

**PROGRAMA DE ATENCIÓN E INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL ORIENTADO
A LA CONSTRUCCIÓN DE HABILIDADES PSICOSOCIALES PARA LA VIDA
DESDE LA GESTIÓN DEL RIESGO FRENTE AL ESTRÉS LABORAL EN
GOLDEN FLASH**

DANIELA ALEJANDRA REINA URQUIJO

UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO

TERAPIAS PSICOSOCIALES

BOGOTÁ D.C 2021

**PROGRAMA DE ATENCIÓN E INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL ORIENTADO
A LA CONSTRUCCIÓN DE HABILIDADES PSICOSOCIALES PARA LA VIDA
DESDE LA GESTIÓN DEL RIESGO FRENTE AL ESTRÉS LABORAL EN
GOLDEN FLASH**

DANIELA ALEJANDRA REINA URQUIJO

*Trabajo de Grado presentado como prerrequisito
Parcial para obtener el Título de
PROFESIONAL EN TERAPIAS PSICOSOCIALES*

UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO

TERAPIAS PSICOSOCIALES

BOGOTÁ D.C 2021

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo de grado se lo quiero dedicar a mi Familia, a mi universidad y a mí. En el transcurrir de mi carrera me conocí y desarrollé habilidades y capacidades nuevas para afrontar mi vida personal y profesional. Sin embargo, hubo situaciones complejas que me llevaron a dificultar mi propio camino, pero aquí estoy, seguí y terminé. Todo esto y más, fue posible con la ayuda de Dios y las personas a las cuales dedico con todo mi corazón este proyecto de grado.

Gracias les doy porque forjar seres humanos hacia el camino del bien y la libertad de pensamiento es un acto de amor en un mundo lleno de dificultades.

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

1 PROBLEMA	6
1.1 Planteamiento Del Problema	6
1.2 Formulación del problema	8
3. OBJETIVOS	11
3.1 Objetivo general	11
3.2 Objetivos específicos	11
4. MARCO TEÓRICO	12
5. DISEÑO METODOLÓGICO	16
5.1 Tipo de estudio	16
5.2 Población	17
5.3 Muestra	17
5.4 Tipo de muestra	17
5.5 Técnicas de recolección de información	17
5.6 Consideraciones éticas	18
6. CRONOGRAMA GENERAL	19
7. PROGRAMA DE ATENCIÓN E INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL	20

7.1 evaluación psicosocial.....	20
7.2 diagnóstico psicosocial.....	21
7.3 Atención e intervención psicosocial	21
8. RESULTADOS.....	23
9. CONCLUSIONES.....	28
9.1 Problema psicosocial	28
9.2 Meta-propósito.....	29
9.3 Modelo psicosocial emergente	29
9.4 Programa de atención e intervención psicosocial.....	29
10. RECOMENDACIONES	30
11. ANEXOS.....	30
11.1 Consentimiento informado	30
11.2 Entrevista Individual.....	32
11.2.1 Grupo de enfoque 33	
11.3 Análisis de información.....	34
11.3.1 Entrevista grupo focal 44	
11.4 historia psicosocial.....	56
11.5 cronograma específico de actividades realizadas	74
11.6 PRE INFORMES Y POST INFORMES.....	88
12. BIBLIOGRAFIA.....	105

1. PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Estudiar las dinámicas y organizaciones naturales del trabajo hoy en día ha empezado a ser de gran importancia. A través del tiempo, los avances por mejorar la calidad de vida del ser humano han aumentado la productividad y las acciones a nivel corporativo para prestar servicios o algún tipo de producto a la sociedad, lo que significa mejorar el entorno laboral en pro de la salud de los trabajadores y el beneficio de las empresas mismas (Velasco, 2012).

