida (Lemus Teresa, 2012).

Para finalizar, el liderazgo

“es el conjunto de habilidades y destrezas de manejo, que un individuo tiene para influir en la forma de actuar de las personas o en un grupo determinado, ocasionando que estos se desempeñen con entusiasmo, alrededor del cumplimiento efectivo de los objetivos y metas propuestas.” (Hutchinson Sandra, P, 29)

Cabe aclarar que el Liderazgo puede presentarse de modo natural, cuando un empleado sobresale, o puede desarrollarse al ser designado por cualidades de un individuo.

5. DISEÑO METODOLÓGICO

El presente proyecto de investigación se enmarcó en la investigación cualitativa, explicada como “el propósito de responder a las preguntas de investigación planteadas, cumplir con los objetivos del estudio y someter la hipótesis a prueba” (Sampieri Roberto, 2014, P.128) Así mismo podemos ampliar el concepto de la investigación cualitativa en un proceso donde la investigación toma como característica el reconocimiento del otro, tratando de comprender como piensa el ser humano, como interactúa entre los diferentes espacios sociales, se puede decir entonces que la investigación cualitativa es una investigación dialógica, un proceso de intercambio entre la población y el investigador.

5.1 Tipo de estudio:

Se utilizó la Investigación Acción Participativa, pues esta busca identificar y transformar realidades complejas donde los participantes se convierten en unos investigadores activos de la problemática (Sampieri Roberto, 2014).

5.2 Población:

La población se refiere al conjunto de personas con los que se desea conocer algo en la investigación, esto se traduce a un grupo general, en este caso la población será los trabajadores de la empresa Oxi 50.

5.3 Muestra:

La muestra del programa es cualitativa-homogénea, partiendo de la afirmación de Hernández, Fernández y baptista 2010, en la que especifican que el sistema psicosocial deberá compartir rasgos y características similares. Se contó con la participación de un grupo de 20 personas correspondientes a:

Área logística 10 personas.

Call Center 10 personas.

Total: 20 personas.

5.3.1 Tipo de muestra:

Muestra de Homogénea: “Su propósito es centrarse en el tema por investigar o resaltar situaciones, procesos o episodios en un grupo social” (Sampieri Roberto, 201, P.388)

5.4 Técnicas para recolección

Entrevista semi-estructurada-estructurada: Este tipo de entrevista hace que el entrevistador despliegue una estrategia mixta, alternando preguntas estructuradas, con preguntas espontáneas. Es una entrevista muy completa pues mientras la parte preparada permite comparar entre los diferentes candidatos, la parte libre permite profundizar en las

características específicas del candidato. (Roberto Hernández, Metodología de la Investigación, 403). (Ver anexo No.1 formato entrevista)

Batería psicosocial: La batería de Riesgo psicosocial es una herramienta que contiene la Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la cual es de obligatoria aplicación para las empresas colombianas. El diagnóstico de riesgo psicosocial permite identificar los niveles de riesgo psicosocial Intra Laboral, extra laboral y de estrés a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa para mejorar los factores de riesgo psicosocial y por ende la productividad en el trabajo.

Observación participante: La observación participante es considerada como una habilidad básica del investigador, en donde existe un fin y hay una planeación sistemática, se realiza un plan previo, un registro del fenómeno observado y al final se evalúa la validez y viabilidad. Se continuará con un ciclo repetitivo. (Sampieri Roberto, 2014 P, 399)

- 6 Entrada al campo
- 7 Registro de información
- 8 Análisis de información
- 9 Verificar Validez
- 10 Conclusiones del análisis

Diario de Campo: Resulta importante a la hora de tomar anotaciones, cuando se inicia una investigación. Sampieri (2014) señala que un diario es un escrito personal en el que puede haber narrativa, descripción, relato de hechos, incidentes, emociones, sentimientos, conflictos, observaciones, reacciones, interpretaciones, reflexiones, hipótesis y explicaciones, entre otros. En síntesis, un diario de campo constituye reflexionar, documentar y pensar sobre las experiencias vividas en la investigación.

5.5 Criterios de inclusión:

- Ser miembro activo de la empresa Oxi 50
- No estar participando en otras investigaciones.
- Pertenecer a la sede principal de Oxi 50

5.6 Consideraciones éticas:

Consentimiento informado para participar en el proyecto programa de atención e intervención psicosocial orientado desde el metapropósito gestión del riesgo dirigido a la disminución del riesgo psicosocial en la empresa oxi50 vinculada a lúdica en la ciudad de Bogotá.

Durante la realización de este proceso investigativo se tuvo en cuenta, el consentimiento informado (ver anexo), de acuerdo con las normas establecidas en la resolución 8430 de 1993 (Ministerio de salud, 1993), y finalmente el código ético y deontológico el cual regula el ejercicio de la profesión de terapeutas psicosociales (Código ético y deontológico, 2015). Lo anterior fue aprobado por el comité de ética de la facultad de terapias psicosociales

6. CRONOGRAMA GENERAL

fecha	etapas y procesos del programa	Objetivo	técnica y estrategia terapéutica
21/08/2019	Evaluación Psicosocial	Recolectar información acerca del sistema psicosocial y del problema psicosocial por medio de técnicas y estrategias de recolección de información	Estrategia: Batería psicosocial Técnica: Mesas de dialogo.
5/09/2019	Diagnostico psicosocial	Consolidar la información recolectada por medio de las técnicas y estrategias con el fin de crear un programa de atención e intervención psicosocial.	Técnica: Implementación del instrumento.
24/09/2019	Atención e intervención psicosocial	Diseño, elaboración implementación y ejecución del programa de atención e intervención psicosocial por medio de la IAP.	Técnica: Talleres lúdicos, terapéuticos.

7. PROGRAMA DE ATENCIÓN E INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL

Etapa 1: Evaluación psicosocial

En esta etapa, denominada “detección del problema” se hizo un planteamiento del problema con una inmersión en el campo, recolección de información y la generación de las temáticas, es así como se genera la pregunta de investigación que compete en este trabajo ¿Cómo construir habilidades psicosociales para la vida desde la gestión del riesgo frente al riesgo psicosocial de la empresa OXI50 en la ciudad de Bogotá D.C?

Para poder obtener información de los trabajadores en Oxi 50 se recurrió al manejo práctico de la batería psicosocial implementada un año atrás en la empresa. Esta batería psicosocial permitió conocer debilidades del sujeto en diferentes áreas sociales como lo son: Relaciones inter personales, relaciones sociales y relaciones de poder. Así mismo permitió obtener información sobre las habilidades blandas del sistema psicosocial como lo son Liderazgo y control laboral. A nivel organizacional se encontró una deficiencia a las condiciones de la organización. Estas afecciones encontradas fueron discutidas en un comité ejecutivo liderado por 2 ejecutivos de Oxi 50 y el equipo de trabajo de lúdica. El comité tuvo sus frutos donde se aprueba la planeación de un proyecto en pro a mejorar el riesgo psicosocial en la empresa, teniendo en cuenta los riesgos intra laborales y los riesgos extra laborales.

Después de estos se continuó el trabajo de investigación en la empresa lúdica, donde se tuvo una charla con el equipo sobre como ofrecer este producto y como combinar el talento creativo de lúdica y la teoría práctica del terapeuta. Es así que se llega a un acuerdo mutuo de elaborar un equipo de 3 personas que estarían a cargo del proyecto en la Oxi 50.

- Funciones del equipo:
 1. Coach: Lograr enganchar a las personas en los talleres y acompañar el proceso del terapeuta en formar habilidades blandas del equipo Oxi 50.
 2. Terapeuta psicosocial: Encargado de la elaboración del documento para la empresa Oxi 50, líder del equipo y creación de actividades terapéuticas para la población.
 3. Camarógrafo: Encargado de la parte digital del programa.

El equipo debía asumir la responsabilidad de entregar un proyecto claro sobre los temas a trabajar con la población, así mismo los gastos necesarios para las intervenciones y los tiempos que requeriría la ejecución del proyecto.

Etapa 2: Diagnostico psicosocial

La etapa número 2 nos da la guía de objetivos las estrategias y las acciones a seguir, así mismo la programación del tiempo, los recursos que se utilizaran y por último se incluye el sustento teórico de la investigación. Para este trabajo el objetivo planteado fue “Construir habilidades psicosociales para la vida desde la gestión del riesgo frente al riesgo psicosocial de la empresa OXI50 en la ciudad de Bogotá D.C.” En base a este objetivo se desglosaron 3 objetivos específicos los cuales ayudaron a la consecución del objetivo general. Para el logro del objetivo se utilizaran diferentes métodos de recolección de información los cuales son entrevistas semi-estructuradas y traducción de batería psicosocial.

En esta fase se empezaron a presentar diferentes dificultades al momento de poder compaginar horarios con la empresa Oxi 50, es por eso que se cita de nuevo una mesa de junta para poder establecer horarios con la empresa y poder desarrollar el proyecto libremente. Al finalizar la reunión quedan los horarios quedan establecidos de la siguiente manera: miércoles y viernes en un acompañamiento de 2 horas en cualquier hora del día.

Una vez hablado esto con la empresa, se empieza a montar la estructura del plan de acción, para esto se obtuvo consejos de una economista que ayudo a la elaboración del plan, es por esto que al momento de establecer las temáticas con el sujeto una de ella es el proyecto de vida, encaminada claramente a las expectativas de vida pero combinándola con el tema de finanzas personales, pues con esto ya se podrá entrenar al sistema psicosocial a analizar la situación actual, elegir alternativas y tomar decisiones acordes a las necesidades para que en un futuro se pueda tener mayor tranquilidad, control y oportunidades financieras, pero sobre todo, mayores recursos económicos.

Otro aspecto que preocupó al equipo de trabajo era la higiene postural en el sistema psicosocial, sobre todo en la parte de logística, pues era los que más tiempo debían estar sentado en el bus transportando los diferentes tanques de Oxígeno. Es aquí donde se obtiene ayuda de una fisioterapeuta para poder montar el taller terapéutico de Higiene postural.

Como se puede observar la elaboración del proyecto se dio gracias a un conjunto de conocimientos de diferentes áreas de trabajo con la fisioterapia y la economía, permitiendo así un trabajo interdisciplinar. Trabajo que es importante desarrollar en la carrera por qué ayuda a una mejor comprensión del sistema psicosocial. Pues finalmente todos estamos llamados al progreso de la población.

Etapa 3: Atención e intervención psicosocial

Según lo arrojado por los instrumentos de recolección se elabora una propuesta y elaboración del plan orientado a la consecución de los objetivos planteados inicialmente. Así mismo, la elaboración del plan ira orientada en pro a la población y se trabajara de la mano con ellos para así cumplir uno de los objetivos de la IAP, la cual es hacer que el participante sea un participante activo del cambio.

En la fase de ejecución pudimos observar como la población variaba su atención a las actividades y utilizando los círculos de reflexión, los participantes expresaron su preocupación en los horarios, pues no todos podían llegar a la hora establecida y además de esto los horarios para realizar los talleres eran flotantes, es decir no siempre eran a la misma hora. Para encontrar una solución a esto se volvió a llamar a una mesa de junta con la esperanza de poder encontrar nuevos horarios que permitieran la ejecución del proyecto. Sin embargo por temas de productividad no se logra llegar a un acuerdo mutuo, es entonces que se toma la decisión de realizar los talleres en una modalidad puesto a puesto. La cual consiste en realizar un taller en un plazo máximo de 10 min y el taller iría hacia la población y no la población hacia el taller. Permitiendo abordar a más personas con la intervención. Lo que a la larga se define como abordar a los otros.

Una vez lograda la estrategia puesto a puesto, se empieza poner a prueba en los talleres, los resultados arrojaron una mayor participación de personas ajenas al grupo control de 20 personas, mejores reflexiones de las actividades y una mejor apropiación del tema trabajado. Sin duda en un método que permite un abordaje rápido sin perder las cualidades de un taller terapéutico (reflexiones, empoderamiento, existencialismo) pues es gracias al trabajo interdisciplinar que se logra una efectiva ejecución de la propuesta.

A mitad de las intervenciones, es donde se empiezan a notar cambios en las interrelaciones del sistema psicosocial, esto gracias a los talleres de empatía que estaban encaminados a “reconocer la importancia de la empatía en los espacios laborales a través de la logoterapia con el fin de generar aprendizaje social” Recordemos que la empatía es la habilidad que permite entender las necesidades, sentimientos y problemas de los demás. Para poder hacer este reconocimiento que clave otras habilidades blandas que se trabajó con la población, como la escucha activa, el liderazgo la sana convivencia y el control de emociones. Es por esta razón que el equipo retoma de nuevo una conversación rápida para poder encaminar talleres de modo tal que los talleres se vieran como niveles de un juego, que hasta qué no completes uno no puedas pasar al otro así hasta llegar al nivel más alto el cual sería proyecto de vida.

8. RESULTADOS

8.1 PROBLEMA PSICOSOCIAL:

Los problemas psicosociales se plantean como un problema que necesita de varias disciplinas para poder ser resuelto, en otras palabras invita a la cooperación de otras disciplinas con el objetivo de crear una mesa interdisciplinar y poder así dar una solución a los problemas psicosociales.

En el caso puntual de la empresa Oxi 50 se reconoce la realidad de una población que puede ser afectada por el impacto de un evento catastrófico. En palabras de Medina 2016 “es la objetivación de situaciones, fenómenos y procesos que conforman la realidad de un sistema psicosocial vulnerable en riesgo de sufrir un evento catastrófico. (Medina, 2016, p. 77).

Esta definición pone a la población en un problema psicosocial de segundo tipo (gestión del riesgo) cuyas características o componentes son:

- Un sistema psicosocial vulnerable.
- Una amenaza.
- Un sistema psicosocial interesado en alcanzar una mejor calidad de vida o bien llamado “*Proceso de decisión*”

Una vez reconocido el problema psicosocial se trabaja de la mano con el meta propósito construcción de habilidades psicosociales para la vida el cual indica evitar la aparición de un evento catastrófico o mitigar su impacto logrando que el sistema psicosocial reconozca e identifique las amenazas en la empresa como las malas posturas (ergonomía) falta de comunicación y retención de la información (comunicación asertiva y escucha activa), falta de reconocimiento a un líder (liderazgo) y problemas para controlar los estados de ánimo (control de emociones). Para dar más complemento a esta parte, se habla que desde la gestión del riesgo y la mirada del modelo psicosocial emergente, el riesgo se presenta en la interacción e interrelación entre la probabilidad de que ocurra un evento catastrófico sobre un sistema psicosocial. Sistema psicosocial que presentaba el siguiente escenario:

- El sistema psicosocial no reconocía la amenaza, ni el impacto ni su vulnerabilidad

Es aquí entonces que se da de cuenta de la importancia de reconocer el problema psicosocial (tipo 2) y articularlo al metapropósito de habilidades psicosociales para la vida, pues logra que el sistema psicosocial reconociera los impactos que pudiera llegar a afectar a nivel emocional, físico y psicológico, repercutiendo en la pérdida de calidad de vida.

Para finalizar esta parte y agregando una visión más personal y no tan académica. Al final de cada taller se lograba que el sistema psicosocial se empoderada y desarrollara capacidades que le permitan adaptarse a la realidad. Estos resultados demuestran una coherencia entre el problema psicosocial tipo 2 con el modelo psicosocial emergente en su perspectiva epistemológica, la cual propone hacer una aproximación comprensiva del problema

psicosocial. En su perspectiva ontológica la cual se refiere al estudio, la explicación y comprensión de los problemas psicosociales y finalmente en su apartado metodológico el cual actúa sobre la realidad humana para transformarla. Estas perspectivas se argumentaran con claridad más adelante

8.2. SISTEMA PSICOSOCIAL:

De acuerdo al-meta propósito de construcción de habilidades psicosociales para la vida desde la gestión del riesgo frente al riesgo psicosocial de la empresa OXI50 en la ciudad de Bogotá D.C se logra trabajar en las siguientes habilidades blandas y riesgos psicosociales que se identificaron en los instrumentos de recolección las cuales son:

- Liderazgo.
- Empatía.
- Ergonomía.
- Control de emociones.
- Escucha activa.

Para realizar estas actividades se optó por adaptar un estilo de trabajo llamado puesto a puesto el cual consiste en trabajar un tema en tiempo máximo de 20 min. Durante este tiempo se trabajó el tema de una forma lúdica y experiencial con el objetivo de generar un mayor aprendizaje en la población. Debido a que es puesto a puesto se logró trabajar con sujeto, otros y contexto al mismo optimizando el tiempo y recursos para la implementación del diseño metodológico. Los resultados de estos talleres lograron ser positivos al poder incluir más gente de lo que se hubiera esperado con evaluaciones muy superiores a lo esperado, como se podrá evidenciar en los anexos.

Para dar evidencia a los resultados concretos en cada intervención con sujeto, otros y contexto se presentara una tabla y comentarios que amplíen la información

8.2.3 Sujeto y otros y contexto:

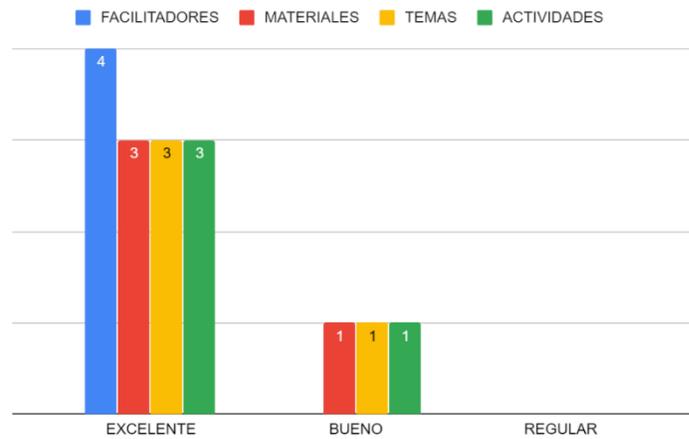
Antes de iniciar con las actividades y resultados vistos con la población Oxi 50, es importante aclarar que los talleres no se realizaron de forma aislada. Es decir no se trabajó por días un solo grupo y luego con el otro, como podría ser el caso del “sujeto”, si no que por tiempos y flexibilidad laboral expresada por los directivos de la empresa, se opta por trabajar las poblaciones al mismo tiempo. En síntesis, la información que se mostrará a continuación combina las 3 poblaciones. Esto se pudo lograr gracias a las cualidades de la estrategia puesto a puesto, cualidades que serán mencionadas más adelante.

Tema	Resultados
------	------------

<p>Auto cuidado y cuidado postural (ergonomía)</p>	<p>La población logra reflexionar sobre hábitos de vida saludable, como lo son, reconocer distres y eustres sabiéndolos manejar desde técnicas de respiración, estiramientos o juegos lúdicos de 5 a 10 min, por ejemplo: un juego concéntrese, que conlleva a una reflexión. Es decir el juego pasa de ser solo lúdico a un juego lúdico terapéutico.</p> <p>El total para las personas abordadas en este tema fue de 30 personas con la modalidad puesto a puesto.</p> <div data-bbox="570 527 1377 999" data-label="Figure"> <p>The figure is a 3D bar chart with the title "APRENDIZAJE ANTES Y DESPUÉS DEL TALLER EXPERIENCIAL". The vertical axis represents percentages from 0% to 100% in increments of 20%. There are two bars: an orange bar for "PRE" at 60% and a blue bar for "POST" at 83%.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Etapa</th> <th>Porcentaje de Aprendizaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>PRE</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>POST</td> <td>83%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p>Se evidencia el aprendizaje antes y después de la actividad donde se pueden apreciar los siguientes resultados sobre el impacto de los temas que se trataron en la sesión del programa de “Ergo-challenge”, antes de la actividad, el promedio de conocimientos frente a las temáticas abordadas, se encuentra en un 60% y después de la actividad el aprendizaje aumenta a un 83%, permitiendo evidenciar aprendizaje en los participantes.</p> <p>Aprendizajes y compromisos de la población</p> <p>Algunos comentarios recolectados por medio de la aplicación del formato IAP</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>“Ser consciente de mi postura en mi trabajo y me comprometo a divulgar el conocimiento adquirido”.</i> 	Etapa	Porcentaje de Aprendizaje	PRE	60%	POST	83%
Etapa	Porcentaje de Aprendizaje						
PRE	60%						
POST	83%						
<p>Liderazgo</p>	<p>El sistema psicosocial logra conectar temas como la asertividad, tipos de liderazgo y como estos pueden influir en el medio laboral. Así mismo reconocer cualidades propias que logran potenciar las dinámicas del grupo. Ejemplo: Sebastián es bueno para la practicidad de un tema específico, sin embargo al momento de la praxis no logra concretar sus ideas y pierde potencial en el trabajo asignado, esto se puede mejorar</p>						

complementando a la persona con otro par con cualidades mejores cualidades en la praxis. En consecuencia, no solo se trabaja en el tema del liderazgo si no también en el trabajo en equipo.