Estos avances socioeconómicos son de tal importancia, ya que hoy día es una política a nivel mundial en las empresas entrar a hacer énfasis no sólo en factores psicológicos o ergonómicos del trabajador, sino también, en empezar a ejercer un importante estudio en la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo constante a los factores de riesgos psicosociales que pueden estar afectando considerablemente la salud de los trabajadores, que a su vez y por una larga exposición constante a riesgos psicosociales, podrían estar siendo impactados por un evento catastrófico, lo que podría afectar todo a su vez en el sistema laboral y empresarial generando quejas, baja calidad en el que hacer del trabajador, el rendimiento disminuye, absentismo e incluso enfermedades como consecuencia de lo anterior, etc. (Varela, 2019, pág. 17)

Los riesgos psicosociales laborales están ligados a lo que se denomina estrés laboral que se define Según la Organización Mundial de la Salud – OMS, el estrés laboral *"es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación"*. Por tanto, estar expuesto a condiciones y/o organizaciones de trabajo que no se pueden consolidar a través de otro tipo de acciones o algún tipo de mejora, están siendo generadores de factores de riesgos que afectan de manera negativa la salud física y mental de los trabajadores. Estos efectos deben ser tratados a través de intervenciones y acciones de promoción y prevención de la salud para el bienestar y la calidad de vida de los sistemas laborales, y así evitar que, a largo plazo, estos efectos se conviertan en situaciones de mayor

gravedad llegando a afectar la salud de estos. Por tal razón, es que se planteó la siguiente pregunta problema, con el fin de mitigar las consecuencias negativas en la salud física y mental del sistema psicosocial, por la causal de largas temporadas de exposición a riesgos psicosociales laborales.

De acuerdo con lo anterior, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

1.2 PREGUNTA PROBLEMA

¿Cómo promover estrategias para la gestión del riesgo frente al estrés laboral en la empresa Golden Flash?

2. JUSTIFICACIÓN

El mundo está girando constantemente generando cambios y avances tecnológicos que involucran una alta participación de la sociedad, es por ello, que la Organización Mundial del Trabajo ha considerado importante identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear constantemente los factores de riesgos psicosociales en el trabajo por la alta demanda del mismo, y desde allí, poder fortalecer los procesos de prevención en pro de mejorar el bienestar, la salud y la calidad de vida de los trabajadores, y paralelo a esto, generar mejoras en la calidad de prestación de servicios y las condiciones socioeconómicas de la empresa (Velasco, 2012).

Los daños psicológicos no son los únicos producidos por los riesgos psicosociales, ya que también producen daños físicos y frente a la organización son un ítem importante en este ámbito. En España es notable que las bajas asociadas al estrés, a los procesos ansioso-depresivos y al “burnout” han tenido un alto índice de comportamiento en los últimos años, esto es una realidad que actualmente constituye nuestra realidad social en el ámbito laboral. Los últimos datos señalan que los trastornos mentales y comportamentales pueden ser responsables de más del 50% de los días laborales perdidos y que, en España, en torno al 11% de ellos, pueden ser atribuibles a las condiciones laborales. Además, se ha de tener en consideración que la presencia de daño psicológico es un elemento transversal que puede influir en la evolución y recuperación de cualquier otra lesión, y en caso de asociarse a patología física, puede triplicar los días laborables perdidos. (Ministerio, 2013, pág. 15)

En Colombia, en el más reciente informe de la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales, se determinó que entre 20% y 33% de los trabajadores manifestaban un alto nivel de estrés (Rojas, 2020).

Los trastornos de ansiedad encabezan la lista con un 19,5%, luego siguen los trastornos del estado de ánimo con un 13,3%, cifras que muestran complicaciones físicas y emocionales que pueden ser síntomas de estrés laboral.

Actualmente los temas de ansiedad y depresión en Colombia, aunque no tengan índices de

suicidios tan altos, como por ejemplo se presencian en Japón. El panorama de estas enfermedades se ha vuelto más complejo desde la emergencia sanitaria que se está viviendo a nivel mundial por el Covid-19. (Toro, 2020)

Menciona (Toro, 2020), que según las cifras del último informe del Ministerio de Salud y Protección Social sobre tele orientación en atención psicológica en la línea 192; han sido reportados 11.457 casos de personas que solicitan algún tipo de intervención psicológica.

Según el informe, 19,25% de los reportes corresponden a síntomas de ansiedad causados por algún motivo laboral, 12,94% a reacciones de estrés por altas concentraciones de trabajo, 10,92% a causa de la depresión y 3,25% en relación con conductas suicidas derivadas de factores personales que incluyen sentimientos negativos frente a su actividad laboral.

Durante la pandemia del COVID- 19, el gobierno tuvo que tomar muchas medidas haciendo que muchos trabajadores enfrentaran cambios drásticos como por ejemplo llevando el trabajo a casa, donde a su vez, la responsabilidad de estas personas iba aumentar a nivel no solo laboral, sino, familiar y personal. Muchos de estos trabajadores no solo tuvieron que trasladar su trabajo a la casa, sino que también empezaron a asumir responsabilidades conjuntas en relación con su entorno familiar, pues ya tendría en casa que trabajar, asumir el cuidado de los niños, de la educación, de las tareas domésticas, atención a los miembros de la familia, cuidado al adulto mayor o discapacitado, cuidados y obligaciones adicionales, relación con todo el sistema familiar, dificultades, lo que crea un estrés dificultando sostener las responsabilidades familiares y del trabajo. Por tanto, la calidad de vida de estas personas resulta afectada, generando un desequilibrio y efectos negativos a nivel de la salud mental e incluso física de los trabajadores (Org, 2020).

Por tanto, se considera que este proyecto fue pertinente, ya que se direccionó a resolver las necesidades de la población con la que Golden Flash, llevando a cabo sus procesos frente a los riesgos psicosociales, con trabajadores en ambientes corporativos, como también fue de gran utilidad para el desarrollo y talento humano a nivel individual, empresarial y por supuesto formativo profesionalmente frente a problemáticas que surjan para intervenir, aprender, proponer y prevenir situaciones de riesgo o vulnerabilidad psicosocial, frente al estrés laboral.

3. OBJETIVO GENERAL

Promover estrategias para la gestión del riesgo frente al estrés laboral en corporativos de Golden Flash de la ciudad de Bogotá

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover estrategias que favorezcan el fortalecimiento de las habilidades psicosociales para la vida del sujeto, otros y contexto.
- Fortalecer factores protectores con el fin de minimizar los efectos negativos que tiene el sistema psicosocial por la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo.
- Fortalecer las estrategias de acción encaminadas a evitar el estrés laboral, con el fin de disminuir consecuencias en sujeto, otros y contexto complejo.

4. MARCO TEÓRICO

Desde el Modelo Psicosocial Emergente se puede describir la forma en la que se abordó la problemática que se intervino en esta investigación: El estrés laboral. A partir de este se explica el saber, el ser y el hacer.

El modelo psicosocial emergente enmarca “la formulación epistemológica, ontológica y metodológica de los problemas psicosociales”. Medina, (2016).

En su epistemología se explica desde la teoría de las catástrofes de René Thom, y se puede explicar desde el comportamiento de la organización natural en el trabajo y cómo esta forma puede generar cambios en el orden estructural, funcional y cualitativo; o en este caso, la probabilidad de sufrir esos cambios, ya que el sistema se encuentra en riesgo del estrés laboral, por algunos factores que lo hacen vulnerable. Esta Teoría permite estudiar el comportamiento a través de la praxis humana y las realidades complejas que se forman a través de esta. (Espinosa, s.f)

La fenomenología de Husserl permite reconocer la interpretación que el sistema psicosocial tiene frente al riesgo del estrés laboral. Husserl define la fenomenología como el estudio de las estructuras de la conciencia que capacitan al conocimiento para referirse a los objetos fuera de sí misma. (Edmundo Husserl (1859-1938)

Por otra parte, a través de la teoría de las capacidades de Martha Nussbaum, se pretende brindar un acompañamiento psicosocial en pro de aquellas funciones del ser humano que requieren apoyo; como bien se sabe, cada ser humano cuenta con infinidad de capacidades y fortalezas, con el fin de fomentar aquellas condiciones laborales que ayuden a minimizar el riesgo y se evite la ocurrencia de la amenaza que representa el estrés laboral. (Ministerio, 2013). Es por lo que “el resultado que se busca es preservar la libertad y las oportunidades para cada persona, como individuos, respetándose como fines en sí, y no como agentes o promotores de los fines de otros”. Este enfoque sobre el individuo como tal no requiere una tradición metafísica específica... Surge naturalmente del reconocimiento de que cada persona tiene sólo una vida para vivir (Gough, 2007).