Grafica de satisfacción:



La grafica muestra la satisfacción y la apropiación del tema que tuvo el sistema psicosocial, en total participaron 16 personas la cuales en comentarios y reflexiones adicionales expresaron que:

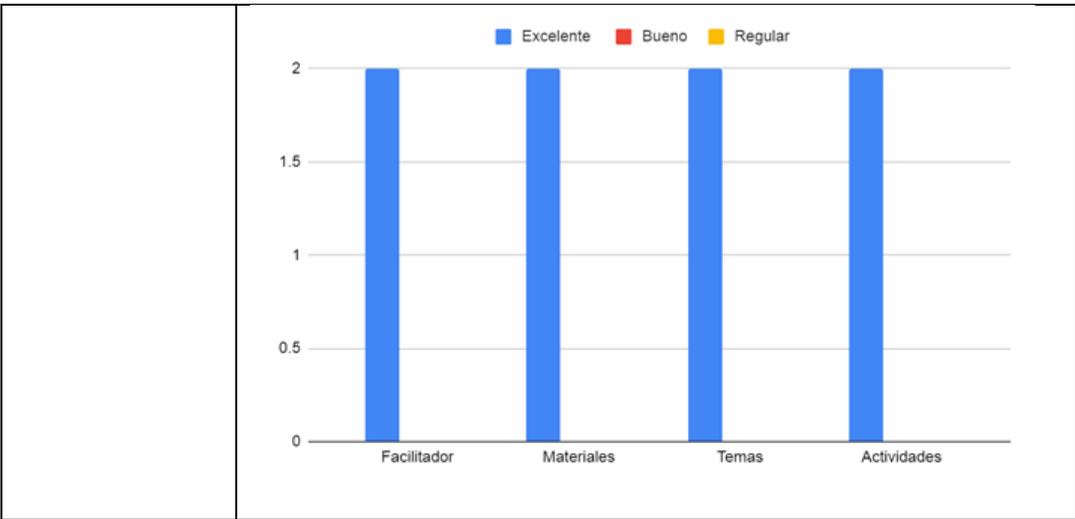
- *“La actividad permite aprender a ser tolerantes con nuestros compañeros de trabajo”*
- *“creo que fortalecí mi comunicación y como aprender a escuchar”*

Escucha Activa

El objetivo de la actividad orientado a conocer la importancia de una buena comunicación a través de una actividad de escucha activa, mejorando el clima laboral logra un aprendizajes en temas relacionados a:

Fortalecimiento de lazos grupales, desarrollo de conceptos como la escucha activa, fortalecimiento de la comunicación., fortalecimiento de habilidades blandas. En la retroalimentación

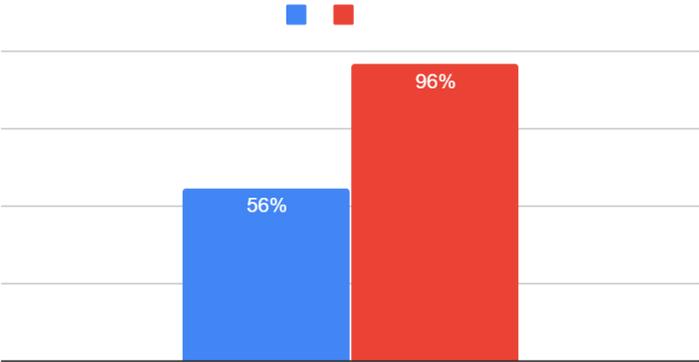
	<p>del taller encontramos que de las 20 personas intervenidas el 95% logra obtener comentarios positivos de la aplicación del taller, lo que se traduce en un empoderamiento del tema visto.</p> <div data-bbox="570 344 1360 821" data-label="Figure"> <p>The figure is a 3D bar chart titled "RETROALIMENTACIÓN". It displays three blue bars, each representing a different category. The first bar is labeled "FACILITADORES", the second "MATERIALES", and the third "TEMAS Y ACTIVIDADES". Each bar has the value "95%" written on its front face, indicating that 95% of the participants provided positive feedback for each of these categories.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>FACILITADORES</td> <td>95%</td> </tr> <tr> <td>MATERIALES</td> <td>95%</td> </tr> <tr> <td>TEMAS Y ACTIVIDADES</td> <td>95%</td> </tr> </tbody> </table> </div>	Categoría	Porcentaje	FACILITADORES	95%	MATERIALES	95%	TEMAS Y ACTIVIDADES	95%
Categoría	Porcentaje								
FACILITADORES	95%								
MATERIALES	95%								
TEMAS Y ACTIVIDADES	95%								
<p>Valores (control de emociones)</p>	<p>En el objetivo general propuesto para el taller de control de emociones se menciona el desarrollar una mayor competencia emocional a través de la técnica psicodrama para mejorar el ambiente laboral en la empresa Oxi 50.</p> <p>El psicodrama permite potenciar el crecimiento personal y el aprendizaje del tema que se quiera tratar. En este sentido la población trabajo el tema de las emociones reflejadas (realidades) en los campos laborales de la empresa. La participación de este taller conto con un grupo máximo de 5 personas. No se tuvieron los resultados esperados en cuanto a participación del grupo. Pues por temas laborales, muchas personas no pudieron asistir al taller.</p> <p>Comentarios y compromisos de los participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>“Actividad acorde a la empresa”.</i> • <i>“Mejorar la fluidez del discurso”</i> • <i>“¡Buenísimo, vuelvan pronto!”.</i> • <i>“Mejorar el trabajo en equipo y la tolerancia”.</i> • <i>“Ser constante en mi trabajo en equipo y tolerante con mis compañeros”</i> <p>Grafica de retroalimentación:</p>								



Empatía (comunicación asertiva)

Sin lugar a dudas el taller más receptivo en la población, con un alcance total de 60 personas, de nuevo deja ver las bondades que tiene la modalidad pues a puesto. En aprendizaje encontramos que la población antes conocía el tema un 56% luego de la intervención, se logra dejar a la población con un conocimiento del tema en un 96%

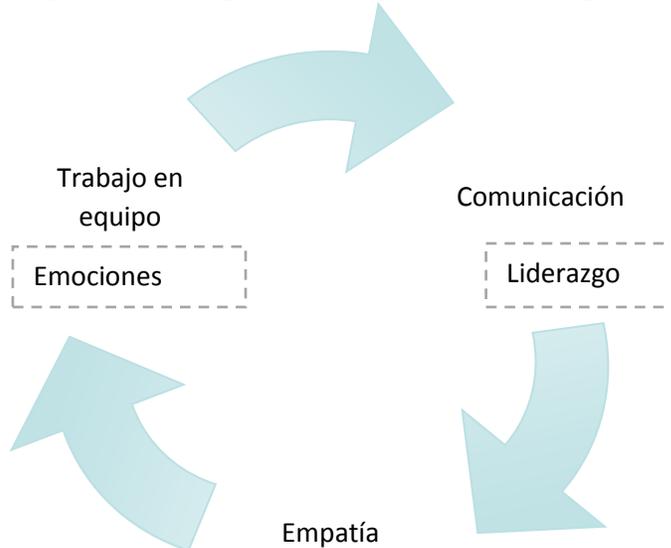
APRENDIZAJE ANTES Y DESPUÉS DEL MACRO-TALLER



- Los aprendizajes obtenidos por el formato IAP son los siguientes: *“Escuchar a mis compañeros y ponerme en su lugar para tener su punto de vista”*.
- *“Escuchar más y expresar mejor mis ideas”*.
- *“Promover la comunicación”*.
- *“Empatía con mis compañeros”*.
- *“Parar un segundo cuando tengo estrés”*.
- *“Trabajar en equipo y apoyar a mis compañeros cuando estén colgados de trabajo”*.

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>“El proceso de escuchar a la otra persona para tener buena comunicación y coordinación en las actividades”.</i>
--	--

Si observamos con cuidado, se pueda dar de cuenta que temas como el trabajo o la comunicación asertiva se repiten en algunos talleres, esto es debido a que cada cualidad trabajada en la empresa corresponde un ciclo que se retroalimenta continuamente. Ejemplo



No se puede hablar del trabajo en equipo, si no se traba la comunicación. Esto porque cada concepto está íntimamente relacionado con el otro.

8.3. MODELO PSICOSOCIAL EMERGENTE

El modelo psicosocial emergente es la formulación epistemológica, ontológica y metodológica de los problemas psicosociales. En ese sentido, en esta parte se hablara lo que se logró con las perspectivas en la población.

8.3.1. Perspectiva epistemológica:

Abarca 3 definiciones:

8.3.1.2 Ciencias de la complejidad:

Hablar de las ciencias de la complejidad es hablar de las teorías de las catástrofes enunciada por R. Thom teoría que plantea una manera de comprender las transformaciones que se producen de modo brusco o de improviso. En el caso de la empresa Oxi 50 este cambio vendría siendo la amenaza que podría generar cambios estructurales, cualitativos y funcionales en la población. De acuerdo a las teorías de

las catástrofes cualquier sistema que pase por esta transformación es susceptible de generar una reestructuración, pasando por etapas bruscas con el fin de poder llegar de nuevo al equilibrio. En síntesis la muestra de la población Oxi 50 tuvo que pasar por unos procesos de reestructuración, reagrupamiento y transformación guiados por un terapeuta con el fin de generar nuevas actitudes y un nuevo plan de vida. El terapeuta es entonces ese ente que busca generar equilibrio y armonía en la población

8.3.1.3 Paradigma fenomenológico:

Husserl precursor de la fenomenología comentaba que cada individuo construye su realidad a partir de las experiencia directa de un fenómeno, es decir es una construcción subjetiva que implica un significado propio para la persona. No es diferente ni es ajeno en la población Oxi 50 la cual a partir de sus experiencias crean una realidad propia basada en la subjetividad, pero el terapeuta como ente que observa al objeto no puedo entrar a negar esta realidad subjetiva de la población. Es por eso que Heidegger habla sobre dar una entrada, comprender e interpretar la subjetividad y la realidad. Podemos decir entonces que el paradigma fenomenológico nos da un ancla para poder entender la realidad subjetiva que pueda llegar a tener el sistema psicosocial frente al posible impacto de un evento catastrófico.

8.3.1.4 Teoría de las capacidades:

Por último la teoría de las capacidades enunciadas por Amartya Sen y Martha Nussbaum habla sobre la libertad que tiene la persona a desarrollarse libremente desde sus capacidades sobre un contexto político, social, económico y familiar pues son estas esferas las que van influenciar al sujeto a una construcción propia de capacidades, de aquí depende si son funcionales o no. Anclando esta definición al grupo Oxi 50, se encuentra que cada sujeto está influenciado por las esferas ya mencionadas lo que crea una realidad subjetiva ya mencionada por Husserl. Sin embargo es aquí donde el terapeuta entra a mirar de manera amplia y objetiva si estas influencias construyeron en el sujeto unas capacidades funcionales para la vida.

8.3.2 Perspectiva Ontológica:

La perspectiva Ontológica pretende hacer un aproximación al qué y a las características del objeto de estudio, en este se busca la comprensión y explicación del riesgo psicosocial para poder analizarlo y actuar frente a él. La comprensión de este riesgo psicosocial tiene que ver con dar un significado y sentido a las situaciones que conforman una realidad en la empresa Oxi 50. Es decir el terapeuta entrará dar mirar como la población asume ese riesgo psicosocial, si le dan un significado propio como por ejemplo “protección” o lo visibilizaban como amenaza. Pero para resolver este problema, es necesario entablar una mesa interdisciplinar, porque el terapeuta no puede comprender todas realidades de una población dado que los problemas psicosociales son problemas de alta complejidad que necesitan de una o más disciplinas para poder dar solución. Este trabajo interdisciplinar se realiza efectivamente en la empresa lúdica, donde se crea un equipo de trabajo que buscar

comprender estas realidades de la población Oxi 50 y así desde diferentes líneas de acción entrar a ayudar y a guiar el camino para generar nuevas realidades y capacidades en el sistema psicosocial.

8.3.3 Perspectiva metodológica:

Finalmente se encuentra la perspectiva metodológica la cual busca actuar sobre el problema psicosocial, es decir aquí ya se trabajó la implementación del programa que promovió y doto al sistema psicosocial de habilidades para mitigar el impacto del evento catastrófico. Aquí es donde se puede evidenciar también las acciones que tomo la mesa de trabajo interdisciplinar para abordar al sistema psicosocial con los diferentes talleres encaminados a la mitigación o minimización del evento catastrófico. Desde la perspectiva del terapeuta se tuvo que trabajar y estudiar los enfoques de la población. Los cuales son:

- Enfoque participativo.
- Enfoque de empoderamiento.
- Enfoque evolutivo de género e intercultural.
- Enfoque contextual.
- Marco de DDHH y DIH.
- Historia psicosocial.

8.4 OBJETIVOS:

Respecto al objetivo general del programa que tuvo como mira central evitar el riesgo psicosocial en empleados de la organización Oxi 50 mediante la construcción de habilidades psicosociales, se puede afirmar que se cumplió con éxito la realización del objetivo, pues al empoderar a la población sobre los riesgos psicosociales y al momento de realizar el taller de habilidades blandas, se logra que de manera indirecta y directamente el sistema psicosocial logre comprender temas de asertividad, empatía y resiliencia.

En el segundo objetivo específico del trabajo que corresponde a identificar y valorar factores de riesgo psicosocial existentes en la empresa Oxi 50 se debe mencionar que al momento de valorar los posibles riesgos que existían en la empresa, se logran identificar diferentes riesgos no planteados o mencionados en la elaboración del plan. Esto porque al revisar la batería psicosocial se identificaron riesgos a niveles muy altos (27%) para el dominio de liderazgo, dominio manejo del trabajo (27%) frente a otras dimensiones con riesgo bajo o poco apreciable como lo son las relaciones con los colaboradores o participación y manejo de cambio. Esto no quiere decir no sea importante seguir trabajando estos dominios, por el contrario, traduciéndolo a un lenguaje terapéutico, se habla de que estas dimensiones que posee el sistema psicosocial son en realidad los recursos que posee el sistema psicosocial para anticipar, sobrevivir, resistir y recuperarse de un posible impacto de un evento catastrófico. En otras palabras, los riesgos psicosociales investigados, planteados y trabajados en el programa corresponden a un consenso de la mesa directiva, y el equipo de trabajo para la realización de acciones tendientes a evitar o disminuir el riesgo.

En el segundo objetivo específico orientado a “determinar mecanismos de acción para los factores de riesgo detectados, que permitan la minimización de riesgo en las condiciones laborales.” Se logra gracias a la comunicación asertiva de las diferentes mesas de trabajo orientadas al trabajo del sistema psicosocial. Es decir que cada ficha del equipo y de la mesa directiva fueron claves para poder determinar cómo y cuándo se debía intervenir en la población. Si se hubiese presentado alguna dificultad en los consensos para la realización de acciones del riesgo psicosocial, probablemente el producto entregado a la población no hubiese sido efectivo y de calidad.

El penúltimo objetivo de orientado a promover estrategias que favorezcan al fortalecimiento de las condiciones laborales, así como las habilidades en el sistema psicosocial se fue logrando poco a poco en las realizaciones de los diferentes talleres propuestos en la empresa Oxi 50. Cambios positivos como comentarios de los trabajadores orientados a “me siento escuchado” o “ahora hay un ambiente más sano con los directivos” muestran y evidencia el buen camino de los talleres que precisamente también van encaminados a mejorar el clima organizacional de la empresa Oxi 50.

Para finalizar es importante reconocer la labor que todos de manera implícita o explícitamente tuvieron que ver con la elaboración de este programa, pues no se trató solamente de la realización de un trabajo de grado, se trató de trabajar por y para los diferentes sistemas psicosociales que se encuentra en Colombia. Trabajar para empoderar a los trabajadores de Oxi 50 frente a los diferentes riesgos psicosociales existentes en la empresa, permitió ampliar este trabajo a otras empresas como lo son Metro Bogotá o Equinix que aunque no se pueden trabajar los mismos problemas psicosociales encontrados en la empresa Oxi 50, si es cierto que todos de manera adaptativa poseen habilidades blandas que permiten movilizar el entorno, para trabajar de manera cooperativa con los demás y realizar un buen desempeño en los diferentes espacios sociales.

Las empresas Metro de Bogotá y Equinix permitieron al terapeuta psicosocial ver otras formas de climas organizacionales, mirar como un mismo taller puede afectar de manera diferente a otros sistemas psicosociales y entender la importancia de trabajar en estos espacios empresariales, pues es un mercado que no puede ser olvidado por los terapeutas psicosociales.

9. CONCLUSIONES

Para el estudio del problema psicosocial “riesgos psicosociales” se tuvo que adentrar en campos diferentes a lo que se había estudiado en semestres anteriores, sin embargo, al estudiar un poco más sobre los riesgos psicosociales en las empresas, se evidencia las fortalezas que como estudiantes de terapias psicosociales tenemos para actuar en diferentes zonas de población colombiana. Puntualmente en Oxi 50 se adoptó por trabajar los riesgos psicosociales gracias a la resolución 2104 de 2019 la cual adopta la batería psicosocial como instrumento de recolección de datos para evaluar aspectos de promoción y prevención en los trabajadores. La empresa Oxi 50 en pro de mejorar la calidad de los trabajadores opta por realizar la prueba de la batería psicosocial y además de eso darle un apoyo extra contratando un profesional en el área de problemas psicosociales. Es ahí donde el trabajo con Oxi 50 se empieza a Gestionar.

En la etapa de metodología donde se trabajó directamente con la población (sujeto, otros y contexto) se presentó algunas dificultades con la junta directiva respecto a fechas y tiempos de la implementación de talleres. Para solucionar este aspecto se decide trabajar puesto a puesto con un tiempo de máximo de 20 min por puesto de trabajo, es así como con esta metodología se empieza a implementar en todos los talleres con unos resultados favorables respecto a cubrimiento de personal. Los resultados no se pueden evidenciar individualmente pues se trabajó con todos al mismo tiempo, sin embargo, en los momentos de evaluación y retroalimentación se optaba por preguntarles a unas de las personas que pertenecieran a sujeto, otros y contexto.

Gracias a este trabajo se logra crear un programa encaminado a la prevención, reducción y mitigación de los problemas psicosociales en la empresa Oxi 50 trabajando los componentes de Amenaza, vulnerabilidad y Decisión, en donde la amenaza representa la identificación o probabilidad de que ocurra un evento catastrófico, la vulnerabilidad representa la susceptibilidad de que un sistema psicosocial sufra el impacto de un evento catastrófico y en los procesos de decisión se habla del conocimiento del riesgo, como el sistema psicosocial lo identifica y toma un juicio desde su poder de libertad.

La importancia de trabajar las mesas interdisciplinarias permite al terapeuta ampliar su mirada esperanzadora y analítica, pues alimenta el trabajo en equipo, desarrolla nuevas estrategias de intervención y comunicación lo que al momento de la práctica se transforma en habilidades para aplicar al sistema psicosocial.

Las conclusiones respecto al problema psicosocial están dadas gracias a las intervenciones realizadas en la población. Por un lado, el problema psicosocial esta dado a la construcción de habilidades psicosociales para la vida lo que permitió orientar las acciones y actitudes para ser utilizadas en la cotidianidad, por ejemplo, se sabe que la empatía permite el acercamiento

al otro, reconociendo sus fortalezas y debilidades para desde ahí formar un lazo de trabajo, amistad o afectivo. Esta empatía no solamente le va a permitir al trabajador de Oxi 50 relacionarse positivamente con sus pares en el trabajo, si no también permite que el sujeto se relacione mejor con su entorno, reconociendo al otro desde su ser y no desde la expectativa, lo que a la larga representa mejores relaciones interpersonales y personales.

También es importante mencionar el gran campo de acción que tiene el terapeuta en espacios empresariales, pues gracias a la ley 2646 de riesgo psicosocial la cual obliga a todas las empresas sin excepción, a adaptarse a esta ley y trabajar en los problemas psicosociales (PS). Es decir, el terapeuta psicosocial tiene un gran mercado en las manos y se puede enfocar también a estos espacios laborales, no significa que por esto se deba perder la sensibilidad al abordar poblaciones más vulnerables, por el contrario, este campo permite ampliar conocimientos en términos de intervenciones y en conocer maneras de poder llegar a entablar una comunicación con el sistema. En definitiva, este campo de acción se transforma en una experiencia valiosa para conocer el ámbito empresarial.

La implementación de los talleres puesto a puesto es una gran estrategia si se requiere intervenciones rápidas sin perder el componente reflexivo y terapéutico, pues tienen como cualidad el abordaje práctico al sistema, un componente lúdico para el acercamiento a la población y un componente reflexivo que permite a la población apropiarse del tema. Sin embargo, efectos secundarios que pueda presentar esta modalidad de abordaje es la poca capacidad de poder abordar varias personas al mismo tiempo, al ser un taller rápido, es preciso contar con un grupo máximo de 10 personas, para que la información entregada pueda ser fácilmente entendida por el sistema psicosocial.

El equipo de trabajo interdisciplinar que se conformó con el objetivo de abordar a la población fue de suma importancia a la hora de nivelar cargas laborales y en la resolución de problemas que se pudieron dar por horarios, temas y demás. Gracias a este equipo interdisciplinar temas como ergonomía y economía fueron posibles de trabajar a pesar de que el terapeuta no conociera sobre el tema. En definitiva, una mesa interdisciplinar permite romper ese límite de acción que tiene el terapeuta para la implantación de talleres orientados desde otra disciplina.