En la ontología esta problemática se encuentra inmersa en un nivel de valoración el cual se denomina problema psicosocial tipo I, donde el sistema psicosocial se encuentra en vulnerabilidad o riesgo de sufrir un evento catastrófico, y para su solución se plantea un programa de atención e intervención orientado a la construcción de habilidades psicosociales para la vida desde la gestión del riesgo. Este, busca disminuir el riesgo, fortalecer factores protectores y la manifestación de capacidades para hacer frente a la realidad y el dominio de factores de riesgo que resultan ser una amenaza para el sistema. (Medina, 2009)

En terapias psicosociales esta situación está clasificada en un problema tipo 2, que lo constituyen los siguientes componentes:

- Amenaza (Estrés laboral)
- Sistema psicosocial vulnerable (5 mujeres)
- Proceso de decisión (Voluntario y autogestionado por parte de la empresa y sus trabajadores)

La perspectiva metodológica, consiste en la actuación frente al problema psicosocial identificado, en este caso, acciones orientadas a evitar la aparición de un evento catastrófico, mitigar su impacto controlar o eliminar la amenaza. Se trabaja con sistemas psicosociales vulnerables, desde la Construcción de habilidades psicosociales para la vida, competencias, habilidades, actitudes, capacidades y destrezas construidas, desarrolladas e interiorizadas por un sistema psicosocial para ser aplicadas a su cotidianidad. Todo lo anterior, a través de la IAP, la cual es un método de investigación y aprendizaje colectivo de la realidad, basado en un análisis crítico con la participación activa de los grupos implicados, que se orienta a estimular la práctica transformadora y el cambio social. (Eizagirre, Zabala, s.f)

A continuación, se muestran algunos conceptos que se asocian al proyecto:

4.1 VULNERABILIDAD PSICOSOCIAL

Se entiende por vulnerabilidad psicosocial, como el factor de riesgo interno o externo de un

sistema expuesto a una amenaza, corresponde a su predisposición intrínseca a ser afectado o de ser susceptible a sufrir una pérdida psicosocial, de acuerdo a las características y factores psicosociales, Es el grado estimado de daño o pérdida en un elemento o grupo de elementos expuestos como resultado de la ocurrencia de un fenómeno catastrófico de una magnitud o intensidad dada, susceptibilidad de ser afectado por un fenómeno. (Medina, 2009)

Riesgo Psicosocial

Es la probabilidad de exceder las capacidades de un sistema frente a las consecuencias de un evento catastrófico económico, social, cultural, emocional o ambiental en un sitio particular durante un tiempo de exposición determinado. (Medina, 2009, pág. 157)

Riesgo Psicosocial Laboral

Es un daño a la salud, puesto que es la posibilidad que tiene un trabajador de ser afectado en su salud por las condiciones psicosociales de la empresa. (Ministerio, 2013, pág. 9)

Estrés laboral

El Estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. (Ba, Griffiths, Cox, 2004)

Trabajo

Según (Romero, 2017) El trabajo es una actividad relevante de orden social, la cual permite a los individuos que lo realizan estar o considerarse parte de un sistema organizado y ser llamados ciudadanos (Pirenne, 1971; Jahoda, 1987; Prieto, 2000; Alonso, 2005).

Capacidad

Según menciona (Martínez, 2015). Las capacidades son una confluencia, en parte afortunada y en parte deliberada, de poderes para funcionar conforme a la vida que valoramos. Al decir de Sen, las capacidades son «las diversas combinaciones de funcionamientos que (una persona) puede conseguir» (Sen, 2000: 99). Es decir, es posible determinar, según Nussbaum, universalmente, un mínimo de capacidades y sus correlativos funcionamientos que definen una «buena vida humana». En palabras de Sen: La capacidad es principalmente un reflejo de la libertad para alcanzar funcionamientos valiosos.