Finalizando la parte de conclusiones resulta de suma importancia explicar la gran herramienta que tienen los terapeutas psicosociales para abordar a un sistema psicosocial. Esta herramienta denominada modelo psicosocial emergente permite al terapeuta tener una base epistemológica. Y es que se tiene que hacer mención especial a la perspectiva epistemológica pues complementa bien al terapeuta para que este pueda llegar a comprender las diferentes realidades que tenga el sistema psicosocial. Lo mágico de esto es que no solo queda plasmado en la parte académica, pues al ser un instrumento que es abordado desde la filosofía permite a la persona ser crítica a la realidad, a buscar entendimiento, a pensar y obtener conocimiento. Conocimiento que invita reflexionar lo que observamos como realidad lo cual es el fin último de la filosofía, el cuestionarnos. Por esta misma línea, la invitación que puedo sacar de fenomenología de Husserl es la de no generar discusión sobre las realidades que pueden haberse generado individualmente en las personas, es mejor entrar a entender la visión del otro, como el percibe el mundo y desde ahí generar reflexión, lo que a su vez generará

conocimiento aplicable. Esta enseñanza de vida no hubiera sido posible sin el previo aprendizaje del modelo psicosocial.

10. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la empresa Oxi 50 seguir con los procesos de monitoreo, los cuales permiten velar por una buena calidad de vida para los trabajadores.
- Es importante establecer registros de control para los riesgos identificados, que aunque no representan un alto riesgo, pueden traer consecuencias en la salud de los trabajadores.
- Se deben llevar registros de futuras intervenciones que se hagan en la población, esto para poder medir el impacto de las intervenciones y en si el riesgo psicosocial a aumentado o disminuido en el tiempo
- Se deben realizar jornadas de sensibilización que reflejen la importancia del uso de las competencias blandas, para que los empleados de la organización adquieran un compromiso con el auto cuidado.
- Con el objeto de lograr una efectiva implementación de la ley 2646 de riesgo psicosocial, la empresa deberá contratar a una persona con las capacidades requeridas para abordar las diferentes temáticas que implican los riesgos psicosociales.
- El incumpliendo a las normas legales debe acarrear sanciones de acuerdo con la ley 2646 de riesgo psicosocial.
- El compromiso de todos los niveles jerárquicos con los problemas psicosociales es de gran importancia para que se cumplan los objetivos establecidos por la empresa.

11. Bibliografía

- Zilva, Z. (s.f.). Teoría Gestalt. *Publicidades con leyes de la Gestalt*. Palermo .
- Social, M. d. (23 de Julio de 2008). *alcaldía mayor de Bogotá* . Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- Seguridad, A. C. (08 de 02 de 2019). *ACHS*. Obtenido de <https://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx>
- Sebastian, V. (2013). Abordaje de las emociones en gestalt y en psicodrama. Del lenguaje a la imagen. *Apuntes Psicología* , 359 - 363.
- Sabater, V. (22 de Noviembre de 2017). *Mentes maraviollosas* . *Técnica Gestalt*.
- Rodriguez, A. M. (2009). Resiliencia. *Revista de Psicopedagogia*, 291-302.
- Psicosocial, r. (s.f.). *PREVENCIÓN DE RIESGOS ESPECÍFICOS EN CENTROS EDUCATIVOS*.
- Paoli, A. (2012). Husserl y la fenomenología trascendental:. *Reencuentro*, 20-29.
- Oyarzun, P. A. (2019). *Las capacidades humanas según el enfoque de Martha Nussbaum: el caso de estudiantes de obstetricia y puericultura de la universidad de Valparaíso Chile* . Chile.
- Miguel, F. (2013). La inteligencia emocional. *Revista de Claseshistoria* .
- Martínez, E. L. (2015). La importancia del liderazgo en las organizaciones. *Facultad de Derecho, UAB*.
- María Julieta Balart Gritti. (2016). La empatía: La clave para. *CLAVES DEL PODER PERSONAL*.
- Mansilla Izquierdo, F. (2004). EL RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO: UNA REALIDAD EMERGENTE. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 3-5.
- Macela, R. S. (2014). Manejar las emociones, factor importante en el mejoramiento de la calidad de vida. *Logos*.
- Lopez, P. L. (s.f.). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*.
- Laborales, I. V. (s.f.). *eskadi.es*. Obtenido de <https://www.osalan.euskadi.eus/informacion/psikopreben-factores-de-riesgo-psicosocial/s94-contpsik/es/>
- Jiménez, R. F. (2013). Liderazgo.

- Jiménez, B. M. (2014). Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio - económico. *ORP Journal*, 4-18.
- Jiménez, B. M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*, 4-19.
- Illanes, J. L. (s.f.). Persona y vida social.
- HUMANO, G. D. (2018). Programa de vigilancia epidemiológica para la prevención del riesgo psicosocial. *UNAD*, 1-33.
- Heath, S. M. (s.f.). El liderazgo, un desempeño efectivo. 28-32.
- Gloria María Jiménez González, A. M. (2019). The Labor Welfare Conditions in a Company in the Hospitality Industry. Case study Medellín, Colombia. *Universidad del Valle. Cali, Colombia.*, 203-226.
- Fernando Toro Álvarez, E. M. (2010). MODELO ANALÍTICO DE FACTORES PSICOSOCIALES EN CONTEXTOS LABORALES. *Interamericana de Psicología Ocupacional*, 95-137.
- esteban, E. (24 de Julio de 2018). *Guia infantil*. Obtenido de <https://www.guiainfantil.com/blog/educacion/conducta/las-emociones-basicas-de-los-ninos-alegria-tristeza-miedo-ira-y-asco/>
- española, R. a. (2019). Real academia española - Ergonomia . *Diiccionario de la real academia española*.
- España, G. d. (s.f.). *Istas.net*. Obtenido de <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>
- DANIELA GIRALDO GONZALEZ, J. A. (2014). LIDERAZGO: DESARROLLO DEL CONCEPTO, EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS. *UNIVERSIDAD DEL ROSARIO*.
- Crespo Patricio, d. R. (2007). Empoderamiento: conceptos y orientaciones. *ASOCAM*, 1-35.
- Clementin, F. (26 de Mayo de 2018). *Eres mamá*. Obtenido de <https://eresmama.com/las-emociones-basicas-de-los-ninos/>
- Cadena-Iñiguez, P., Rendón-Medel, R., Aguilar-Ávila, J., Salinas-Cruz, E., de la Cruz-Morales, F. d., & Sangerman-Jarquín, D. M. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 1603-1617.
- Boeree, G. (20 de Marzo de 2019). Obtenido de *Psicologia*.
- Bernardo Moreno, B. C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*, 1-188.

Antonio, E. (2014). *Wordpress*. Obtenido de <https://antonioesquivias.files.wordpress.com/2014/06/escucha-activa.pdf>

andalucia, F. d. (2014). *Inteligencia Emocional*.

Alexis, J. (2004). Saber escuchar. Un intangible valioso. *Intangible Capital*, vol n°0.

Adriana Camacho, D. R. (2017). RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES. PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL, JURÍDICA Y SOCIAL. *Prolegómenos - Derechos y Valores*, 159-172.

ACHS. (08 de febrero de 2019). *ACHS*. Obtenido de <https://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx>

12. ANEXOS

Anexo 1



TERAPIAS PSICOSOCIALES

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL PROGRAMA DE ATENCION E INTERVENCION PSICOSOCIAL ORIENTADO DESDE EL METAPROPOSITO GESTION DEL RIESGO DIRIGIDO A LA DISMINUCION DEL RIESGO PISCOSOCIAL EN LA EMPRESA OXI50 VINCULADA A LUDICA EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ

Yo, _____ Identificado con C.C _____ con residencia en _____ teléfono _____ de _____ años de edad manifiesto que he sido informado de la investigación programa de atención e intervención psicosocial orientado desde el meta propósito construcción de habilidades psicosociales para la vida desde la gestión del riesgo psicosocial en la empresa Oxi 50 en la ciudad de Bogotá realizado por la Facultad de Terapias Psicosociales, de la Universidad Antonio Nariño y tengo conocimiento de los objetivos y fases del estudio, así como de los beneficios de participar en el Proyecto. Fui informado y manifiesto haber obtenido respuesta a todos mis interrogantes y dudas al respecto. Estoy informado que mi participación en el proyecto es libre y voluntaria. Acepto dar mi testimonio y que este sea publicado para fines académicos en el marco de las consideraciones éticas vigentes establecidas.

Conozco los objetivos del Proyecto descritos a continuación:

Construir habilidades psicosociales para la vida desde la gestión del riesgo psicosocial en la empresa OXI50 en la ciudad de Bogotá D.C

- Acepto participar libre y voluntariamente en el estudio mencionado.

Firma _____

Firma _____

Nombre(s), Apellido(s) del Participante

Nombre(s), Apellido(s) del investigador

C.C

C.C

Anexo 2

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Objetivo: Recolectar información por medio de una entrevista semi-estructurada para el desarrollo de la evaluación psicosocial.

1. ¿Cómo ha sido tu experiencia en tu puesto de trabajo?
2. ¿Qué trabajo te hubiese gustado desarrollar dentro de esta empresa?
3. ¿Conoces las carencias existentes en tu área de trabajo que puedan afectarte?
4. ¿Se le da un manejo adecuado al tema del estrés en tu ambiente laboral?
5. ¿Cuáles son las técnicas que se utilizan a nivel institucional para el manejo del estrés?
6. ¿Cuáles son los factores que pueden reducir los efectos de estrés en el trabajo?
7. ¿Qué aspectos motivacionales se pueden implementar para mejorar el rendimiento de trabajo?
8. ¿Conoces las técnicas de prevención de estrés laboral?
9. ¿Consideras estar expuesto a algún tipo de riesgo en tu área laboral?
10. ¿Qué factores internos o externos consideras te hacen vulnerable al estrés laboral?

Anexo 3

FORMATO LÚDICA



Formato IAP (investigación acción participativa)

Actividad/Tema: Entornos seguros y saludables - Hábitos de vida saludable y autocuidado

Fecha:

Lugar:

Medición de impacto - Comparativo de conocimiento inicial y final (marca con una x)

Variables	Hábitos de vida saludable, alimentación y gestión del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas		Salud mental, gestión del estrés		Salud visual	
	pre	post	pre	post	pre	post
Bastante						
Mucho						
Intermedio						
Poco						
Nada						

Retroalimentación

Escala	E	B	R	Comentarios
Facilitadores				
Actividades				
Tema				

Convenciones: E (Excelente), B (Bueno) y R (Regular).

Propuestas / necesidades de formación a nivel de seguridad y salud en el trabajo

Consentimiento Informado

Me han informado que durante este encuentro desarrollaré en conjunto con mi grupo, procesos con técnicas lúdicas, de facilitación, educación experiencial e investigativas. Se tomará un archivo gráfico que será seleccionado y publicado, también se recopilará información para ser sistematizada y analizada. Tendré acceso a mi propia información en el momento que lo considere oportuno y podré desistir de este proceso en cualquier momento.

Nombre

Firma participante

Anexo 4

BATERÍA PSICOSOCIAL OXI 50 VERAGUAS:

- **TABLAS DE PUNTUACIÓN:**

La siguiente tabla muestra la valoración utilizada para calificar cada uno de los factores psicosociales identificados por la prueba:

VALORACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL Y NIVEL DE INTERVENCIÓN

CARACTERÍSTICA A	NIVELES DE INTERPRETACION		
	BAJO	MEDIO	ALTO
I. CONDICIONES INDIVIDUALES	10 - 19	20 - 29	30 - 40
II. CONDICIONES INTRALABORALES			
A. Ambiente físico de trabajo	4 - 8	9 - 12	13 - 16
B. Condiciones de la tarea	12 - 21	22 - 32	33 - 48
C. Condiciones de la gestión de personal	12 - 21	22 - 32	33 - 48
D. Condiciones de la organización	14 - 25	26 - 38	39 - 56
III. CONDICIONES EXTRALABORALES	5 - 10	11 - 15	16 - 20
VALORACIÓN GLOBAL DEL RIESGO	57 - 109	110 - 164	165 - 228
NIVEL DE INTERVENCIÓN	Existe condición de riesgo psicosocial que demanda atención progresiva con seguimiento	Existe condición de riesgo que exige atención prioritaria	Los factores de riesgo identificados exigen corrección inmediata

Fuente. Ministerio de la Protección Social

Anexo 5

NIVELES DE INTERPRETACIÓN DE LA PRUEBA DE ESTRÉS

BAJO	MEDIO	ALTO
0 A 4	5 – 17	18 – 56

Fuente. Ministerio de la Protección Social

Estas son las dos tablas que según el Ministerio de la Protección Social se deben tener en cuenta para llevar a cabo la ponderación del Riesgo Psicosocial.

Anexo 6

- Tabla Veraguas distribución por factor de riesgo psicosocial

RIESGO INTRALABORAL (22 PARTICIPANTES)									
DOMINIO: Liderazgo y relaciones sociales		DOMINIO: Control sobre el trabajo		DOMINIO: Demandas del trabajo		DOMINIO: Recompensas		PUNTAJE TOTAL nivel de riesgo	
MUY ALTO	27%	MUY ALTO	14%	MUY ALTO	41%	MUY ALTO	5%	MUY ALTO	14%
ALTO	32%	ALTO	18%	ALTO	9%	ALTO	18%	ALTO	45%
MEDIO	14%	MEDIO	18%	MEDIO	14%	MEDIO	23%	MEDIO	14%
BAJO	14%	BAJO	23%	BAJO	18%	BAJO	23%	BAJO	9%
SIN RIESGO	14%	SIN RIESGO	27%	SIN RIESGO	14%	SIN RIESGO	32%	SIN RIESGO	14%
INVÁLIDO	0%	INVÁLIDO	0%	INVÁLIDO	5%	INVÁLIDO	0%	INVÁLIDO	5%

Anexo 7

- Puntuación general riesgo intra-laboral:



PUNTAJE TOTAL RIESGO INTRALABORAL	
MUY ALTO	3
ALTO	10
MEDIO	3
BAJO	2
SIN RIESGO	3
INVÁLIDO	1

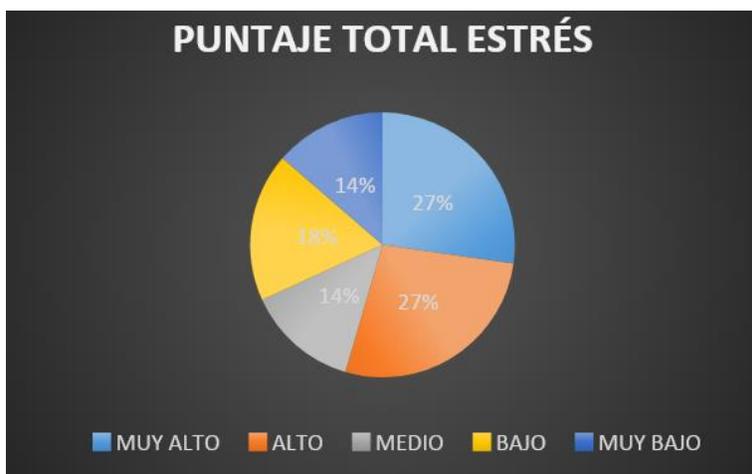
Anexo 8

- **Puntuación general riesgo extra-laboral:**

NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	
MUY ALTO	9
ALTO	7
MEDIO	3
SIN RIESGO	3



- **Distribución para evaluación de estrés**



NIVEL DE RIESGO ESTRÉS	
MUY ALTO	6
ALTO	6
MEDIO	3
BAJO	4
MUY BAJO	3

Anexo 9

ANÁLISIS TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN

Para el análisis solo se tendrá en cuenta los datos arrojados por la batería psicosocial. Este análisis se realizó en la sede Veraguas de Oxi 50 y tiene como finalidad identificar y evaluar la exposición a factores de riesgo psicosocial. El grupo diagnóstico fue un total de 22 trabajadores.

- **Tabla Veraguas distribución por factor de riesgo psicosocial:**

Unidad de análisis	Categoría	Análisis
Liderazgo y relaciones sociales Riesgo: Alto	Liderazgo Relaciones Social	Para la mayoría de los participantes, el liderazgo no es claro o no es evidenciado en la empresa. Sumado a esto, se evidencia una falencia a nivel de las relaciones sociales, las relaciones sociales fomentan la calidad de vida de las personas en la empresa.
Control sobre el trabajo Riesgo: Sin riesgo	Control Trabajo	Los participantes tienen claro los límites de su trabajo, así mismo se evidencia que los trabajadores en su mayoría tienen autonomía y usos libre de sus conocimientos para la aplicación en su trabajo.
Demandas del trabajo Riesgo: Muy alto	Demandas Trabajo	Los participantes en su mayoría expresan que la exigencia en el trabajo es elevada, esto afecta al trabajador y puede ser evidenciado en acciones como ausentismo, presentismo o Mobbing.
Recompensas Riesgo: Sin riesgo	Recompensas	Se refiere a la retribución que el trabajador obtiene a cambio de prestar sus servicios en la empresa, para esta categoría, la mayoría de los participantes expresaron que las recompensas en la empresa logran ser buenas a la hora de retribuir al trabajador.

Definición de Categorías:

Dominio (Categoría)	RAE	TERAPEUTA PSICOSOCIAL
Liderazgo	Situación de superioridad en que se halla una institución u organización, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito.	Habilidad de una persona, grupo y comunidad para influir positivamente en el ambiente que se encuentre.
Relaciones	Conexión, correspondencia, trato, comunicación de alguien con otra persona.	Anclando al término relaciones sociales, son interacciones que son reguladas por normas sociales, puede darse de 2 a más personas e influir positiva o negativamente a las personas involucradas
Social	Perteneciente o relativo a una compañía o sociedad, o a los socios o compañeros, aliados o confederados.	
Control	Dominio, mando, preponderancia.	Libertad que tiene el trabajador para ser autónomo y responsable en la empresa.
Trabajo (1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acción y efecto de trabajar. 2. Ocupación retribuida. 3. Cosa que es resultado de la actividad humana 	
Demandas	Acción o tarea que entraña dificultad y cuya ejecución requiere decisión y esfuerzo.	Cargo laboral que se ejecuta en la empresa.
Recompensas	Acción y efecto de recompensar.	Retribución que tiene el trabajador al prestar sus servicios en la empresa

Definición de los dominios según batería psicosocial:

- **Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo:**

Según la Resolución 2646 de 2008, el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales como la cohesión.

- **Control sobre el trabajo:**

Se define como la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo. (Resolución 2646 de 2008)

- **Demandas del trabajo:**

Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo. (Resolución 2646 de 2008)

- **Recompensas**

En la Resolución 2646 de 2008, este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la empresa.

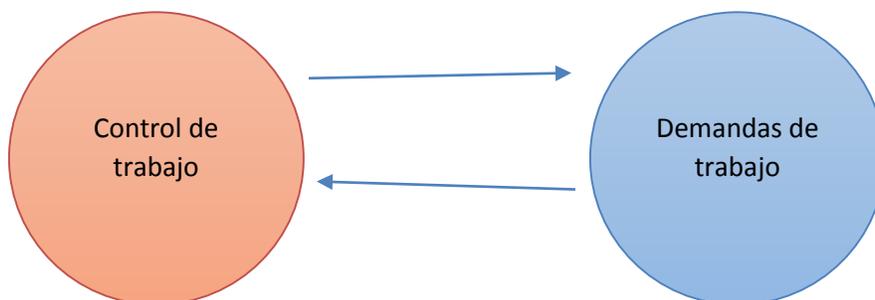
Gráfica Categorías:

Pregunta 1:



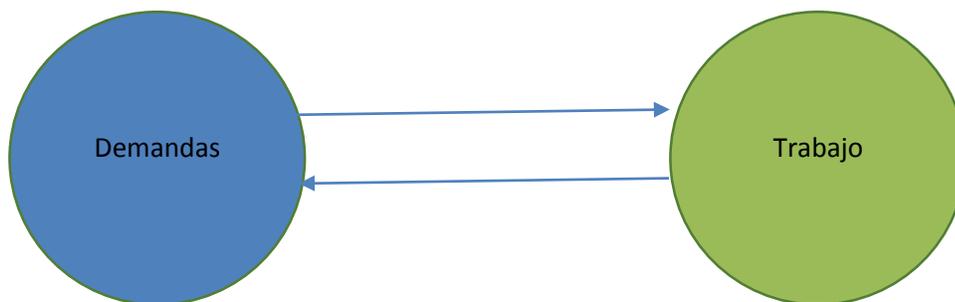
El liderazgo se da de manera autónoma en una persona, creando espacios laborales positivos y propiciando una buena convivencia. A falta de una figura clara de un líder en la empresa, las relaciones sociales dentro de la empresa se podrían ver afectadas. Pues el ambiente laboral podría tornarse pesado, haciendo que el cumplimiento de las metas y objetivos sean difusas para el trabajador

Pregunta 2:



El control del trabajo es la base para tomar decisiones durante la ejecución de alguna actividad a medida que surgen problemas. Dependiendo de la experiencia vivida de cada trabajador, la capacidad de ejecución será diferente en cada situación o problema presentado.