Habilidad

Mientras que las aptitudes son atributos relativamente permanentes de la persona, las habilidades se refieren al nivel de pericia en una tarea o grupo de tareas específicas. (Agut, Grau, sf)

5. DISEÑO METODOLÓGICO

La presente investigación se desarrolló desde un enfoque cualitativo, el cual describe, las características de los sucesos complejos del sistema, para tratar de describir sus realidades, desde su contexto natural. (Ramos, 2008). En sí, se desarrolló el estudio con un grupo de cinco mujeres, que forman parte del equipo de trabajo de la empresa Golden Flash.

5.1 TIPO DE ESTUDIO: IAP

La Investigación acción participativa es un método sistemático que involucra a los beneficiarios en un proyecto de apoyo mutuo necesario para transformar a través de distintas estrategias la realidad social. (Ramos, 2008)

La IAP es un tipo de investigación apta, no solo para saber el comportamiento general de un tipo de problemática social, sino que, a su vez, la misma también permite realizar un aporte significativo para la construcción y el desarrollo social en pro del crecimiento y la transformación positiva de poblaciones que se encuentran en algún estado de riesgo o vulnerabilidad. Por lo tanto, la IAP constituye un eje importante al momento de hacer gestión social, intervención psicológica y/o psicosocial, y oro tipo de intervenciones profesionales que puedan aportar a constituir un mejor mundo desde la investigación.

5.2 POBLACIÓN

Grupos de trabajadores de empresas que ya están inscritas y forman parte del plan de servicios a la atención de riesgos psicosociales de la fundación lúdica y que cuentan con algunos criterios de inclusión que se derivaron a raíz de los riesgos psicosociales laborales a los que están expuestos diariamente en el ambiente laboral.

5.3 MUESTRA

- 5 mujeres que forman parte del sistema laboral de la empresa Golden Flash.

5.4 TIPO DE MUESTRA

- **Homogénea**

Los participantes comparten características, forma de expresión del fenómeno de estudio, mostrando menor interés por las experiencias extremas o marginales. (De Ormijana, 2015)

5.5 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para la recolección de información se emplearon las siguientes técnicas:

- **Entrevista:** Esta técnica consiste en entablar una conversación entre investigador y sujeto de investigación. El objetivo es obtener información de primera fuente con el fin de diagnosticar y evaluar posibles síntomas, causa y consecuencias de una determinada problemática que se quiera investigar (Cuauro, 2014.)
- **Entrevista semiestructurada:** Se utilizó en la recolección de información de manera ordenada y organizada, permitiendo al investigador elaborar preguntas con opción de argumentación, de desarrollo y de razonamiento. Es una técnica de utilidad en la investigación cualitativa y en la IAP (Cuauro, 2014).
- **Grupo de enfoque:** La técnica de grupos focales es un espacio de opinión para captar el sentir, pensar y vivir de los individuos, provocando auto explicaciones para obtener datos cualitativos. Según Kitzinger, lo define como una forma de entrevista grupal que utiliza la comunicación entre investigador y participantes, con el propósito de obtener información. (Hamui & Varela, 2012)

5.6 CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Formar parte de las de los grupos de trabajo de empresas afiliadas a los servicios que presta la Fundación Lúdica en pro del desarrollo humano en el ámbito corporativo.
- Ser hombre o mujer que cumpla con las características de ser trabajador de empresas afiliadas a Fundación Lúdica.
- Contar con el deseo de querer participar, aprender y poner en práctica todas las estrategias y acciones encaminadas a prevenir el estrés laboral.
- Aportar a la construcción de nuevas habilidades psicosociales para la vida en el trabajo desde las diversas anécdotas y experiencias personales que hayan tenido a lo largo de la trayectoria de vida laboral el sistema psicosocial.
- Ser Mayor de edad.