Pregunta 3:



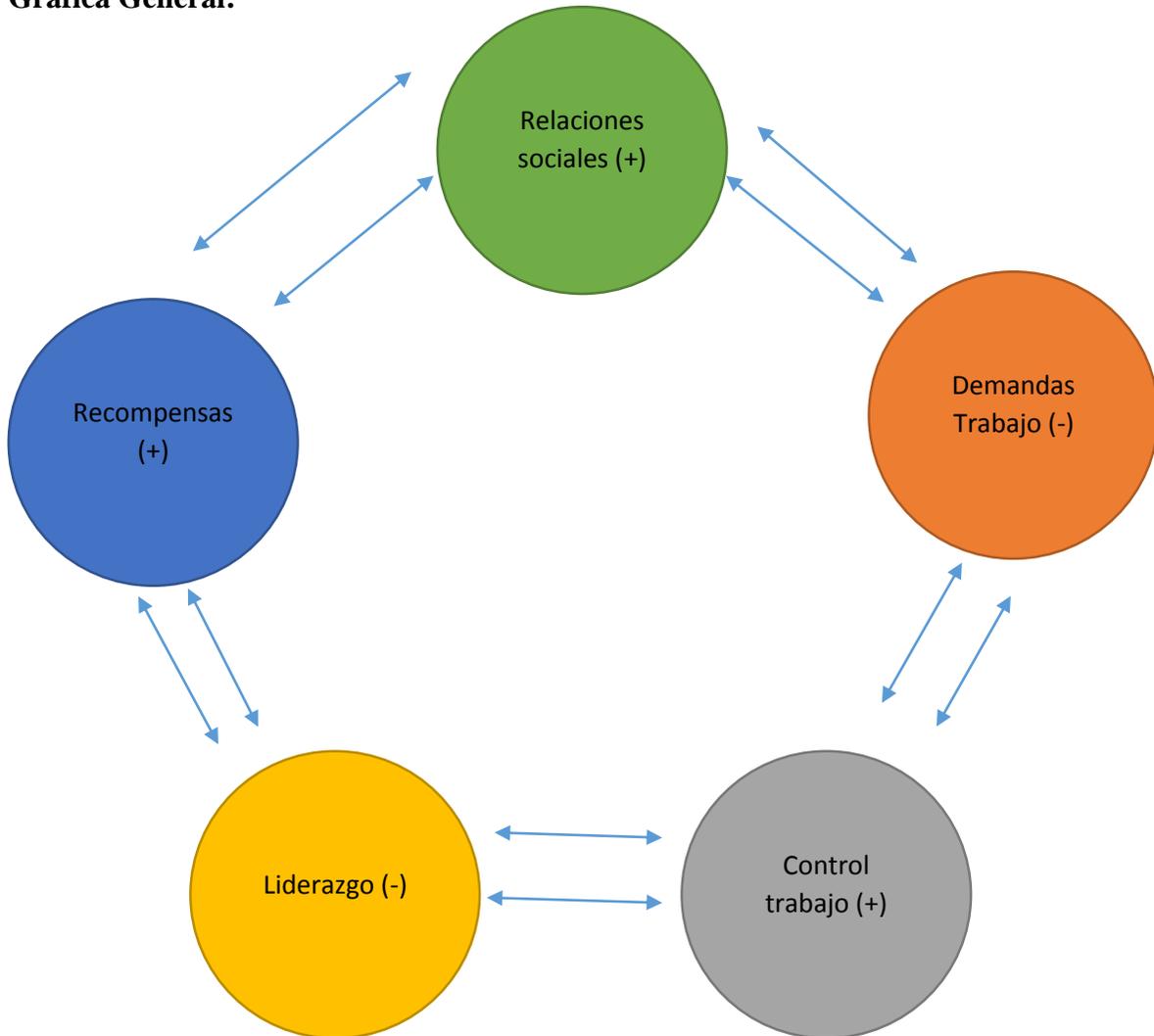
Las demandas en el trabajo están dadas por las exigencias que tiene el trabajador para con su empresa. Si la demanda del trabajo excede la capacidad del trabajador, este se verá afectado en el rendimiento laboral, así mismo si la demanda del trabajo no excede los límites del trabajador, este tendrá un buen rendimiento laboral. Es importante aclarar, que el empleado también tiene su propia autonomía y libertad a la hora de realizar su deber. En otras palabras el trabajador es responsable de su tiempo y cómo la gasta a la hora de realizar su jornada laboral.

Pregunta 4:



En la dinámica del trabajo se debe dar espacios de recreación que motiven al trabajador, no solo en su parte laboral, sino también en su parte social. En otras palabras la empresa tiene la obligación de crear un ambiente laboral óptimo para sus empleados, Estos espacios pueden ser desde un aumento salarial, hasta la creación de vínculos con instituciones educativas o recreativas.

Gráfica General:



Se puede identificar a nivel general que las relaciones sociales que se manejan en la empresa Oxi 50 son positivas para la mayoría de los trabajadores, evitando así efectos como la discriminación laboral. A la hora de realizar actividades laborales, el trabajador expresa sentirse con mucha carga laboral, lo que provoca demandas adicionales a nivel cognitivo y físico, puede ser debido a que los temas de liderazgo que dan sentido a un trabajo con entusiasmo y consecución de metas y logros, no son del todo amigables con el trabajador. Sin embargo, esto no impide a la población tener un control autónomo en su labor, pues la empresa recompensa bien a sus trabajadores, incentivándolos no solo desde la parte financiera si no también abriendo posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo.

HISTORIA PSICOSOCIAL PARA LA CONSTRUCCIÓN DE HABILIDADES PSICOSOCIALES PARA LA VIDA DESDE LA GESTIÓN DEL RIESGO

Riesgo psicosocial

SEGÚN SU ORIGEN	SEGÚN SU TIPO	SEGÚN PRESENTACIÓN
<p>Antrópico: Debido a las interrelaciones que se generan con las personas o las interacciones que se manejan en la empresa como la carga laboral. Es decir, en una empresa las relaciones sociales que se mantienen con el entorno pueden afectar positiva o negativamente el entorno social, laboral y personal.</p>	<p>Gradual: Debido a que el estrés laboral se produce poco a poco con jornadas largas, cargas laborales e interacciones con las personas.</p> <p>La OMS define el estrés laboral como un conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción. (OMS, 2019) en otras palabras el estrés. Se vuelve peligroso cuando convierte en distres</p>	<p>Recurrente: Ya que las diversas situaciones que ocurren en la empresa se repiten cada cierto tiempo.</p>
<p>El grupo activo de logística y call center está compuesto por 22 personas. Estas personas están manteniendo contacto constante con situaciones de alto nivel de distres, este nivel de distres puede ser evidenciado cuando el trabajador tiene que tratar a un cliente impaciente o molesto. Esto produce en el trabajador un agotamiento mental con consecuencias a nivel personal, social y familiar. Este distres se mantiene es recurrente y se mantiene en el tiempo debido a las interrelaciones que mantiene el sujeto con el cliente. Para prevenirlo es óptimo que el sujeto sepa manejar estrategias de control de emociones, respiración y pausas activas.</p>		

Caracterización del Sistema

Grupo

Teléfono del contacto	744 35 11
Dirección del Contacto	Carrera 34a No 4b-41
Nombre y origen del grupo	Oxi 50
Estrato socioeconómico 2	Tamaño del grupo 22
Edad promedio de los integrantes del grupo 20-50 años	Distribución de roles Logística 11 hombres en su totalidad Call Center 11 mujeres en su totalidad
Normas Las normas que rigen la empresa son de seguridad donde velan por la protección de los trabajadores. Normas de convivencia son aquellas que velan por la sana y respetuosa existencia de los trabajadores. Normas de salubridad tienen que ver con la correcta disposición de los elementos para evitar enfermedades, contaminaciones y otros riesgos a la salud. Normas jurídicas y legales. A nivel de grupo se evidencia normas de respeto, de respetar las agendas laborales esto incluye el cumplimiento de horarios y trabajos correspondientes. Y a nivel participativo se incluye la posibilidad de que cualquier miembro tiene la capacidad de decidir.	Autoridad: Se evidencian figuras de autoridad a nivel administrativo como gerente general y jefe de recursos humanos.

<p>Otros aspectos</p> <p>Los altos ejecutivos se muestran sumamente interesados en ayudar a sus empleados y no solamente por un aspecto económico, sino también porque son conscientes de todos deben llevar una vida saludable, independientemente del cargo o rol en el que se desempeña cada uno.</p>	

DIAGNÓSTICO PSICOSOCIAL

Identificación de las características de los contextos donde se presentaría “el problema o evento catastrófico a evitar”

Corresponde a la lectura directa de los ambientes donde está el sistema psicosocial en riesgo en el orden:

Geográfico: La empresa Oxi 50 está ubicada en la localidad de Puente Aranda. La vía de acceso a la empresa está en un mal estado, lo que dificulta la entrada de vehículos a la empresa. Cerca de la empresa se encuentra un pequeño parque donde los empleados pueden descansar al tomar su tiempo libre. Sin embargo, el parque no está muy bien cuidado pues cerca de la zona hay habitantes de calle que hacen sus necesidades o descansan. La zona en general se considera una zona industrial, lo que a futuro podría complicar la salud de los trabajadores en la empresa.

Salud: todos los empleados cuentan con su respectiva arl y eps, las condiciones de salubridad cumplen con las normas técnicas requeridas por la ley novena de 1979.

Educación: La empresa cuenta con una gran variedad de empleados en diferentes ramas de estudio. Se cuenta con personas que tienen el bachillerato completo, hasta personas con doctorados. La empresa en pro de mejorar la calidad de vida de sus empleados cuenta con una alianza estratégica en el Sena, para mejorar los estándares de educación de los empleados.

Recreación: La empresa cuenta con espacios de recreación continuos y espacios recreativos como lo es la sala de juegos y la sala de comidas, la empresa también apuesta a contrataciones de instituciones especializadas para la recreación de sus empleados.

Factores psicosociales de riesgo

Causas Externas	Causas Internas	AMENAZAS
<p>El Sujeto:</p> <p>Los trabajadores pueden pasar por diferentes situaciones de adversidad cómo puede ser: Vivir lejos de la empresa, Situaciones de Violencia Intrafamiliar, el barrio donde vive puede ser inseguro.</p>	<p>El sujeto:</p> <p>El bajo nivel educativo reduce la posibilidad del sujeto de aspirar a cargos con mejores ingresos económicos. Así mismo ser vulnerable a ser influenciado negativamente por compañeros de trabajo</p> <p>La ausencia de un proyecto de vida, puede ser la causa de ausentismo en la empresa o un bajo rendimiento laboral, pues no se tienen metas ni objetivos claros para con la vida.</p>	<p>Las amenazas que puede enfrentar el trabajador en Oxi 50 van de la mano a interacciones con otras personas, pues al prestar un servicio al cliente, muchas veces no se puede cumplir con las exigencias de los clientes provocando discusiones internas. O pueden ser afectadas por falta de un líder clave que guíe y comunique a los trabajadores. Así mismo la falta de un líder puede provocar objetivos difusos.</p>
<p>Los Otros:</p> <p>Las relaciones que maneja con el cliente pueden llegar a tornarse estresantes y sumamente burdas, pues el cliente a veces puede ser un poco descortés e impaciente.</p>	<p>Los otros:</p> <p>Desconfianza al relacionarse con los demás empleados de la empresa. Esto puede ser producido por la desigualdad en el ámbito educativo o factores económicos.</p>	

<p>Contexto complejo:</p> <p>La zona industrializada puede presentar una amenaza a nivel de salud. “se calcula que al año 1,3 millones las personas mueren en el mundo a causa de la contaminación atmosférica urbana” (OMS, 2019)</p>	<p>Contexto Complejo:</p> <p>Las cargas laborales afectan el rendimiento óptimo de los trabajadores, puede ser evidenciado en acciones como ausentismo y presentismo.</p>	
<p>Análisis psicosocial</p> <p>En el marco de las causas externas, se evidencia falencias a nivel Sujeto: Pasando por situaciones de inseguridad en el barrio y con un amplio recorrido de la casa al trabajo. A nivel los otros: donde las relaciones laborales que mantiene con el cliente pueden presentar temas de intolerancia. Y a nivel Contexto Complejo: se evidencia una grave afección en la salud, esto porque la empresa se encuentra ubicada en una zona donde la contaminación por partículas PM-10 (38 ug/m3) superan casi dos veces el límite máximo recomendado por la Organización Mundial de la Salud (20 ug/m3)</p> <p>En el marco de las causas internas del sujeto: Se presentan problemas a nivel educativo, ausencia de proyectos de vida. A nivel los otros: Se evidencia una desconfianza propiciada por las causas internas del sujeto, es decir por un bajo nivel educativo y económico. A nivel de contexto complejo: Las cargas laborales afectan el rendimiento del trabajador.</p> <p>Para finalizar acuerdo a los factores psicosociales de riesgo, se identifica que el grupo de Oxi 50 se encuentra en una situación de riesgo que puede afectar las dinámicas sociales, laborales y personales. Esto puede dificultar los procesos de vida de los empleados, así mismo se pueden presentar episodios de distres graves en las áreas de logística y call center.</p>		

Identifica factores protectores asociados al sistema psicosocial.

PSICOSOCIALES	ÁMBITOS	LIGADOS A OTRAS VARIABLES
<p>Social:</p> <p>Redes sociales, Familia y actividades que realice en otras instituciones por ejemplo iglesias o grupos de música y deporte. Estas instituciones ayudan al sujeto a expresar sus emociones, mantenido el tiempo libre ocupado de una manera productiva y prestando un apoyo emocional en caso de necesitarlo</p>	<p>Personal:</p> <p>Recreación de valores desde la familia cómo:</p> <p>Confianza, responsabilidad, integridad, pasión, transformación</p>	<p>Edad:</p> <p>Trabajadores entre 20 a 50 años de edad. Es una edad donde cuentan con unas competencias altas para poder desarrollar o resolver ejercicios de alta complejidad. Son capaz de reconocer y valorar sus propias limitaciones y posibilidades.</p>
<p>Psicológico:</p> <p>El ciclo vital en el que se encuentra la persona, hace que sea más responsable en la toma de decisiones, Las actitudes y sentimientos son reforzadas por sus familias, permitiendo un libre desarrollo en la personalidad.</p>	<p>Familiar:</p> <p>El sistema psicosocial cuenta con una familia donde lo pueden identificar como un padre o madre responsable.</p>	<p>Género:</p> <p>La empresa está dispuesta a contratar personal sin importar su condición sexual o de género.</p>
<p>Cultural:</p> <p>La cultura se ve mezclada por costumbres y tradiciones de otras ciudades y pueblos, reflejadas a través la interacción del conocimiento con el otro. Este intercambio de conocimiento se puede dar por pequeñas charlas entre pares en horarios de oficina y descanso, o en integraciones de</p>	<p>Educativo:</p> <p>Dado que el nivel educativo es diferente en toda la empresa Oxi 50 da posibilidad de vincular instituciones educativas con la finalidad de mejorar la educación a nivel empresarial. Se encuentra personas con el siguiente nivel educativo:</p>	<p>Raza:</p> <p>Una población multi cultural donde se encuentran personas de Bogotá, Choachi, Chia, Tunja y Zipaquirá</p>

<p>actividades recreativas propuestas por la empresa.</p>	<p>Bachiller, Técnico, Pregrado, Posgrado, maestría y Doctorado.</p>	
<p>Espiritual /trascendente:</p> <p>Búsqueda de un enriquecimiento espiritual por medio de interacciones con diferentes tipos de iglesias.</p>	<p>Laboral:</p> <p>La empresa se preocupa por el bienestar del trabajador y para eso contrata a otras empresas especializadas en actividades recreativas. Respecto a ascensos y promociones la empresa toma en cuenta el nivel educativo, si el nivel es bajo, se da la posibilidad de que estudie por las noches en el Sena reduciendo un poco su jornada laboral.</p>	<p>Nivel escolaridad:</p> <p>Educación primaria, educación básica, técnicos o tecnólogos, pregrado y posgrado. La empresa también es flexible a la hora de emplear a personas con distintos niveles educativos</p>
<p>Económico:</p> <p>Son beneficiarios de subsidios en los servicios públicos domiciliarios ya que la mayoría pertenece a estrato 2. Así mismo la empresa ofrece recompensas económicas a nivel laboral.</p>	<p>Redes sociales:</p> <p>Las redes sociales evidenciadas con las que cuenta Oxi 50 son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Apoyo de instituciones recreativas y educativas. ● Redes familiares. ● Rede social. ● Red religiosa. 	<p>Creencias religiosas:</p> <p>Cristianos Católico (en su mayoría)</p>

<p>Político:</p> <p>Según misión Busca satisfacer totalmente las necesidades de Oxígeno Medicinal, dispositivos de oxigenoterapia y de apnea del sueño de cada uno de los clientes, con los más altos estándares de calidad, a la luz de la normatividad vigente a nivel nacional e internacional, complementado con la eficiencia y eficacia de un servicio entregado con calidad, responsabilidad y calidez.</p> <p>Según visión</p> <p>Trabajar permanentemente para ser un modelo en agilidad, calidad, tecnología e integralidad logística del servicio de suministro de Oxígeno Medicinal y dispositivos para la oxigenoterapia y terapia de apnea del sueño, buscando siempre una mayor cobertura y competitividad a nivel local y nacional, para fortalecer en el mercado cada vez más proyectando a futuro como una empresa líder a nivel de la región andina colombiana, comprometida con el crecimiento de nuestro país.</p>	<p>Redes familiares:</p> <p>El sistema familia cuenta con:</p> <p>Familia nuclear</p> <p>Familia monoparental</p> <p>Familia de padres separados</p> <p>Familia sin hijos</p>	<p>Representaciones sociales:</p> <p>La empresa a nivel social es altamente reconocida a nivel nacional, cuenta con diferentes centros de distribución a nivel Bogotá, Meta y Boyacá. Sus principales compradores son EPS como Famisanar.</p>
--	---	--

Ambientales:	De comunicación:	No. De hijos por familia:
<p>La infraestructura de la empresa cuenta con su debido espacio laboral y recreativo. Así mismo cuenta con buenos implantes tecnológicos y estructurales. La empresa suple necesidades laborales, salud, transporte, educación, recreación.</p>	<p>La empresa cuenta con diferentes servicios tecnológicos que lo hacen estar a un nivel de competencia óptimo. Para información y actualizaciones de mensajes y recreación cuenta con internet, televisión y telefonía</p> <p>Para el transporte de empleados, mensajería e insumos cuentan con diferentes gamas de vehículos como son las NPR, Vehículos segmento B, vehículos compacto y finalmente motocicletas de diferentes cilindrajes.</p>	<p>Desconocido</p>

PROPUESTA DE ATENCIÓN E INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL

De acuerdo con la evaluación psicosocial se identifica al sujeto como el grupo de logística y call center, los otros como pares de otras áreas del trabajo en Oxi 50 y el contexto complejo los ejecutivos. Dadas las dinámicas generadas en la empresa y gracias al diagnóstico psicosocial se evidenció que el grupo de trabajadores Oxi 50 presente fallas a nivel **Sujeto:** Pasando por situaciones de inseguridad en el barrio y con un amplio recorrido de la casa al trabajo. A nivel **los otros:** donde las relaciones laborales que mantiene con el cliente pueden presentar temas de intolerancia. Y a nivel **Contexto Complejo:** se evidencia una grave afección en la salud, esto porque la empresa se encuentra ubicada en una zona donde la contaminación por partículas PM-10 (38 ug/m³) superan casi dos veces el límite máximo recomendado por la Organización Mundial de la Salud (20 ug/m³)

En el marco de las causas internas **del sujeto:** Se presentan problemas a nivel educativo, ausencia de proyectos de vida. A nivel **los otros:** Se evidencia una desconfianza propiciada por las causas internas del sujeto, es decir por un bajo nivel educativo y económico. A nivel de **contexto complejo:** Las cargas laborales afectan el rendimiento del trabajador.

Para finalizar acuerdo a los factores psicosociales de riesgo, se identifica que el grupo de Oxi 50 se encuentra en una situación de riesgo que puede afectar las dinámicas sociales, laborales y personales. Esto puede dificultar los procesos de vida de los empleados, así mismo se pueden presentar episodios de distres graves en las áreas de logística y call center.

Para el diseño de la propuesta se toma en cuenta el modelo psicosocial emergente que hace referencia a un enfoque integrador, multidimensional, explicativo y comprensivo de las interacciones e interrelaciones del sujeto, y orientado desde el metapropósito construcción de habilidades psicosociales para la vida desde la gestión del riesgo psicosocial el cual pretende Identificar y valorar factores de riesgo psicosocial existentes en la empresa Oxi 50, determinando mecanismos de acción para los factores de riesgo detectados, que permitan la minimización de riesgo en las condiciones laborales, promoviendo estrategias que favorezcan al fortalecimiento de las condiciones laborales, reconociendo y fomentando el valor de la libertad, asumiendo la responsabilidad y compromiso en su ejercicio.

Con base en lo anterior, se plantean trabajar las siguientes temáticas a trabajar con el sujeto, otros y contexto.

1. Temáticas a trabajar con Sujeto: Las sesiones a trabajar con el sujeto serán 7 sesiones y se trabajaran temáticas relacionadas a:

Escucha activa: La escucha activa abre espacios a los otros para abrirse con confianza, libertad y les permite sentirse comprendidos o afirmados, cuando practicamos la escucha activa, las interpretaciones personales no tiene lugar, nos dedicamos exclusivamente a escuchar con atención plena lo que la otra persona nos comunica, para entender su punto de vista.