5.7 CONSIDERACIONES ÉTICAS

Resolución 8430-193

El consentimiento informado (ver anexo) es una herramienta para la investigación que permite la expresión clara de dos voluntades, es decir; el investigador y el investigado, a través del cual las dos partes son conocedoras, autónomas y capaces para participar en la investigación, también incluye aspectos como la prohibición en el uso de métodos intrusivos como grabadoras o cámaras que pongan al descubierto al participante. Mediante la confidencialidad se le garantizará al participante de la investigación la discreción y seguridad con respecto a la información otorgada, para que nadie más la conozca y sea utilizada sólo para efectos de dicha investigación. Galeano (2004, 11) (Anexo 1)

6. CRONOGRAMA:

FECHA	ACTIVIDAD
Febrero	Gestión con la institución, elaboración de anteproyecto, recolección y análisis de información
Marzo	Evaluación, diagnóstico psicosocial, y diseño de la propuesta, ejecución de la propuesta de atención e intervención psicosocial
Abril	Continuidad de ejecución de la propuesta
Mayo-Julio	Continuidad ejecución, cierre del proceso y entrega de evidencias

7. PROGRAMA DE ATENCIÓN E INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL

10.1 Etapa 1.

Evaluación

psicosocial

En esta etapa se identificó la población de mujeres que participaron voluntariamente en el proceso. A su vez, se identificó la amenaza a la que la población se encontraba expuesta en su contexto laboral y se abordaron los siguientes ítems: organización, comunicación, asertividad (pedir ayuda, retroalimentación, capacitación, opinar, proponer), relaciones intralaborales, la autonomía y liderazgo, resolución de conflictos, el manejo de las emociones frente a las inconformidades o desacuerdos, en el cómo reciben y procesan las dificultades del trabajo, responsabilidad y libertad, entre otros. Este análisis se realizó con el fin de reconocer aquellos factores de riesgo que incrementaban la posibilidad de ser impactados por un evento catastrófico (estrés laboral), por la incapacidad o dificultad para dar manejo a situaciones complejas que requieren de la atención de cada trabajador para resolver rápidamente y sin llegar a la frustración que causa las exigencias del contexto laboral y que, por ende, generan estrés afectando la proactividad y eficacia de los integrantes del equipo laboral.

De acuerdo con lo anterior, se obtuvo información a partir de los instrumentos de recolección de información aplicados, los cuales fueron entrevista, el diario de campo y un grupo de enfoque.

La evaluación psicosocial permitió la caracterización e identificación del sistema psicosocial y se evidencian unos factores de riesgo o vulnerabilidad que se debieron intervenir y mitigar el impacto de un evento catastrófico.

10.2 Etapa 2

Diagnóstico psicosocial

Se realizó la consolidación de la evaluación psicosocial y se reconoce que la población contaba con factores de vulnerabilidad en el trabajo, tales como, máquinas pesadas, máquinas que realizan procesos textiles que si no son usadas adecuadamente el trabajo con ellas puede ser de alto riesgo, las cantidades diarias de trabajo que hacen que se aceleren los procesos de la empresa y el estrés, y la tensión se vuelven el pan de cada día en la empresa, responsabilidades, roles y dificultades a nivel extra laboral (familia, amigos, proyecto de vida...), a su vez, la jefe inmediata y el resto de trabajadores solían mostrarse inquietos, tensionados e incluso estresados, cuando la jefe con un más alto cargo llegaba a la empresa (actitud negativa), la falta de trabajadores que fueran sostenibles en el tiempo no eran muchos pues esto hacía que hubiera una constante rotación de trabajadores y eso hacía que tanto la carga laboral, como el estrés aumentara considerablemente en los trabajadores de planta y aumentaba también la capacidad de trabajo que pudiese adquirir una persona al día. Sin embargo, se reconoce que el sistema psicosocial está dotado de factores protectores a nivel empresa y personal, pues su jefe inmediato es una psicóloga con todo el conocimiento del tipo de trabajo de la empresa, es una persona que se identifica por ser quien estabilice y equilibre al grupo de trabajo fomentando la capacidad de diálogo y escucha, capacitando con respeto y paciencia a su trabajadores, siendo la mano derecha de sus trabajadores, es una persona que motiva con amor y busca siempre estar tratando de adaptar al equipo de trabajo, aunque suele ser estricta, eso permite un mayor control para cumplir los objetivos principales de la empresa y les brindan todo su pago como corresponde en la ley de los derechos del trabajador en Colombia. Adicional a ello, se reconoce que el sistema psicosocial con el que se trabajó es un sistema de fácil adaptación, resiliente, con un pensamiento crítico y caracteres definidos, se muestran con grandes capacidades para reconocer el conflicto, respetar al otro y encontrar siempre soluciones, mostraban su deseo por aprender y mejorar en todo lo que enfrentan a diario. En varias ocasiones manifestaban haber tenido indiferencias laborales, sin embargo, siempre lograban tener autocontrol de las situaciones y no había posibilidad de que se generaran mayores conflictos, incluso llegaban a dar mejores resultados, y posterior a ello, fortalecían sus relaciones.