Liderazgo positivo: El liderazgo positivo propicia prácticas que generan buen clima laboral, refuerzan la unión en el grupo, la solidaridad y la resolución de conflictos laborales.

Valores: La importancia de los valores radican en que ayudan a un buen desarrollo en el clima laboral y entran en juego cuando se utilizan los valores para tomar decisiones, Decisiones deliberada para concentrarse en las cosas que son importantes para cada quien. Cuando los valores son compartidos, construyen cohesión interna dentro del grupo.

Gestión del proyecto de vida: Es una herramienta valiosa para enfocarnos en lo que realmente es coherente con él ser y dejar de lado lo que es un distractor y va roba energía, recursos y tiempo, convirtiéndose el proceso en un camino de mejoramiento, desarrollo de estrategias personales, de habilidades y competencias que van haciendo que nos volvamos

en mejores seres humanos, orientados a resultados concretos, que al alcanzarlos nos invitan a continuar por el sendero de la vida.

Higiene postural: La higiene postural hace referencia a la posición adecuada del cuerpo para evitar lesiones futuras o inmediatas.

Empatía: La empatía ayuda a identificar las emociones y sentimientos que se generan en la otra persona, sin juzgarla ni caer en el consejo fácil ni en sugerir; y usando como referencia su punto de vista. Desde podemos generar relaciones más saludables con terceros.

2. **Temáticas a trabajar con otros:** se trabajaran 4 sesiones en donde se trabajaran temáticas como:

Empatía: La empatía ayuda a identificar las emociones y sentimientos que se generan en la otra persona, sin juzgarla ni caer en el consejo fácil ni en sugerir; y usando como referencia su punto de vista. Desde podemos generar relaciones más saludables con terceros.

Higiene postural: La higiene postural hace referencia a la posición adecuada del cuerpo para evitar lesiones futuras o inmediatas.

Sana convivencia: Continuamente las personas se ven afectadas por el ambiente en el que se desarrollan o donde aprenden a desenvolverse, aprender a convivir supone aprender a proyectarse, conectándose con los otros, en sus intereses y objetivos.

Control de emociones: el control de las emociones, tanto negativas como positivas, serena la mente y permite que la persona enfrente toma de decisiones difíciles, situaciones poco agradables y etapas de cambio.

3. **Temáticas a trabajar con contexto complejo:** Se trabajaran 2 sesiones con el contexto complejo, donde se trabajara temáticas como:

Comunicación asertiva: La comunicación asertiva ayuda a minimizar los conflictos y las discusiones, así mismo permite que se construyan mejores relaciones con amigos, familiares y terceros

Habilidades de liderazgo: Genera prácticas de un buen ambiente laboral y consecución de metas y objetivos de una manera más amigable.

Técnicas y estrategias a utilizar

- 1. Terapia centrada en el cliente:** Desarrollada por Carl Rogers, sus principios en la metodología se centran en: llamar cliente y no paciente a los que se sometan a las actividades, esto con el fin de no evocar una dependencia o pasividad. El proceso terapéutico que se lleva con la persona es de guiar al cliente, pues será el quien defina el peso de la terapia. Para su acción se toma en cuenta la aceptación y consideración incondicionalmente positiva, la empatía centrada en la persona y la autenticidad.
- 2. Psicodrama:** Creado por Jacob Levy, concibe a la persona como un ser social y no como un individuo, para la aplicación se utiliza la expresión dramática, el juego teatral, el movimiento del cuerpo teniendo la posibilidad de vivirlo desde el aquí al ahora.
- 3. Talleres de liderazgo:** Se realizarán Actividades de Neurocoaching, activación e interacción de diversos lóbulos cerebrales para la gestión de metas asociadas a la gestión de riesgo psicosocial. Así mismo se trabajara la Programación Neurolingüística - PNL. para un aprendizaje transformacional donde se contará con retos y desafíos experienciales orientados a la temática a abordar
- 4. Huellas de sentido:** Técnica de la logoterapia que busca el sentido de la vida que se ha vivido a lo largo de la biografía de cada quien y que han venido configurando un sentido de la vida hasta el presente.
- 5. Logoterapia:** Es una escuela psicoanalítica especializada en ofrecer asesoramiento sobre el sentido de la vida.

6. **Juego de roles:** Por sus siglas JDR es un juego en donde una o más personas desempeñan un determinado rol papel o personalidad. Resulta conveniente a la hora de mostrar cómo se percibe la realidad desde otro punto de vista.

7. **Ergo Challenge:** Actividad que resalta la higiene postural. Su objetivo es mantener la correcta postura en el trabajo, protegiendo principalmente la columna vertebral.

8. **Mi pista vial:** actividad lúdica que gestiona el riesgo vial teniendo en cuenta los diferentes actores viales y promocionando el autocuidado mediante una carrera de observación.

9. **Terapia Gestalt:** Técnica de la psicología humanística caracterizada por desarrollar el potencial humano poniendo en énfasis el aquí y el ahora. Se utiliza una perspectiva fenomenológica y el método “darse cuenta” prestando atención a ¿cómo actuamos?, ¿cómo lo hacemos? y a los impactos emocionales que esto produce.

Cronograma Sujeto:

<i>Taller</i>	Octubre	Noviembre
<i>Liderazgo positivo</i>	21/10/2019 (esperando reprogramación)	
<i>Escucha Activa</i>	24/10/2019	
<i>Valores</i>	25/10/2019	
<i>Gestión del proyecto de vida</i>	28/10/2019	30/10/2019
<i>Higiene postural</i>		04/11/2019
<i>Empatía</i>		09/11/2019

Cronograma otros:

<i>Taller</i>	Noviembre
<i>Empatía</i>	09/11/2019
<i>Higiene postural</i>	04/11/2019
<i>Sana convivencia</i>	06/11/2019

Los talleres de empatía e higiene postural se desarrollaran el mismo día que está programado con sujeto, pero en diferente horario, horario por confirmar.

Cronograma contexto complejo:

A definir con la señora de recursos humanos de Oxi 50

CRONOGRAMA SUJETO:

fecha	etapas y procesos del programa	tema	objetivo	técnica y estrategia terapéutica	condiciones del programa	indicadores	observaciones
21/08/2019	Evaluación Psicosocial	Acercamiento a la población	Identificar y caracterizar a la población a través de técnicas de recolección con el fin crear propuesta de intervención	Batería de riesgo psicosocial	Visibilizar el riesgo	Ámbito social	Se hizo una transcripción de la batería psicosocial
23/08/2019	Evaluación psicosocial	Acercamiento a la población	Identificar y caracterizar a la población a través de técnicas de recolección con el fin crear propuesta de intervención	Batería de riesgo psicosocial	Visibilizar el riesgo	Ámbito laboral	Lectura de formatos IAP

28/08/2019	Evaluación psicosocial	Acercamiento a la población	Identificar y caracterizar a la población a través de técnicas de recolección con el fin crear propuesta de intervención	Batería de riesgo psicosocial	Visibilizar el riesgo	Ámbito personal	Sesión de presentación del terapeuta con el grupo de trabajo
30/08/2019	Evaluación psicosocial	Corroboración de los datos de la batería psicosocial	Analizar el riesgo psicosocial a través de la batería psicosocial con el fin de visualizar los riesgos psicosociales presentes en la población.	Observación participante y diario de campo	Visibilizar y valorar el riesgo	Ámbito social, personal y laboral.	Taller realizado por lúdica, el terapeuta actuó como co-terapeuta analizando el comportamiento y las cómo se daban las relaciones laborales.

31/08/2019	Evaluación psicosocial	Presentación del proyecto a la junta directiva	Presentación del proyecto, por medio de una reunión con el fin de analizar y realizar cambios sugeridos	Charla empática y escucha activa	Buscar consenso para la realización de acciones tendientes a reducir el riesgo	No aplica	Cambios en horarios y fechas de las actividades
5/09/2019	Diagnostico psicosocial	Identificación de factores psicosociales de riesgo y protección	Identificar como los factores psicosociales de riesgo y protección actúan con el sujeto	Historia psicosocial	Valorar el riesgo	Ámbito social Ámbito político Ámbito religioso Ámbito laboral Ámbito personal	Graves afecciones a nivel socio laboral.
12/09/2019	Diagnostico psicosocial	Charla directiva en lúdica	N-A	Escucha activa, liderazgo y comunicación asertiva.	Buscar consenso para la realización de acciones tendientes a reducir el riesgo en Oxi 50	Ámbito empresarial	Tema importantes a trabajar Liderazgo Proyecto de vida Empatía Control de emociones
16/09/2019	Diagnostico psicosocial	Espera de aprobación de la junta directiva de Oxi 50	N-A	No aplica	Buscar consenso para la realización de acciones tendientes a reducir el riesgo en Oxi 50	Ámbito empresarial	Se aprueba el proyecto

24/09/2019	Atención e intervención psicosocial	Tratar y enfocar el autocuidado en el ámbito laboral	Desarrollar el auto cuidado en la población Oxi 50 por medio de talleres que mejoren su vida laboral y personal	Asaltos lúdicos Técnica Gestalt	Valorar y tratar el riesgo	Ámbito laboral	Se adelantó y trabajo como co-terapeuta en trabajos de campo con lúdica en la realización de talleres enfocados en su mayoría al autocuidado
25/09/2019	Atención e intervención psicosocial	Tratar y enfocar el autocuidado en el ámbito laboral	Trabajar la comunicación asertiva en los ámbitos laborales por medio de actividades con el fin de mejorar las relaciones interpersonales	Asaltos lúdicos Técnica Gestalt	Valorar y tratar el riesgo	Ámbito laboral	Como co-terapeuta se trabajó en campo con lúdica en la realización de talleres enfocados en su mayoría al autocuidado
21/09/2019	Atención e intervención psicosocial	liderazgo positivo	Desarrollar habilidades de liderazgo por medio de actividades terapéuticas con el objetivo de mejorar las metas y objetivos empresariales	Terapia Gestalt Asaltos lúdicos Puesto a puesto	Valorar el riesgo	Ámbito laboral	A realizar pues se cambió la programación

24/10/2019	Atención intervención psicosocial	e Escucha activa	Desarrollar el hábito de la escucha activa por medio de técnicas terapéuticas que mejoren los ámbitos laborales y sociales	Terapia Gestalt	Valorar el riesgo	Ámbito laboral social	y A realizar
	Atención intervención psicosocial	e Valores	Generar Valores de responsabili dad, atención y respeto, con el fin de mejorar los espacios laborales y sociales.	Terapia Gestalt	Valorar el riesgo	Ámbito social, laboral y personal	A Realizar
	Atención intervención psicosocial	e Gestión del proyecto de vida	Gestionar el proyecto de vida con el fin de encontrar el sentido de vida para cada persona.	Terapia Gestalt Huella sentido	Valorar el riesgo	Ámbito Personal	A Realizar
	Atención intervención psicosocial	e Higiene postural	Mantener una correcta higiene en los espacios de trabajo y en entornos exteriores por medio de actividades que ayuden a	Terapia Gestalt Asaltos lúdicos	Valorar el riesgo	Ámbito laboral	A Realizar

			generar conciencia laboral con el fin de mejorar las posturas en el trabajo				
	Atención e intervención psicosocial	Empatía	Reconocer la importancia de la empatía en los espacios laborales por medio de actividades que generen aprendizaje social	Terapia Gestalt Técnica Gestalt	Valorar el riesgo	Ámbito Social	A Realizar

• OTROS:

fecha	etapas y procesos del programa	tema	objetivo	técnica y estrategia terapéutica	condiciones del programa	indicadores	observaciones
21/08/2019	Evaluación Psicosocial	Acercamiento a la población	Identificar y caracterizar a la población a través de técnicas de recolección con el fin crear propuesta de intervención	Batería de riesgo psicosocial	Visibilizar el riesgo	Ámbito social	Se hizo una transcripción de la batería psicosocial
23/08/2019	Evaluación psicosocial	Acercamiento a la población	Identificar y caracterizar a la población a través de técnicas de recolección con el fin crear propuesta de intervención	Batería de riesgo psicosocial	Visibilizar el riesgo	Ámbito laboral	Lectura de formatos IAP
28/08/2019	Evaluación psicosocial	Acercamiento a la población	Identificar y caracterizar a la población a través de técnicas de recolección	Batería de riesgo psicosocial	Visibilizar el riesgo	Ámbito personal	Sesión de presentación del terapeuta con el grupo de trabajo

			con el fin crear propuesta de intervención				
30/08/2019	Evaluación psicosocial	Corroboración de los datos de la batería psicosocial	N-A	Observación participante y diario de campo	Visibilizar y valorar el riesgo	Ámbito social, personal y laboral.	Taller realizado por lúdica, el terapeuta actuó como co-terapeuta analizando el comportamiento y las cómo se daban las relaciones laborales.
31/08/2019	Evaluación psicosocial	Presentación del proyecto a la junta directiva	Presentación del proyecto, para análisis y cambios sugeridos, de acuerdo a las necesidades de la población.	Charla empática y escucha activa	Buscar consenso para la realización de acciones tendientes a reducir el riesgo	No aplica	Cambios en horarios y fechas de las actividades
5/09/2019	Diagnostico psicosocial	Identificación de factores	Identificar cómo los factores psicosociales de riesgo y	Historia psicosocial	Valorar el riesgo	Ámbito social Ámbito político	Graves afecciones a nivel socio laboral.

		psicosociales de riesgo y protección	protección actúan con el sujeto con el fin de actuar frente a ellos			Ámbito religioso Ámbito laboral Ámbito personal	
12/09/2019	Diagnostico psicosocial	Charla directiva en lúdica	Discutir la planeación de los talleres a trabajar con la población de Oxi 50	Escucha activa, liderazgo y comunicación asertiva.	Buscar consenso para la realización de acciones tendientes a reducir el riesgo en Oxi 50	Ámbito empresarial	Tema importantes a trabajar Liderazgo Proyecto de vida Empatía Control de emociones
16/092019	Diagnostico psicosocial	Espera de aprobación de la junta directiva de Oxi 50	N-A	No aplica	Buscar consenso para la realización de acciones tendientes a reducir el riesgo en Oxi 50	Ámbito empresarial	Se aprueba el proyecto
04/11/2019	Atención e intervención psicosocial	Empatía	Reconocer la importancia de la empatía en los espacios laborales a través de la logoterapia con el fin de generar	Logoterapia	Valorar el riesgo	Ámbito empresarial	A realizar

			aprendizaje social				
09/11/2019	Atención e intervención psicosocial	Higiene postural		Terapia Gestalt Terapia basada en el cliente	Valorar el riesgo	Ámbito social y empresarial	A realizar
06/11/2019	Atención e intervención psicosocial	Sana convivencia	Brindar herramientas que fortalezcan la sana convivencia en el trabajo por medio de la logoterapia con el fin de mejorar la calidad humana	Logoterapia	Valorar el riesgo	Ámbito laboral	A realizar

08/11/2019	Atención e intervención psicosocial	Control de emociones	Generar entrenamiento o en control de emociones por medio de la logoterapia con el fin de mejorar el ambiente laboral	Logoterapia	Valorar el riesgo	Ámbito Laboral	A realizar
------------	-------------------------------------	----------------------	---	-------------	-------------------	----------------	------------

- **Contexto Complejo:**

fecha	etapas y procesos del programa	tema	objetivo	técnica y estrategia terapéutica	condiciones del programa	indicadores	observaciones
A confirmar	Atención e intervención psicosocial	Liderazgo	Desarrollar habilidades de liderazgo a través de técnicas terapéuticas que permitan de mejorar las metas y objetivos empresariales	Terapia Gestalt Asaltos lúdicos	Valorar el riesgo	Ámbito laboral	A realizar pues se cambió la programación

Anexo 10

 FACULTAD DE TERAPIAS PSICOSOCIALES GESTIÓN DEL RIESGO FRENTE AL RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL			
PRE INFORME N. 1 LIDERAZGO			
Fecha:	Por editar	Duración sesión:	Una hora (1:00h)
Objetivo General Terapéutico:	Desarrollar habilidades de liderazgo por medio de técnicas terapéuticas que mejoren las metas y objetivos empresariales.		
Sistema Psicosocial:	22 personas del equipo de Oxi 50 entro los cuales se encuentran el grupo de logística y el grupo de call center		
Terapeuta Psicosocial:	Stivenn Davila		
DESARROLLO DEL TALLER (tipo de taller)			

<p>Presentación y Bienvenida</p>	<p>El terapeuta dará una bienvenida empática y presentará el taller a trabajar, indicará las reglas, explicará cómo se trabajará y cuál será la finalidad de la actividad. Ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Buenos días mi nombre es ----- hago parte del equipo de lúdica y nos encontramos en el día de hoy para trabajar un tema relacionado al liderazgo • Antes de empezar la sesión se leerá las normas de convivencia. <ol style="list-style-type: none"> 1. Respetar la palabra del otro. 2. Hablar por turnos. 3. No realizar otros ejercicios de ocio académicos o laborales dentro de la actividad.
<p>1. Actividad Rompe Hielo</p>	
<p>Nombre de la actividad:</p>	<p>Alcanzo la estrella</p>
<p>Objetivo:</p>	<p>Reconocer, identificar tipos de líderes a través de una actividad con el fin de potenciar sus habilidades.</p>
<p>Tiempo:</p>	<p>20 min</p>
<p>Recursos:</p>	<p>Estrellas de cartulina, cinta, marcadores y dulces</p>
<p>Procedimiento:</p>	<p>Se realizará en forma de concurso, con dos o tres equipos, que deben tener igual número de miembros. En caso de no tener las suficientes personas disponibles, se realizará la actividad de manera individual.</p> <p>Las estrellas estarán prendidas en un tablero o una pared un poco alejado de los asientos. Por detrás cada estrella estará escrito un tipo de líder.</p> <p>Si se trabaja en equipos se enumeraran a los miembros (1, 2, 3,...) Y cuando sea el momento, quien dirige el juego (Terapeuta) indicara “salgan los números (ejemplo 10, 7 y 6)”. Si se trabaja individual solo se dirá que todos los participantes pueden salir a buscar la estrella en: 3, 2, 1 ¡YA!</p> <p>El primero que llegue, podrá coger la estrella que desee y deberá observar que tipo de líder dice en la estrella y deberá representarlo en forma de mímica. El equipo que responda correctamente ganara un punto. Se va notando la puntuación, para saber al final cuál es el equipo o persona ganadora.</p>

	<p>*las estrellas tendrán los siguientes tipos de lideres</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Liderazgo autocrático. 2. Liderazgo burocrático. 3. Liderazgo carismático. 4. Liderazgo participativo o democrático
Retroalimentación:	<p>Finalizada la actividad se hará una retroalimentación de lo observado en la actividad, además se hablará un poco de cómo los lideres pueden influir en un grupo de manera asertiva o negativa y para finalizar y dar continuidad a las actividades se harán dos preguntas específicas que se utilizaran luego como recurso de recolección de información.</p> <p>La retroalimentación consistirá en preguntar sobre</p> <p>¿Cómo te sentiste con la actividad? ¿Reconoces líderes en tu espacio laboral?</p>
2. Actividad Central	
Nombre de la actividad:	Central Bull-Ring
Objetivo:	Reconocer en el campo a líderes positivos y reforzar las conductas positivas mediante premios
Tiempo:	30 min
Recursos:	Población.
Procedimiento:	Se levantará un balón con la ayuda de las cuerdas atadas al aro y sin ayuda de las manos. Con el balón en el aro, el facilitador dará la instrucción de que el balón deberá subir, bajar y llevarlo hasta otro lado, la dificultad puede ir aumentando dependiendo del grupo.
Retroalimentación:	

Finalizada la actividad se hará una retroalimentación resaltando como el liderazgo puede guiar y facilitar actividades que parecen complicadas, pero con una buena orientación y objetivos claros, el trabajo pesado se vuelve más llevadero

1. ¿Qué aprendizajes puedes sacar de esta actividad?
2. ¿Cómo reconoces si eres un líder positivo o negativo dentro de tu grupo de trabajo?

3. EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN DEL TALLER

Se dará un espacio para hablar sobre la temática, del taller preguntado cosas claves cómo:

- ¿Cómo te sentiste con el taller?
- ¿Qué pudiste analizar de lo ocurrido durante el taller?
- ¿Crees que el liderazgo es importante en tu trabajo, por qué?
- ¿Cuál es tu compromiso para fortalecer tu liderazgo en tu trabajo?
- Entre otras preguntas que el facilitador considere pertinente realizar.

Adicionalmente Se utilizarán los formatos IAP de lúdica, los cuales recolectan información clave para analizarla y dar un informe detallado de la actividad.

4. TÉCNICAS Y ESTRATEGÍAS TERAPÉUTICAS EMPLEADAS

Técnica Terapia basada en el cliente centrada en saber escuchar: Es una técnica necesaria que se realiza sin criticar, ni juzgar, ni consolar, esto permite percibir con alta sensibilidad y exactitud al paciente. El propósito central de este enfoque es facilitar la tendencia hacia la auto-realización del cliente. Gonzales (2016)

Según Rogers, hay seis condiciones necesarias para que un cambio real. Estas son:

1. El contacto psicológico entre el cliente y el terapeuta.
2. El cliente sufre un trastorno emocional, pues se encuentra en un estado de incongruencia.