10.3 Etapa 3

Atención de intervención psicosocial

De acuerdo con lo evidenciado en la evaluación y el diagnóstico psicosocial, se planteó una propuesta de atención e intervención psicosocial, en la que se abordaron las siguientes temáticas: Resiliencia, comunicación asertiva, manejo de emociones, libertad y responsabilidad, autoesquemas, habilidades comunicativas y la conceptualización del estrés laboral y cómo se puede evitar, dotando al sistema psicosocial de nuevas herramientas para afrontar y dar un mejor manejo del estrés laboral de manera positiva, evitando así, que el ambiente laboral caiga en el desequilibrio.

Así mismo, se trabajó con sujeto, otros y contexto con las mismas temáticas que se trabajó el sujeto. Lo anterior, se implementó a través de diversas técnicas como la logoterapia y sus técnicas derivadas, empleando estrategias como el taller educativo.

Se realizaron alrededor de #10 sesiones; todo lo anterior se pudo dar a través de la IAP con la implementación de diversas técnicas y estrategias del terapeuta psicosocial.

8. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados del programa implementado:

- **Problema psicosocial**

El sistema psicosocial se encontraba en estado de vulnerabilidad. La metodología laboral considera unos factores de riesgo que son los que posiblemente afectaban a la población de estudio, donde a su vez, se generaba un incremento en la sensación de estrés por la carga laboral.

De acuerdo con la problemática identificada, se puede resaltar que los resultados han sido positivos ya que contribuyó a la autorrealización de estas personas a través del conocimiento de temas que se identificaron a través de la evaluación psicosocial, que eran pertinentes trabajar en el sistema.

Fue un grupo que fortaleció su resiliencia y su capacidad de conocerse y relacionarse mejor consigo mismo para fortalecer relaciones y mejorar cada vez más el ambiente laboral y disminuir su estrés a través de lo aprendido y demás espacios vitales.

- **Sistema psicosocial**

En consideración con el sistema psicosocial grupo, se debe resaltar que es un sistema que contaba con habilidades y capacidades personales y de grupo, que hicieron que se facilitara el aprendizaje desde una visión holística, de nuevos comportamientos y actitudes positivas que iban a ayudarles a afrontar y mejorar situaciones problema, desarrollaron un sentido de alteridad que se logró identificar en cada sesión al lograr entender y respetar la percepción de cada uno de los integrantes, aumentaron su capacidad de libertad asumiéndola con mayor responsabilidad aceptando que primero hay que “vernós a nosotros mismos” y empezar a resolver en primera medida desde allí; fortalecieron sus autoesquemas, a generar su propio autoconocimiento, mejorar su autoestima y fortalecer su eficacia en el trabajo; se aprendió acerca de lo que significaba la comunicación

asertiva y en la realización de técnicas logoterapeutas se iba reforzando el concepto. Las habilidades comunicativas permitieron fortalecer ese tipo de comunicación dotando de mayor sentido y armonización las relaciones de grupo, incluso atribuyeron a que sus sesiones no iban a ser aplicadas solo en el contexto laboral, sino que también en su contexto familiar y social.

- **Metapropósito**

A través del Metapropósito, se logró construir habilidades psicosociales para la vida, con el fin de evitar el impacto del evento catastrófico. Se logró que el sistema psicosocial visibilice el riesgo al que está expuesto y trabaje en el fortalecimiento de los factores protectores para disminuir la probabilidad de afectación del evento.