3. El terapeuta es auténtico y consciente de sus propios sentimientos (congruencia).
4. El terapeuta tiene la consideración positiva incondicional hacia el cliente.
5. El terapeuta tiene la comprensión empática del cliente y su marco interno de referencia, y sabe comunicar esta experiencia con el cliente.
6. El cliente reconoce que el terapeuta tiene la consideración positiva e incondicional hacia él y una comprensión de sus dificultades.

5. REFERENTE TEÓRICO

● Liderazgo: Se relaciona con el arte de influir en los individuos, para que se esfuercen voluntariamente y entusiastamente en el logro de objetivos grupales u organizacionales, y solo de esa forma serán herramienta de la competitividad. Existen muchas definiciones de este concepto, algunas de ellas son: “intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas.” (Ralph. 1999 citado por Monteza y Neyra. 2016) El concepto de Ralph también maneja cuatro características importantes en el liderazgo que son: Los miembros del grupo; ayudan a definir la posición del líder y permiten que transcurra el proceso del liderazgo; sin ellos el liderazgo no sería posible. Distribución desigual del poder entre los líderes y los miembros del grupo. La figura del líder en general tiene más poder que el resto, esto no significa que los miembros del grupo carezcan de poder. Capacidad para usar las diferentes formas del poder para influir en la conducta de los seguidores, de diferentes maneras. El cuarto aspecto es una combinación de los tres primeros, pero reconoce que el liderazgo es cuestión de valores. Por otro lado, Fischman (2006), se refiere al liderazgo como “el proceso de movilizar personas hacia objetivos y metas compartidas. (Fischman. 2006 citado por Monteza y Neyra. 2016). Los autores Bass y Avolio (2006), Velásquez (2006), Lerma (2007), Leithwood, Mascall y Strauss (2009) hablan del Liderazgo transformacional, bajo este tipo de liderazgo, el líder podrá exhibir de acuerdo con las demandas de las circunstancias, diferentes patrones de dirección, dicho liderazgo se enfoca en motivar a las personas a imprimir su mayor esfuerzo en el logro de sus expectativas. Se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad, los cuales representan a su vez, un beneficio para la colectividad. Además estos autores proponen una serie de características del líder transformacional: Carisma, creatividad, interactividad, visión, ética, orientación a las personas y coherencia.

6. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

esteban, E. (24 de Julio de 2018). *Guia infantil*. Obtenido de <https://www.guiainfantil.com/blog/educacion/conducta/las-emociones-basicas-de-los-ninos-alegria-tristeza-miedo-ira-y-asco/>

Jiménez, R. F. (2013). Liderazgo.

Martínez, E. L. (2015). La importancia del liderazgo en las organizaciones. *Facultad de Derecho, UAB*.

7. ANEXOS



Fomato IAP (investigación acción participativa)

Actividad/Tema: Entornos seguros y saludables - Hábitos de vida saludable y autocuidado

Fecha:

Lugar:

Medición de impacto - Comparativo de conocimiento inicial y final (marca con una x)

Variables	Hábitos de vida saludable, alimentación y gestión del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas		Salud mental, gestión del estrés		Salud visual	
	pre	post	pre	post	pre	post
Bastante						
Mucho						
Intermedio						
Poco						
Nada						

Retroalimentación

Escala	E	B	R	Comentarios
Facilitadores				
Actividades				
Tema				

Convenciones: E (Excelente), B (Bueno) y R (Regular).

Propuestas / necesidades de formación a nivel de seguridad y salud en el trabajo

Consentimiento Informado

Me han informado que durante este encuentro desarrollaré en conjunto con mi grupo, procesos con técnicas lúdicas, de facilitación, educación experiencial e investigativas. Se tomará un archivo gráfico que será seleccionado y publicado, también se recopilará información para ser sistematizada y analizada. Tendré acceso a mi propia información en el momento que lo considere oportuno y podré desistir de este proceso en cualquier momento.

Nombre

Firma participante

Anexo 12

 FACULTAD DE TERAPIAS PSICOSOCIALES PROGRAMA DE ATENCIÓN E INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL CON METAPROPÓSITO DE CONSTRUCCIÓN DE HABILIDADES PSICOSOCIALES DESDE LA GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA OXI 50 EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C Tema: liderazgo			
POST INFORME N°1 (taller sujetos)			
Fecha:	26 de octubre	Duración sesión:	Una hora
Objetivo Terapéutico:	Desarrollar habilidades de liderazgo por medio de técnicas terapéuticas que mejoren las metas y objetivos empresariales		
Sistema Psicosocial:	22 personas del equipo de Oxi 50 entro los cuales se encuentran el grupo de logística y el grupo de Call center		
Terapeuta Psicosocial:	Stivenn Davila		
EVALUACIÓN DEL DESARROLLO DEL TALLER TERAPÉUTICO			
Evaluación de la Presentación y Bienvenida	La presentación del taller se llevó a cabo por el terapeuta psicosocial a cargo, se brindó las indicaciones correspondiente al taller y lo que se iba a desarrollar en la jornada		
1. ACTIVIDAD ROMPE HIELO			
Nombre de la actividad:	Alcanzo la estrella		
Ejecución de la actividad:	<p>Se ubicaron a los participantes en 4 grupos, posteriormente se explicó la actividad y se dio inicio.</p> <p>Inicialmente en la actividad los grupos se mostraban dispersos y con poca participación, posiblemente por acciones externas a la actividad, como pueden ser sus acciones laborales. Sin embargo, cuando la actividad avanzaba, los participantes se mostraban más participativos, pero con falta de trabajo en equipo. Esta carencia la fueron desarrollando mediante avanzaba la actividad, pues los grupos se reunían para discutir sobre cómo desarrollar óptimamente la actividad. En cada grupo se evidencio diferentes tipos de líderes, como lo son el líder carismático y el líder democrático.</p> <p>Al finalizar la actividad se le pregunto a dos personas sobre cómo les había parecido la actividad y si habían reconocido lideres dentro de la actividad. Los participantes expresaron que la</p>		

	<p>actividad les pareció agradable y emotiva porque habían creado un nuevo espacio social con otras personas, sin embargo reconocieron la falta del trabajo en equipo al principio de la actividad.</p>
Logros obtenidos:	<p>Se logró que el sistema psicosocial reconociera los tipos de líderes que existen y como estos pueden influenciar en un espacio laboral</p>
Duración:	<p>40 minutos</p>
2. ACTIVIDAD CENTRAL	
Nombre de la actividad:	Central Bull-Ring
Ejecución de la actividad:	<p>La actividad se desarrolló en un tiempo de 30 min donde se puso a prueba la unión del grupo, pues en esta actividad que todos estén coordinados es pieza clave para la resolución de la actividad.</p> <p>Al principio de la actividad el grupo no lograba dirigir el balón al centro del círculo, por lo que diversas personas empezaron a hablar con un tono de voz intrusivo sobre cómo se debería hacer la actividad. Sin embargo, el grupo se mostró reacio y siguieron realizando la actividad de forma individual. Después de un tiempo de no lograr nada, el terapeuta decide dar una pista sobre cómo realizar la actividad. Es entonces que el grupo decide delegar un líder que hablara y expresara como se debía manejar el balón. Una vez resuelta la actividad, los participantes expresaron su felicidad abrazando a los demás y riéndose sobre la situación.</p> <p>Al finalizar la actividad se pidió que voluntariamente una persona hablara sobre si lograba reconocerse como una persona de liderazgo positivo o negativo. Sin embargo, al ver que ningún participante quería hablar, se concedió una pequeña sensibilización sobre el liderazgo, hablando de que, como a veces actitudes corporales, tonos de voz o palabras incorrectas afectan la relación del grupo.</p>
Logros obtenidos:	<p>Coacción del grupo y identificación de un nuevo líder en el grupo.</p>
3. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL TALLER	

- Cumplimiento del objetivo de las actividades realizadas.
- La percepción de los colaboradores frente a la metodología expuesta durante la jornada fue positiva, según lo manifestado por algunos de ellos.
- Se evidenció durante el desarrollo del taller que a los colaboradores se les dificulta comunicar sus ideas para favorecer el trabajo en equipo, a pesar de mostrarse abiertos a las temáticas trabajadas.
- Los colaboradores reconocen la importancia de trabajar y desarrollar habilidades y competencias blandas que les permitan lograr los objetivos que se proponen en los diferentes aspectos de su vida y no solo al interior de la organización.
- Los colaboradores resaltan la importancia del reconocimiento, el apoyo y el impulso, como factores que además de aumentar la visión del otro, respaldan y motivan su proceso personal y profesional.

4. SUGERENCIAS PARA SEGUIMIENTO DE PROCESO

- Dar seguimiento y continuidad a este tipo de procesos con el objetivo de seguir fortaleciendo el liderazgo y el trabajo en equipo.
- Promover en los colaboradores la resiliencia, escucha positiva y la comunicación en clave al logro de objetivos, transformación de conflictos y al equilibrio emocional de los trabajadores para hacer frente a las diversas e inesperadas situaciones laborales.
- Realizar talleres experienciales que permitan profundizar en las temáticas de trabajo en equipo.

 FACULTAD DE TERAPIAS PSICOSOCIALES GESTIÓN DEL RIESGO FRENTE AL RIESGO PSICOSOCIAL EN OXI 50			
Pre informe n°2			
Empatia			
Fecha:	04/11/2019	Duración sesión:	1hra
Objetivo General Terapéutico:	Reconocer la importancia de la empatía en los espacios laborales como herramienta de aprendizaje social		
Sistema Psicosocial:	Desarrollar habilidades de liderazgo con el objetivo de mejorar las metas y objetivos empresariales.		
Terapeuta Psicosocial:	Stivenn Davila		
DESARROLLO DEL TALLER (tipo de taller)			
Presentación y Bienvenida	<p>El terapeuta dará una bienvenida empática y presentará el taller a trabajar, indicará las reglas, explicará cómo se trabajará y cuál será la finalidad de la actividad. Ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Buenos días mi nombre es ----- hago parte del equipo de lúdica y nos encontramos en el día de hoy para trabajar un tema relacionado al liderazgo • Antes de empezar la sesión se leerá las normas de convivencia 		
1. Actividad Rompe Hielo			
Nombre de la actividad:	Pensamientos y Mentes		
Objetivo:	Generar un clima de distensión y promover la interacción grupal de manera entretenida.		
Tiempo:	20 min		
Recursos:	Población		
Procedimiento:	El Terapeuta deberá formar subgrupos de tres personas, donde dos se toman de las manos y forman un pequeño círculo que será llamado mente. La tercera persona se mete adentro pasando a ser pensamiento.		

	<p>El Terapeuta podrá gritar “cambio de pensamiento” y en ese momento las mentas se quedan en su lugar y levantan las manos para que el pensamiento y busque una nueva mente. Luego el Terapeuta gritará “Cambio de mentes”, los pensamientos se quedan quietos esperando una nueva mente y quienes forman los pensamientos se moverán para rodear a una nueva mente.</p> <p>Estas acciones se pueden repetir unas dos veces, las acciones que el terapeuta crea necesario.</p> <p>Mientras transcurre la actividad, se ira hablando sobre como la empatía muchas veces no se puede lograr por disgustos o diferentes tipos de ideologías, permitiendo así cambios de “idea” o “pensamientos” pensamientos que irán enfocados a no compartir o ser indiferente con mi par (laboral)</p>
Retroalimentación:	<p>Finalizada la actividad se realizara una pequeña charla donde se podrá compartir la experiencia vivida en la actividad y se harán dos preguntas claves que irán enfocadas a conocer la perspectiva del participante y la experiencia ganada</p> <p>¿Cómo te sentiste con la actividad? ¿Reconoces situaciones donde no pudiste ser empático con otra persona?</p>
2. Actividad Central	
Nombre de la actividad:	Reconociendo a mi compañeros
Objetivo:	
Tiempo:	20 minutos
Recursos:	Papeles y cinta
Procedimiento:	<p>En grupos de 4 o 5, se repartirá unos papeles que tendrán una frase y se deberá escoger uno al azar, y sin leerlo, Se colocará en la frente de cada uno para que los demás, puedan leerlo. Cada papel describirá una frase que describe el cómo tienen que tratarme los demás. Ejemplo; "No me hagas caso", "Ríete cuando te mire", "Aléjate de mí cuando te hable", etc. Después, para cambiar iniciar el juego, el terapeuta dará un tema para que los participantes, hablen pero teniendo la postura que dice el papel... Cada persona en el grupo será tratada como lo dice el papel.</p>
Retroalimentación:	Al finalizar la actividad se hará una reflexión de lo ocurrido en el momento con las siguientes preguntas

¿Sabes que ponía en tu papel? ¿Cómo te sentías cuando no te hacían caso? ¿Cómo te sentías cuando...?

4. EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN DEL TALLER

Al finalizar , se dará un espacio para hablar sobre la temática, del taller preguntado cosas claves cómo:

- ¿Cómo te sentiste con la actividad?
- ¿Qué pudiste analizar de lo ocurrido durante la actividad?
- ¿Crees que la empatía es importante en tu trabajo, por qué?
- ¿Cuál es tu compromiso para fortalecer tu empatía en el trabajo?

Entre otras preguntas que el facilitador considere pertinente realizar

5. TÉCNICAS Y ESTRATEGIAS TERAPÉUTICAS EMPLEADAS

Técnica Terapia basada en el cliente centrada en saber escuchar: Es una técnica necesaria que se realiza sin criticar, ni juzgar, ni consolar, esto permite percibir con alta sensibilidad y exactitud al paciente.

6. REFERENTE TEÓRICO

La empatía es la habilidad para entender las necesidades, sentimientos y problemas de los demás, poniéndose en su lugar y de esta manera poder responder correctamente a sus reacciones emocionales. De acuerdo al modelo, la competencia emocional de empatía se logra cuando combinamos a nivel intelectual la escucha activa, a nivel emocional la comprensión y a nivel conductual la asertividad. Quien es empático desarrolla la capacidad intelectual de vivenciar la manera en que siente la otra persona, lo que le facilita la comprensión del porqué de su comportamiento y le faculta para mantener un diálogo con el otro con un estilo de interacción positivo para ambos, respetando lo que piensa y siente cada uno y buscando acuerdos de mutuo

7. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

María Julieta Balart Gritti. (2016). La empatía: La clave para. *CLAVES DEL PODER PERSONAL*.

FACULTAD DE TERAPIAS PSICOSOCIALES
PROGRAMA DE ATENCIÓN E INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL CON
METAPROPÓSITO DE CONSTRUCCIÓN DE HABILIDADES PSICOSOCIALES
DESDE LA GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA OXI 50 EN
LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C
Tema: liderazgo

POST INFORME N°2

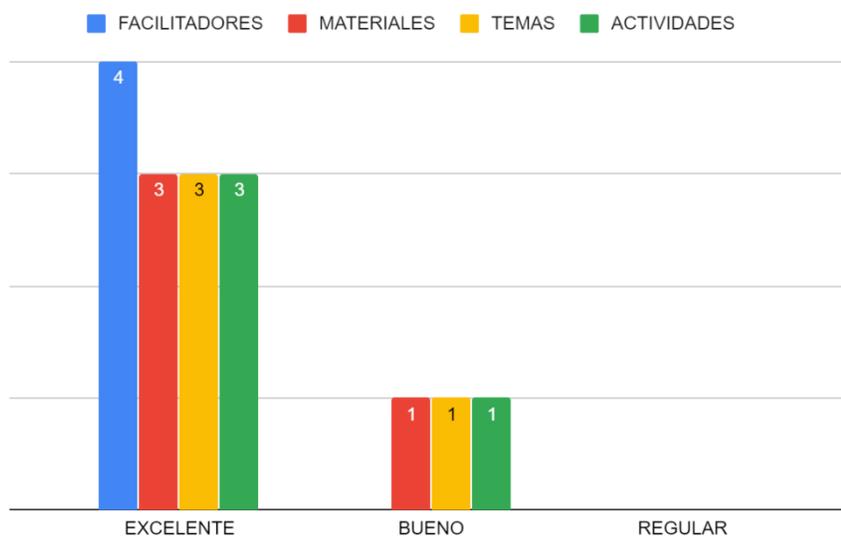
Fecha:	04/11/2016	Duración sesión:	Una hora
Objetivo Terapéutico:	Mantener una correcta higiene en los espacios de trabajo y en entornos exteriores por medio de una actividad Gestalt que ayude a generar conciencia personal con el fin de mejorar el rendimiento laboral		
Sistema Psicosocial:	Personal Oxi 50 La actividad se desarrollara con toda la población que quiera participar en el taller. Esto incluye a los sujetos otros y contexto		
Terapeuta Psicosocial:	Stivenn Davila		
EVALUACIÓN DEL DESARROLLO DEL TALLER TERAPÉUTICO			
Evaluación de la Presentación y Bienvenida	<p>La actividad empezó a las 2:00 pm se habló con la chica de recursos humanos sobre como manejar los tiempos para cada estación de trabajo. Finalmente se decide manejar un tiempo de 15 min y en una rotación a mano derecha.</p> <p>En cada puesto de trabajo se realizó las debidas presentaciones del equipo de trabajo y sobre cómo se iba a llevar la actividad, para la primera pregunta sobre “¿Qué creen que es la ergonomía? Se recogieron varias respuestas, entre las que se destacaban: <i>“La forma en como nos sentamos”</i></p> <p>No hubo percances algunos al momento de dar instrucciones y explicar la temática del taller.</p>		
2. ACTIVIDAD CENTRAL			
Nombre de la actividad:	Me hago responsable		
Ejecución de la actividad:	<p>La actividad se trabajó en total con 50 personas, en cada puesto de trabajo se presentaban situaciones de desconfianza al momento de lanzar el huevo, sin embargo se logró que reconocieran la importancia de la ergonomía.</p> <p>Hubo dos ocasiones en donde el huevo se cayó, es ahí donde se introdujo la analogía que faltó más compromiso, no solo individual,</p>		

	si no a nivel grupal, pues en esta actividad la unión grupal resulta clave. Hubo retroalimentaciones positivas de la actividad, concientizando a la población de la correcta postura laboral.
Logros obtenidos:	<ul style="list-style-type: none"> - Unión grupal. - Nuevos equipos de trabajo. - Responsabilidad y compromiso con las posturas laborales y extra laborales.

3. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL TALLER

Comentario de acuerdo al formato IAP del formato de lúdica

Análisis del grado de satisfacción de los participantes frente a los procesos realizados, en donde debían evaluar con excelente, bueno o regular tres variables fundamentales: facilitadores (talento humano que lidera el proceso), materiales, temas y actividades.



Gráfica N° 1: Retroalimentación: muestra el grado de satisfacción con el proceso realizado con respecto a los facilitadores, materiales, temas y actividades.

Comentarios de los participantes:

- *“Muy buena la actividad y enseñanza”*
- *“La actividad estuvo muy divertida y agradable, se crea verdadera conciencia”*
- *La postura en el trabajo resulta importante para tener una vida más saludable*

- *“La actividad permite aprender a ser tolerantes con nuestros compañeros de trabajo”*
- *“creo que fortalecí mi comunicación y como aprender a escuchar”*

4. SUGERENCIAS PARA SEGUIMIENTO DE PROCESO

- Dar seguimiento y continuidad a este tipo de procesos con el objetivo de seguir fortaleciendo el trabajo en equipo.
- Realizar talleres experienciales que permitan profundizar en las temáticas de trabajo en equipo.

Anexo 15

 FACULTAD DE TERAPIAS PSICOSOCIALES GESTIÓN DEL RIESGO FRENTE AL RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL			
PRE INFORME N. 3 Ergonomía			
Fecha:	12/11/2019	Duración sesión:	Una hora (1:00h)
Objetivo General Terapéutico:	Mantener una correcta higiene en los espacios de trabajo y en entornos exteriores por medio de una actividad Gestalt que ayude a generar conciencia personal con el fin de mejorar el rendimiento laboral		
Sistema Psicosocial:	Personal Oxi 50 La actividad se desarrollará con toda la población que quiera participar en el taller. Esto incluye a los sujetos otros y contexto.		
Terapeuta Psicosocial:	Stivenn Davila		
DESARROLLO DEL TALLER (tipo de taller)			
Presentación y Bienvenida	<ul style="list-style-type: none"> • Para la actividad se contará con un equipo de trabajo interdisciplinar que entrará a apoyar los conceptos de ergonomía en el trabajo. El equipo interdisciplinar estará compuesto por un coaching profesional, una fisioterapeuta y un terapeuta psicosocial. • El terapeuta dará una bienvenida rápida y presentará el taller a trabajar, indicará las reglas, explicará cómo se trabajará y cuál será la finalidad de la actividad. Ejemplo: • Buenos días mi nombre es ----- hago parte del equipo de lúdica y nos encontramos en el día de hoy para trabajar un tema relacionado a la ergonomía • Para que todos estemos en sintonía... ¿Qué creen que es la ergonomía? (con una retroalimentación está bien) <p>El terapeuta continúa... Listo equipo, de acuerdo a la RAE la ergonomía es el estudio que de las condiciones de adaptación de un lugar de trabajo. Puntualmente hoy aprenderemos puntos importantes sobre la ergonomía</p>		

	<p>en los puestos de trabajo y como estos pueden afectar nuestra calidad de vida.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nota: El taller se desarrollará con la metodología puesto a puesto de trabajo. Esta metodología consiste en dirigirse al puesto del trabajo de los trabajadores y realizar el taller en un tiempo máximo de 10 min. Se adopta esta metodología de acuerdo a las especificaciones de la empresa
1. Actividad Central	
Nombre de la actividad:	Me hago responsable
Objetivo:	Hacer responsable al sistema psicosocial de las correctas posturas del trabajo con el objetivo de mejorar la calidad de vida y la actividad laboral
Tiempo:	Puesto a puesto: 10 min
Recursos:	Sillas y huevos cocidos
Procedimiento:	<p>La finalidad de la actividad consiste en que el sistema psicosocial sea más consciente de lo que ocurre al interior de cada uno, que lo perciban, lo acepten y que a su vez adopten una conducta más activa para generar un cambio, para conectar lo teoría con la actividad lúdica, se introducirá a la actividad un Huevo que representará las conductas positivas de las correctas posturas del trabajo.</p> <p>Desarrollo:</p> <p>Se organizara al sistema psicosocial en un círculo, se les explicará como un huevo representará las buenas posturas del trabajo, pero para poder iniciar la actividad, el terapeuta pedirá que cada uno debe pensar en que momentos del trabajo, de la vida diaria, en la casa o en el transporte público, ha tenido una incorrecta postura corporal. Unas ves todos los participantes hayan pensado en su ejemplo, el terapeuta será quien inicie lanzando el huevo hacia otra persona, pero antes deberá decir “Me hago responsable de mi correcta postura cuando en la universidad hago un uso incorrecto de las sillas, pues no me siento bien y a veces pareciera que estuviera sentado, Yo Stiven Davila me hago responsable al cambio tomando una correcta</p>

postura” Cuando el huevo llegue a la otra persona, deberá repetir la misma consigna adaptándola a su manera, ejemplo: Me hago responsable cuando en el trabajo no me siento correctamente en la silla, pues no apoyo mi espalda en el espaldar. Yo Stefania me hago responsable al cambio, a ayudar a mi cuerpo a que este mejor y cuidar mi salud.

Una vez todos hayan pasado se dará una retroalimentación de la actividad.

Nota: Si el huevo se rompe en algún momento, se tomará la analogía de que la confianza y el compromiso de “hacerme responsable” no fue suficiente. Se tomará otro huevo y se iniciará de nuevo

2. EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN DEL TALLER

Se dará un espacio para hablar sobre la temática, del taller preguntado cosas claves cómo:

- ¿Cómo te sentiste en el taller?
- ¿Qué pudiste analizar de lo ocurrido durante el taller?
- ¿Cuál es tu compromiso para mejorar tus posturas corporales?
- Entre otras preguntas que el facilitador considere pertinente realizar.

Adicionalmente, se utilizarán los formatos IAP de lúdica, los cuales recolectan información clave para analizarla y dar un informe detallado de la actividad.

5. TÉCNICAS Y ESTRATEGÍAS TERAPÉUTICAS EMPLEADAS

Las técnicas de la Gestalt nos ayudan a centrarnos en nuestro presente para favorecer la autorrealización y una toma de decisiones más acertada. Asimismo, nos facilita el poder crecer a nivel personal de un modo más libre y congruente con nuestras necesidades. Todos tenemos pleno derecho a construir el tipo de realidad que deseamos, y este enfoque (con claras influencias humanistas) nos invita a ello

Fritz Perls, precursor de la terapia Gestalt, apunta que nuestra principal angustia como seres humanos es la brecha que abrimos entre el ahora y el después.

Uno de los fines de las técnicas de la Gestalt es permitirnos comprender nuestros problemas de un modo global, más unificado; por partes, pero como un todo - Fritz Perls

«No empujes el río, este fluye por sí mismo»

-Fritz Perls-

6. REFERENTE TEÓRICO

Ergonomía:

- ¿Qué es la ergonomía?

La ergonomía es la ciencia de obtener una concordancia correcta entre el cuerpo humano, los oficios relacionados al trabajo, y las herramientas de trabajo.

La meta de la ergonomía es reducir al estrés y eliminar las lastimaduras maduras y los trastornos asociados con el uso excesivo de músculos, la mala postura, y los oficios repetidos.

Esto se logra cuando los oficios, espacios de trabajo, controles, el alumbrado y equipo se diseñen a medida con las capacidades y limitaciones básicas del empleado.

- Inicios:

La ergonomía es un tema que durante muchos siglos se ha venido trabajando, el objetivo principal es el de comprender el funcionamiento del hombre en situación de trabajo y en preocuparse en cómo desarrolla su actividad. Leonardo da Vinci, por sus investigaciones sobre los segmentos corporales, es el ancestro de la Biomecánica; Lavoisier evalúa el costo del trabajo muscular; Coulomb analiza los ritmos de trabajo para definir la carga de trabajo óptima; Chauveau identifica las primeras leyes de gasto energético en el trabajo.

- Ergonomía hoy:

Gracias a las investigaciones realizadas a través de los años la Asociación internacional de ergonomía define la ergonomía cómo:

“La disciplina científica relacionada con la comprensión de las interacciones entre los seres humanos y los otros elementos de un sistema. La profesión que aplica teoría, principios, datos y métodos para diseñar un sistema a fin de optimizar el bienestar humano y el rendimiento global del sistema”

7. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

Clementin, F. (26 de Mayo de 2018). *Eres mamá*. Obtenido de <https://eresmama.com/las-emociones-basicas-de-los-ninos/>

DANIELA GIRALDO GONZALEZ, J. A. (2014). LIDERAZGO: DESARROLLO DEL CONCEPTO, EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS. *UNIVERSIDAD DEL ROSARIO*.

española, R. a. (2019). Real academia española - Ergonomía . *Diiccionario de la reala cademia española*.

esteban, E. (24 de Julio de 2018). *Guia infantil*. Obtenido de <https://www.guiainfantil.com/blog/educacion/conducta/las-emociones-basicas-de-los-ninos-alegria-tristeza-miedo-ira-y-asco/>

Sabater, V. (22 de Noviembre de 2017). Mentas maraviollosas . *Tecnica Gestalt*.

Zilva, Z. (s.f.). Teoria Gestalt. *Publicidades con leyes de la Gestalt*. Palermo .

Anexo 16



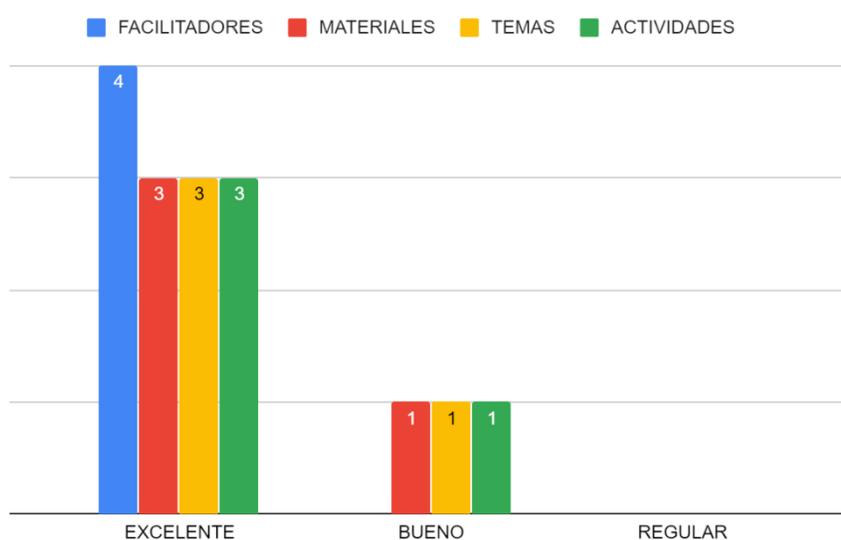
**FACULTAD DE TERAPIAS PSICOSOCIALES
PROGRAMA DE ATENCIÓN E INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL CON
METAPROPÓSITO DE CONSTRUCCIÓN DE HABILIDADES PSICOSOCIALES
DESDE LA GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA OXI 50 EN
LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C
Tema: liderazgo**

POST INFORME N°3			
Fecha:	04/11/2016	Duración sesión:	Una hora
Objetivo Terapéutico:	Mantener una correcta higiene en los espacios de trabajo y en entornos exteriores por medio de una actividad Gestalt que ayude a generar conciencia personal con el fin de mejorar el rendimiento laboral		
Sistema Psicosocial:	Personal Oxi 50 La actividad se desarrollara con toda la población que quiera participar en el taller. Esto incluye a los sujetos otros y contexto		
Terapeuta Psicosocial:	Stivenn Davila		
EVALUACIÓN DEL DESARROLLO DEL TALLER TERAPÉUTICO			
Evaluación de la Presentación y Bienvenida	<p>La actividad empezó a las 2:00 pm se habló con la chica de recursos humanos sobre como manejar los tiempos para cada estación de trabajo. Finalmente se decide manejar un tiempo de 15 min y en una rotación a mano derecha.</p> <p>En cada puesto de trabajo se realizó las debidas presentaciones del equipo de trabajo y sobre cómo se iba a llevar la actividad, para la primera pregunta sobre “¿Qué creen que es la ergonomía? Se recogieron varias respuestas, entre las que se destacaban: “<i>La forma en como nos sentamos</i>”</p> <p>No hubo percances algunos al momento de dar instrucciones y explicar la temática del taller.</p>		
2. ACTIVIDAD CENTRAL			
Nombre de la actividad:	Me hago responsable		
Ejecución de la actividad:	<p>La actividad se trabajó en total con 50 personas, en cada puesto de trabajo se presentaban situaciones de desconfianza al momento de lanzar el huevo, sin embargo se logró que reconocieran la importancia de la ergonomía.</p> <p>Hubo dos ocasiones en donde el huevo se cayó, es ahí donde se introdujo la analogía que falto más compromiso, no solo individual, si no a nivel grupal, pues en esta actividad la unión grupal resulta clave. Hubo retroalimentaciones positivas de la actividad, concientizando a la población de la correcta postura laboral.</p>		
Logros obtenidos:	<ul style="list-style-type: none"> - Unión grupal. - Nuevos equipos de trabajo. - Responsabilidad y compromiso con las posturas laborales y extra laborales. 		

3. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL TALLER

Comentario de acuerdo al formato IAP del formato de lúdica

Análisis del grado de satisfacción de los participantes frente a los procesos realizados, en donde debían evaluar con excelente, bueno o regular tres variables fundamentales: facilitadores (talento humano que lidera el proceso), materiales, temas y actividades.



Gráfica N° 1: Retroalimentación: muestra el grado de satisfacción con el proceso realizado con respecto a los facilitadores, materiales, temas y actividades.

Comentarios de los participantes:

- *“Muy buena la actividad y enseñanza”*
- *“La actividad estuvo muy divertida y agradable, se crea verdadera conciencia”*
- *La postura en el trabajo resulta importante para tener una vida más saludable*
- *“La actividad permite aprender a ser tolerantes con nuestros compañeros de trabajo”*
- *“creo que fortalecí mi comunicación y como aprender a escuchar”*

4. SUGERENCIAS PARA SEGUIMIENTO DE PROCESO

- Dar seguimiento y continuidad a este tipo de procesos con el objetivo de seguir fortaleciendo el trabajo en equipo.
- Realizar talleres experienciales que permitan profundizar en las temáticas de trabajo en equipo.

Anexo 17

 UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO			
FACULTAD DE TERAPIAS PSICOSOCIALES GESTIÓN DEL RIESGO FRENTE AL RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL			
PRE INFORME N. 4 Control de emociones			
Fecha:	12/11/2019	Duración sesión:	Una hora (1:00h)

Objetivo General Terapéutico:	Desarrollar una mayor competencia emocional a través de la técnica psicodrama para mejorar el ambiente laboral en la empresa Oxi 50
Sistema Psicosocial:	Personal Oxi 50 La actividad se desarrollará con toda la población que quiera participar en el taller. Esto incluye a los sujetos otros y contexto.
Terapeuta Psicosocial:	Stivenn Davila
DESARROLLO DEL TALLER (tipo de taller)	
Presentación y Bienvenida	<ul style="list-style-type: none"> • Para la actividad se contará con un equipo de trabajo interdisciplinar que entrará a apoyar los conceptos control emocional en el trabajo. El equipo interdisciplinar estará compuesto por un coaching profesional, y un terapeuta psicosocial. • El terapeuta dará una bienvenida rápida y presentará el taller a trabajar, indicará las reglas, explicará cómo se trabajará y cuál será la finalidad de la actividad. Ejemplo: • Buenos días mi nombre es ----- hago parte del equipo de lúdica y nos encontramos en el día de hoy para trabajar un tema relacionado al control de emociones • Para que todos estemos en sintonía... ¿Cómo describirían el control de emociones? (con una retroalimentación está bien) <p>El terapeuta retroalimentará sobre el tema mencionando lo siguiente:</p> <p>Las emociones son alteraciones súbitas y rápidas que experimentamos desde nuestro estado de ánimo, la mayoría de veces por ideas, recuerdos o circunstancias del entorno. Algunas de las más comunes son: la ira, la tristeza, el temor, el placer, la sorpresa, el disgusto, la vergüenza y el amor. Es importante aprender a reconocerlas y manejarlas según nuestro entorno.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nota: El taller se desarrollara con la metodología puesto a puesto de trabajo. Esta metodología consiste en dirigirse al puesto del trabajo de los trabajadores y

	realizar el taller en un tiempo máximo de 10 min. Se adopta esta metodología de acuerdo a las especificaciones de la empresa
1. Actividad Central	
Nombre de la actividad:	Complementariedad y conciencia de roles
Objetivo:	Mejorar el vínculo de los trabajadores a través de una técnica que permita aportar lo que falta en las relaciones laborales con el fin de mejorar el clima laboral
Tiempo:	Puesto a puesto: 10 min
Recursos:	Personas
Procedimiento:	<p>La actividad pretende tomar conciencia de las diferencias entre las contradicciones en las confrontaciones de competitividad y las versiones complementarias de colaboración, la negociación o la gestión del conflicto en el trabajo. Para esto es necesario que el sujeto adopte uno de los 7 roles básicos que definen un trabajo en equipo. Los 7 roles serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Líder de equipo. • El director de las tareas. • El creativo. • El evaluador. • El Generador de recursos. • El práctico. • El motivador. <p>La persona que escoja el rol deberá actuar con premisas cortas y concisas proyectando una exageración del rol. Al finalizar el sujeto deberá expresar lo que sintió y lo que piensa de acuerdo a lo que actuó.</p> <p>Ejemplo: Juliana adopta el rol de líder. En este rol ella empieza a dar órdenes a todos sin tomar en cuenta las opiniones de los demás. Es así que el terapeuta toma nota de esto y de las emociones que se van generando, para posteriormente dar una retroalimentación. Juliana termina la actuación de su rol y expresa que sintió rabia e impotencia porque sentía que no lograba bien hacer su rol. El terapeuta entrará a retroalimentar la actividad mencionando lo que vio en la actuación del rol y</p>

preguntándole a Juliana si lo que actuó rol ocurre en la empresa. Así hasta lograr dar una retroalimentación efectiva a la situación.

2. EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN DEL TALLER

Se dará un espacio para hablar sobre la temática, del taller preguntado cosas claves cómo:

- ¿Cómo te sentiste en el taller?
- ¿Qué pudiste analizar de lo ocurrido durante el taller?
- ¿Qué rol ejecutas en la empresa? ¿Y cómo puedes mejorarlo desde tu visión y valores personales?
- Entre otras preguntas que el facilitador considere pertinente realizar.

Adicionalmente Se utilizarán los formatos IAP de lúdica, los cuales recolectan información clave para analizarla y dar un informe detallado de la actividad.

5. TÉCNICAS Y ESTRATEGÍAS TERAPÉUTICAS EMPLEADAS

Psicodrama: El psicodrama es una forma de psicoterapia, ideada por J.L.Moreno, inspirada en el teatro de improvisación y concebida inicialmente como grupal o "psicoterapia profunda de grupo" (Moreno, J.L., 1959b, p.108).

El psicodrama es una forma de psicoterapia (o recurso psicoterapéutico) consistente en la representación (dramatización) por parte del paciente de acontecimientos pasados o futuros, reales o imaginarios, externos o internos, experimentándolos al

máximo, como si estuvieran sucediendo en el presente. Alguno de las reglas u objetivos del psicodrama son:

- Darse cuenta de los propios pensamientos, sentimientos, motivaciones, conductas y relaciones.
- Mejorar la comprensión de las situaciones, de los puntos de vista de otras personas y de nuestra imagen o acción sobre ellas.
- Investigar y descubrir la posibilidad y la propia capacidad de nuevas y más funcionales opciones de conducta (nuevas respuestas).
- Ensayar, aprender o prepararse para actuar las conductas o respuestas que se encontraron más convenientes.

Dentro del psicodrama también se encuentra los roles, que pasaran a ser claves en la intervención, algunos de ellos pueden expresarse y realizarse de la siguiente manera:

- a. Los roles de personajes imaginarios, animales, objetos y otros frecuentemente facilitan el desempeño de conductas y la exteriorización de pensamientos, emociones y otros aspectos del protagonista, que habitualmente no se manifestarían.
- b. La inversión de roles, especialmente con personas significativas, facilita:
 - Ver el mundo, los acontecimientos, las personas, etc. desde el punto de vista de los otros.
 - Verse a sí mismo desde el punto de vista de los otros.
 - Poder comprender y aceptar otros puntos de vista, necesidades, conductas, etc.

c. Ciertos roles como: Dios, "el hombre más sabio del mundo", el padre o la madre fallecidos, "partes interiores" (estilos propios de pensamiento y conducta), y muchos otros, pueden facilitar el descubrimiento de nuevas respuestas, recursos o soluciones, nuevos puntos de vista o una cierta "sabiduría interna" ante diversas situaciones difíciles, temores, frustraciones o conflictos.

d. Cuando los roles corresponden a "partes o aspectos internos", deseos o sentimientos contradictorios o diferentes estilos de pensamiento y conducta propios posibles, pueden facilitar su aceptación, elaboración, resolución y/o integración.

e. La inversión de roles con las personas que interactúan con el protagonista en la dramatización y son (o serán) representadas por

auxiliares, sirve para "presentarlas" y para que el auxiliar conozca las conductas, actitudes, pensamientos o palabras que deberá representar (de acuerdo a la visión o expectativas del paciente).

Psicodrama: El psicodrama utiliza diversas técnicas dramáticas, guiadas por ciertos principios y reglas, y destinadas, según lo requerido por el proceso, a uno o más de los siguientes objetivos psicoterapéuticos principales:

- Darse cuenta de los propios pensamientos, sentimientos, motivaciones, conductas y relaciones.
- Mejorar la comprensión de las situaciones, de los puntos de vista de otras personas y de nuestra imagen o acción sobre ellas.
- Investigar y descubrir la posibilidad y la propia capacidad de nuevas y más funcionales opciones de conducta (nuevas respuestas).
- Ensayar, aprender o prepararse para actuar las conductas o respuestas que se encontraron más convenientes.

6. REFERENTE TEÓRICO

Control de emociones:

“En su sentido literal, la emoción es cualquier agitación y trastorno de la mente, el sentimiento, la pasión; cualquier estado mental vehemente o excitado”

Goleman se refiere a las emociones como “un sentimiento y sus pensamientos característicos a estados psicológicos y biológicos y a una variedad de tendencias e impulsos a actuar” (1995, p. 331).

La ira, el enojo, la irritación, el odio y el resentimiento, son emociones negativas que experimentan de acuerdo a estados de ánimo, es decir que si se está molesto con alguien o por algo, o en ambas circunstancias, el sujeto reaccionará demostrando las emociones; sin embargo, dichas emociones juegan un papel muy dañino en la vida de los seres humanos, ya que debido a ellas realizamos actos de los cuales después nos arrepentimos y casi nunca podemos reparar. Además, terminamos siendo seres amargados, aislados y alejados del mundo y de todo lo bello que él tiene (Julián p. 22, 2014)

Paul Ekman: Nos dice que las expresiones faciales para cuatro de ellas (temor, ira, tristeza, placer) son reconocidas por personas de culturas de todo el mundo, incluidos los pueblos pre alfabetizados presumiblemente no contaminados por la exposición al cine o la televisión.

Emociones primarias reconocidas preferentemente con sus familias:

- **Ira:** furia, resentimiento, cólera, exasperación, indignación, aflicción, acritud, animosidad, fastidio, irritabilidad, hostilidad y, tal vez en el extremo, violencia, y odio patológico.
- **Tristeza:** congoja, pesar, melancolía, pesimismo, pena, autocompasión, soledad, abatimiento, desesperación y, en casos patológicos, depresión grave.
- **Temor:** ansiedad, aprensión, nerviosismo, preocupación, consternación, inquietud, cautela, incertidumbre, pavor, miedo, terror, en un nivel psicopatológico, fobia y pánico.
- **Placer:** felicidad, alegría, alivio, contento, dicha, deleite, diversión orgullo, placer sensual, estremecimiento, embeleso, gratificación, satisfacción, euforia, extravagancia, éxtasis y, en el extremo, manía.
- **Amor:** aceptación, simpatía, confianza, amabilidad, afinidad, devoción, adoración, infatuación, ágape (amor espiritual).
- **Sorpresa:** conmoción, asombro, desconcierto.

- Esferas principales de la inteligencia emocional según Salovey:

- **Conocer las propias emociones:** Capacidad de controlar sentimientos en un momento a otro fundamental para la penetración psicológica y la comprensión de uno mismo.
- **Manejar las emociones:** Para que los sentimientos sean adecuados, capacidad de serenarse, de librarse de la irritabilidad, la ansiedad y la melancolía excesivas. Quien carece de esta capacidad lucha constantemente contra sentimientos de aflicción y los que la poseen se recuperan con mayor rapidez de los reveses y trastornos de la vida.
- **La propia motivación:** Es ordenar las emociones al servicio de un objetivo es esencial para prestar atención, para la automotivación y el dominio, y para la

creatividad. El auto dominio emocional es postergar la gratificación y contener la impulsividad y sirve de base para toda clase de logros.

- **Reconocer emociones en los demás:** Es la empatía basada en la auto conciencia emocional les permite adaptarse a las sutiles señales sociales que indican lo que otros necesitan o quieren, es la «habilidad fundamental» de las personas y despierta el altruismo.
- **Manejar las relaciones:** El arte de manejar las emociones de los demás, competencia e incompetencia social.

7. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

Andalucía, F. d. (2014). Inteligencia Emocional.

Macela, R. S. (2014). Manejar las emociones, factor importante en el mejoramiento de la calidad de vida. *Logos*.

Miguel, F. (2013). La inteligencia emocional. *Revista de Clases Historia*.

Sebastian, V. (2013). Abordaje de las emociones en gestalt y en psicodrama. Del lenguaje a la imagen. *Apuntes Psicología*, 359 - 363.

Anexo 18

 <p>FACULTAD DE TERAPIAS PSICOSOCIALES PROGRAMA DE ATENCIÓN E INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL CON METAPROPÓSITO DE CONSTRUCCIÓN DE HABILIDADES PSICOSOCIALES DESDE LA GESTIÒN DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA OXI 50 EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C Tema: control de emociones</p>			
POST INFORME N°4			
Fecha:	04/11/2019	Duración sesión:	Una hora
Objetivo Terapéutico:	Desarrollar una mayor competencia emocional a través de la técnica psicodrama para mejorar el ambiente laboral en la empresa Oxi 50		
Sistema Psicosocial:	Personal Oxi 50 La actividad se desarrollara con toda la población que quiera participar en el taller. Esto incluye a los sujetos otros y contexto		
Terapeuta Psicosocial:	Stivenn Davila		
EVALUACIÓN DEL DESARROLLO DEL TALLER TERAPÉUTICO			
Evaluación de la Presentación y Bienvenida	La actividad empezó a las 2:00 pm. Con el grupo interdisciplinar se decide manejar un tiempo de 15 min y en una rotación a mano derecha.		

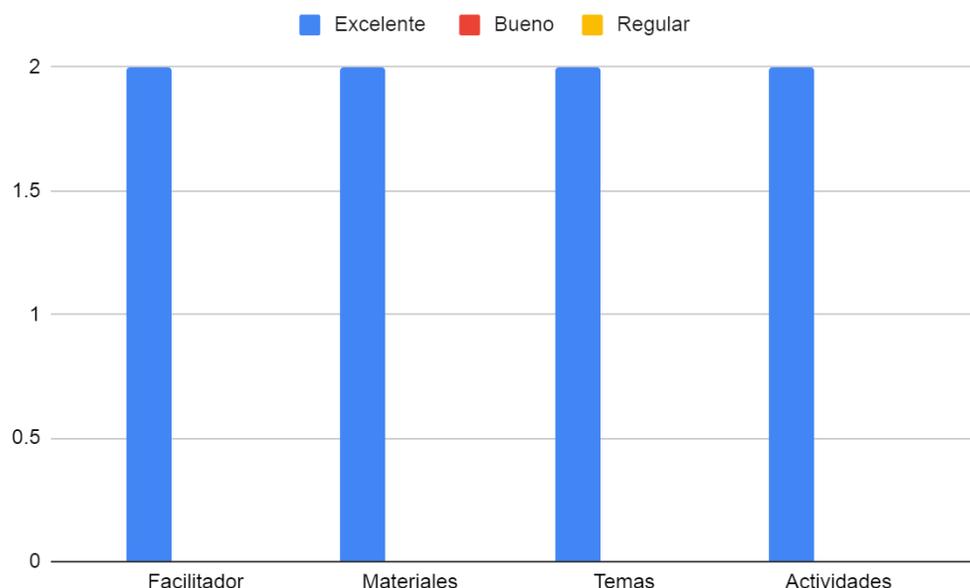
	<p>En cada puesto de trabajo se realizó las debidas presentaciones al equipo de trabajo y así mismo sobre cómo se iba a manejar la actividad.</p> <p>No hubo percances algunos al momento de dar instrucciones y explicar la temática del taller.</p>
2. ACTIVIDAD CENTRAL	
Nombre de la actividad:	Complementariedad y conciencia de roles
Ejecución de la actividad:	<p>La actividad tuvo una cogida de 60 personas en total, donde en cada puesto de la oficina se trabajó en grupos de a 2 personas. La actividad desarrollaba un punto clave que era el mejoramiento de los vínculos de los trabajadores con el fin de mejorar el vínculo laboral. Estos vínculos pasaron ser denominados como roles básicos en un equipo de trabajo. Los roles eran los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Líder de equipo. • El director de las tareas. • El creativo. • El evaluador. • El Generador de recursos. • El práctico. • El motivador. <p>Cada grupo era libre de escoger el rol que quisiera y de cómo lo iban a interpretar, siempre que se desarrollará bajo el marco del respeto.</p> <p>Se evidenció que la mayoría de los grupos escogían el rol de “evaluador y líder de equipo” y en cada retroalimentación mencionaban qué o faltaba un líder de grupo o el evaluador era exigente con el grupo de trabajo. Para dar una solución, se realizó de nuevo la actividad escogiendo el rol afectado y desarrollándolo de una manera óptima y de calidad.</p> <p>Al finalizar el taller los participantes mostraron su agradecimiento por la aclaración de los diferentes roles expuestos, así mismo se realizó una pequeña ceremonia en cada puesto de trabajo que consistía en comprometerse a reforzar los lazos grupales desde el puesto de trabajo desarrollando óptimamente el rol de cada uno.</p>
Logros obtenidos:	<ul style="list-style-type: none"> - Unión grupal. - Disminución del estrés laboral.

- Refuerzo y aprendizaje en roles de trabajo.

3. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL TALLER

Comentario de acuerdo al formato IAP del formato de lúdica

Análisis del grado de satisfacción de los participantes frente a los procesos realizados, en donde debían evaluar con excelente, bueno o regular tres variables fundamentales: facilitadores (talento humano que lidera el proceso), materiales, temas y actividades.



Gráfica N° 1: Retroalimentación: muestra el grado de satisfacción con el proceso realizado con respecto a los facilitadores, materiales, temas y actividades.

Comentarios y compromisos de los participantes:

9 *“Actividad acorde a la empresa”.*

10 *“Mejorar la fluidez del discurso”*

11 *“¡Buenísimo, vuelvan pronto!”.*

- *“Mejorar el trabajo en equipo y la tolerancia”.*
- *“Ser constante en mi trabajo en equipo y tolerante con mis compañeros”*

4. SUGERENCIAS PARA SEGUIMIENTO DE PROCESO

- Dar seguimiento y continuidad a este tipo de procesos con el objetivo de seguir fortaleciendo el control de emociones
- Crear y fortalecer espacios en donde los colaboradores puedan compartir, expresar y construir aprendizaje en conjunto sobre los procesos que se realizan desde las diferentes áreas de la organización, permitiendo así que se de soporte, acompañamiento y enseñanza sobre los mismos, también facilitando el trabajo en equipo y el desarrollo positivo de habilidades blandas.

Anexo 19

 FACULTAD DE TERAPIAS PSICOSOCIALES GESTIÓN DEL RIESGO FRENTE AL RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL PRE INFORME N. 5 Escucha Activa			
Fecha:	08/11/2019	Duración sesión:	Una hora (1:00h)
Objetivo General Terapéutico:	Dar a conocer la importancia de una buena comunicación a través de una actividad de escucha activa, mejorando el clima laboral.		
Sistema Psicosocial:	Personal Oxi 50 La actividad se desarrollara con toda la población que quiera participar en el taller. Esto incluye a los sujetos otros y contexto.		
Terapeuta Psicosocial:	Stivenn Davila		
DESARROLLO DEL TALLER (tipo de taller)			
Presentación y Bienvenida	<ul style="list-style-type: none"> • Para la actividad se contará con un equipo de trabajo interdisciplinar que entrará a apoyar en los conceptos de escucha activa. El equipo interdisciplinar estará compuesto por un coaching profesional, y un terapeuta psicosocial. 		

	<ul style="list-style-type: none"> • El terapeuta dará una bienvenida rápida y presentará el taller a trabajar, indicará las reglas, explicará cómo se trabajará y cuál será la finalidad de la actividad. Ejemplo: • Buenos días mi nombre es ----- hago parte del equipo de lúdica y nos encontramos en el día de hoy para trabajar un tema relacionado al control de emociones • Para que todos estemos en sintonía... ¿cómo funciona la escucha activa? ¿Tenemos escucha activa? (con una retroalimentación está bien) <p>El terapeuta retroalimentará sobre el tema mencionando lo siguiente:</p> <p>Basado en el trabajo de Carl Rogers, la escucha activa abre espacios a los otros para abrirse con confianza, libertad y les permite sentirse comprendidos o afirmados, cuando practicamos la escucha activa, las interpretaciones personales no tiene lugar, nos dedicamos exclusivamente a escuchar con atención plena lo que la otra persona nos comunica, para entender su punto de vista.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nota: El taller se desarrollará con la metodología puesto a puesto de trabajo. Esta metodología consiste en dirigirse al puesto del trabajo de los trabajadores y realizar el taller en un tiempo máximo de 10 min. Se adopta esta metodología de acuerdo a las especificaciones de la empresa
1. Actividad Central	
Nombre de la actividad:	El ciego parques
Objetivo:	Mejorar el vínculo de los trabajadores y la escucha activa de los trabajadores por medio de una actividad que mejore el clima laboral.
Tiempo:	Puesto a puesto: 10 min
Recursos:	Personas, vendas, obstáculos y steps.

Procedimiento:	<p>Se dividirá en equipos de 2 personas, Uno de los integrantes del equipo deberá taparse los ojos y caminar sobre una pista de obstáculos. Para completar la pista, el otro integrante del equipo deberá guiar a su compañero. Pero para poder hablarle a su compañero el participante deberá lanzar una moneda que indicará lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cara: ¿Cómo mejoró la escucha activa? • Sello: ¿Qué interrumpe la escucha activa? <p>Si responden correctamente, el participante podrá avanzar 3 steps, si responde incorrectamente, deberá devolverse 2 steps. Esto siempre con la indicación y acompañamiento del compañero que no tiene vendado los ojos.</p>
-----------------------	---

2. EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN DEL TALLER

Pará la retroalimentación del taller se dará un espacio para hablar sobre la temática, del taller preguntado cosas claves cómo:

- ¿Cómo te sentiste en el taller?
- ¿Qué pudiste analizar de lo ocurrido durante el taller?
- ¿Qué significa para ti ser escuchado?
- ¿Qué emoción tuya no te estás permitiendo escuchar?
- Entre otras preguntas que el facilitador considere pertinente realizar.

Adicionalmente Se utilizarán los formatos IAP de lúdica, los cuales recolectan información clave para analizarla y dar un informe detallado de la actividad.

5. TÉCNICAS Y ESTRATEGÍAS TERAPÉUTICAS EMPLEADAS

Terapia Centrada en el cliente: En la terapia centrada en el cliente se desarrolla la escucha como una de las habilidades que todo el mundo tiene, pero que pocos pueden usarla correctamente. Rogers introdujo una técnica denominada "Reflejo" la cual consiste en el terapeuta escucha al cliente y "refleja" los pensamientos y sentimientos significativos diciendo al cliente lo que les oyó decir. Para desarrollar un taller de terapia centrada en el cliente, es importante que el terapeuta conozca las siguientes cualidades:

1. Él o ella debe ser **congruente**. Básicamente, esto se reduce a ser honesto, no ser falso. Rogers estaba preocupado en particular de que el terapeuta debe ser honesto en lo que respecta a sus sentimientos. Sintió que los clientes siempre pueden decir cuando estás fingiendo, por lo que con el fin de generar confianza en la relación terapéutica, la congruencia es una necesidad.
2. Él o ella debe ser **empático**. El terapeuta debe ser capaz de identificarse con el cliente, entendiéndolos no tanto como psicólogo sino como una persona que también ha visto parte de sus problemas. El terapeuta debe ser capaz de mirar a los ojos del cliente y verse a sí mismo. La escucha activa es la forma en que el terapeuta puede mostrar que él o ella está tratando realmente entender al cliente.
3. Él o ella debe mostrar al cliente una **consideración positiva incondicional**. Esto no significa que el terapeuta tiene que amar al cliente, o incluso como ellos. Significa que él o ella debe respetarles como ser humano, y no juzgarles. Esta puede ser la cosa más difícil de hacer para un terapeuta, pero Rogers cree que sólo sintiendo respeto puede mejorar un cliente.

6. REFERENTE TEÓRICO

Escucha Activa: El concepto de escucha reflexiva fue desarrollado por el doctor Carl Rogers, uno de los fundadores de la investigación psicoterapéutica, en la década de los 40, llegando a crear en la Universidad de Chicago, un centro de asesoramiento psicológico.

Thomas Gordon, Se encarga de expandir la importancia de la escucha activa como herramienta para construir relaciones más efectivas en todos los ámbitos, incluido el empresarial.

Según Michael Rost, autor de *Teaching and Researchin Listening*, la escucha activa, es un “término genérico que se refiere a una serie de comportamientos y actitudes que preparan al receptor a escuchar, a concentrarse en la persona que habla y a proporcionar respuestas.

Antonio Estanqueiro en su libro *Principios de comunicación interpersonal: Para saber tratar con las personas*, de un “arte” que requiere “disponibilidad, interés por la persona, comprensión del mensaje, espíritu crítico y prudencia en los consejos.

Oír es un proceso natural que afecta sólo al oído; en cambio la escucha implica el proceso del pensamiento. Un proceso en el que interviene la memoria a corto plazo, la asociación de ideas, el conocimiento del mundo, el conocimiento de la situación y del interlocutor, la propia personalidad del oyente ----- **Pérez Carmen.**

7. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

Alexis, J. (2004). Saber escuchar. Un intangible valioso. *Intangible Capital*, vol nº0.

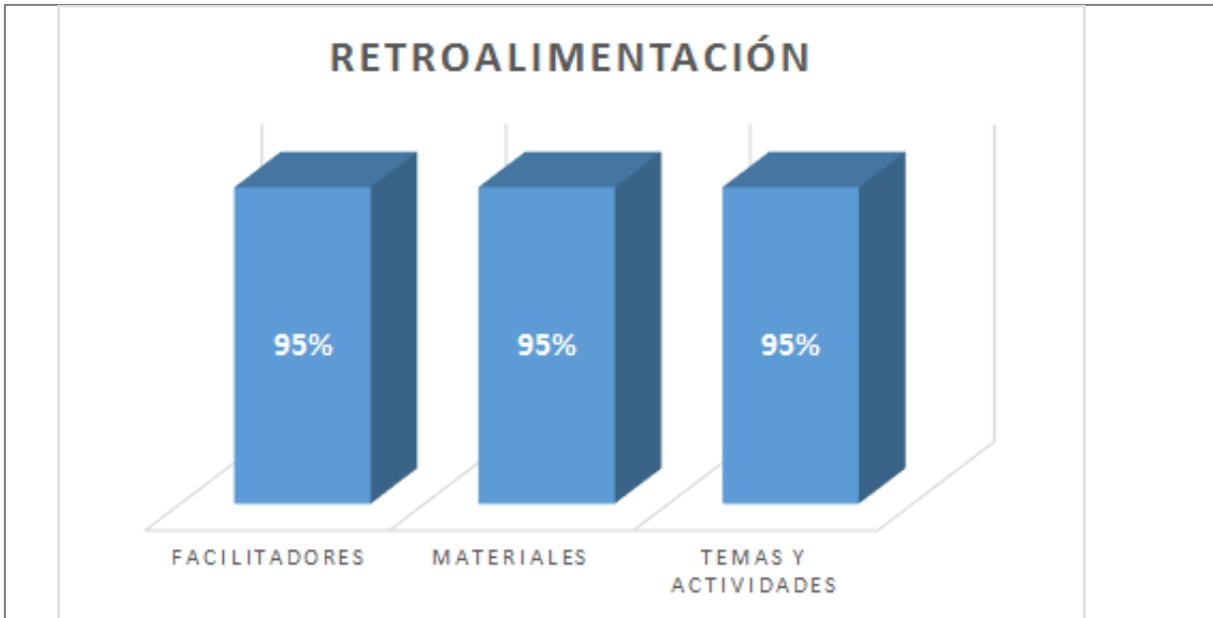
Antonio, E. (2014). *Wordpress*. Obtenido de <https://antonioesquivias.files.wordpress.com/2014/06/escucha-activa.pdf>

Boeree, G. (20 de Marzo de 2019). Obtenido de *Psicología*.

Sebastian, V. (2013). Abordaje de las emociones en gestalt y en psicodrama. Del lenguaje a la imagen. *Apuntes Psicología* , 359 - 363.

 FACULTAD DE TERAPIAS PSICOSOCIALES PROGRAMA DE ATENCIÓN E INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL CON METAPROPÓSITO DE CONSTRUCCIÓN DE HABILIDADES PSICOSOCIALES DESDE LA GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA OXI 50 EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C Tema: Escucha Activa			
POST INFORME N°5			
Fecha:	08/11/2019	Duración sesión:	Una hora
Objetivo Terapéutico:	Dar a conocer la importancia de una buena comunicación a través de una actividad de escucha activa, mejorando el clima laboral.		
Sistema Psicosocial:	Personal Oxi 50 La actividad se desarrollara con toda la población que quiera participar en el taller. Esto incluye a los sujetos otros y contexto		
Terapeuta Psicosocial:	Stivenn Davila		
EVALUACIÓN DEL DESARROLLO DEL TALLER TERAPÉUTICO			
Evaluación de la Presentación y Bienvenida	<p>La actividad empezó a las 2:00 pm. Con el grupo interdisciplinar se decide manejar un tiempo de 15 min y en una rotación a mano derecha.</p> <p>En cada puesto de trabajo se realizó las debidas presentaciones al equipo de trabajo y así mismo sobre cómo se iba a manejar la actividad.</p> <p>No hubo percances algunos al momento de dar instrucciones y explicar la temática del taller.</p>		
2. ACTIVIDAD CENTRAL			
Nombre de la actividad:	El ciego Parques		
Ejecución de la actividad:	La actividad conto con la participación de 20 personas y se desarrolló con la metodología puesto a puesto. Para iniciar la actividad se le pidió al grupo que hicieran parejas con su compañero de confianza y uno de ellos debía ir con los ojos cerrados por un circuito de obstáculos. Su compañero debería indicarle el camino pero para poder comunicarse con él, debía responder unas preguntas dependiendo lo que indicará la moneda. las preguntas eran:		

	<ul style="list-style-type: none"> • Cara: ¿Cómo mejoro la escucha activa? • Sello: ¿Qué interrumpe la escucha activa? <p>En el desarrollo de la actividad se evidencio miedo y desconfianza por parte de las personas que tenían los ojos tapados, sin embargo conforme pasaba la actividad los grupos se mostraban más receptivos y con una confianza mayor para resolver la actividad. Pocos fueron los casos donde el desarrollo de la actividad no se dio de la manera más fluida posible, esto por temas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Burlas del grupo. - Desconfianza. - Inseguridad - Miedo. <p>En los casos donde no se podía desarrollar bien la actividad, se optó por cambiar los grupos donde se podían hacer de a 3, uno guiaba, otro tenía los ojos cerrados y el otro a espaldas de la actividad, debía responder las preguntas.</p> <p>Al finalizar el taller los comentarios y retroalimentaciones fueron diversas, pues fue una actividad donde se puso a prueba las capacidades de confianza del grupo, evidenciando falencias como las ya mencionadas, pero al mismo tiempo evidenciado fortalezas como comprensión, escucha activa y comunicación.</p>
<p>Logros obtenidos:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecimiento de lazos grupales. - Desarrollo de conceptos como la escucha activa. - Fortalecimiento de la comunicación. - Fortalecimiento de habilidades blandas.
<p>3. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL TALLER</p>	
<p>Comentarios del taller de acuerdo al formato IAP de lúdica</p> <p>Análisis del grado de satisfacción de los participantes frente a los procesos realizados, en donde debían evaluar con excelente, bueno o regular tres variables fundamentales: facilitadores (talento humano que lidera el proceso), materiales, temas y actividades.</p>	



Gráfica N° 1: Retroalimentación: muestra el grado de satisfacción con el proceso realizado con respecto a los facilitadores, materiales, temas y actividades.

4. SUGERENCIAS PARA SEGUIMIENTO DE PROCESO

- Dar seguimiento y continuidad a este tipo de procesos.
- Se recomienda los funcionarios del área directiva participen en los talleres
- Se recomienda también hacer la divulgación de las siguientes sesiones de actividades para garantizar más participación de los funcionarios.