- **Modelo Psicosocial Emergente.**

Es la formulación epistemológica, ontológica y metodológica de los problemas psicosociales. (Medina, 2009)

A partir de los talleres grupales que en total fueron 10 sesiones realizadas, se identificaron necesidades como:

- La comunicación asertiva
- El liderazgo y la responsabilidad
- La autonomía
- El manejo de emociones
- Resolución de conflictos
- Autoestima
- Empatía y Resiliencia

Estas necesidades fueron las que se identificaron al principio y durante las sesiones las cuales eran habilidades que se debían fortalecer para sostener una mejor reacción en cuanto a lo que se refiere a las dificultades de la acción laboral y su relación con

el mismo (directivos, jefes inmediatos, compañeros, ambiente y cargo laboral). La población demostró ser resiliente no solo por cómo viven y afrontan las dificultades del trabajo, sino también por cómo durante las sesiones se mostraron; el grupo se mostraba como un sistema psicosocial, resiliente, empático y con gran deseo de aprender nuevas herramientas de vida que les permitiera afrontar con mayor facilidad y con menor frustración cualquier tipo de dificultad en la vida o el trabajo, pero también manifestaban, que las sesiones no solo han servido para aprender sobre cómo actuar en su contexto laboral para favorecer el ambiente, sino que a nivel familiar y personal también iba ser de gran nutrición.

Se logra identificar unas características importantes que se pueden definir como el resultado o logros que se generaron al final de todas las sesiones en el sistema psicosocial, las cuales son:

- Establecer nuevas maneras de comprender y actuar frente a la realidad que están viviendo.
- Desarrollar una visión holística frente a los problemas psicosociales.
- Nuevas formas de actuar frente a las dificultades y situaciones complejas.
- Proponer para resolver frente a cualquier situación de vida.
- Introspección y autoconocimiento reflexivo.
- Respeto y amor por la existencia propia y la del otro.
- Deseos de mejorar y buscar ayuda en situaciones de frustración y molestia emocional cuando se requiere.
- Ser positivos con mayor motivación.
- Autonomía, empatía, liderazgo, comunicación, escucha, resiliencia, reflexión.
- Comunicación asertiva y habilidades comunicativas para la resolución de conflictos.
- Libertad y responsabilidad.

En cada sesión se fue logrando la interacción necesaria para el logro de cada uno de los resultados nombrados anteriormente, donde a su vez, y gracias a la aplicación de diversas técnicas y estrategia del terapeuta psicosocial y la logoterapia, el sistema psicosocial iba acogiendo nuevas herramientas y formas de actuar frente a sus necesidades, ayudando a mejorar en ellas sus procesos de aceptación con la realidad, para que posterior a ello, fueran aplicando esto en su vida diaria empezando en el contexto laboral. Con estas intervenciones y una aplicación comprometida y voluntaria aportada por el sistema psicosocial, estas herramientas se fueron adhiriendo al sistema psicosocial, evidenciando en ellas, el deseo de presentar en sus nuevas formas de actuar su gran capacidad adaptativa y mejorada que iba a empezar a dar resultados en la manera de dar solución a las dificultades que se presentaran en la vida laboral, pero sobre todo en la relación familiar.

Esto permitió darle apertura a la evitación y mitigación de recaer en la frustración constante, en manejar el estrés positivamente, gestionar de manera asertiva su comunicación y habilidades para llevarla a cabo, beneficiando indudablemente las relaciones intra laborales y familiares que gracias a la recarga del trabajo que se trasladó a casa por temas de pandemia y por ende, recargó los roles del hogar y la responsabilidades que debían asumir en el trabajo, ahora con las de la casa, y un indudable deseo de seguir siendo agentes de cambio y aprendizaje para la vida y sus transformaciones necesarias.

9. CONCLUSIONES

A continuación, se presentan las conclusiones del programa implementado:

- **Problema psicosocial**

Al identificar los factores de riesgo del sistema psicosocial, se interviene la situación por medio de un programa de atención e intervención psicosocial con Metapropósito de construcción de habilidades para la vida desde la gestión del riesgo, que contaba con un terapeuta psicosocial capacitado para aplicar temáticas a través de técnicas terapéuticas, que favorecieran a la mitigación de vivir un fuerte impacto denominado estrés laboral, proveniente de la exposición constante a los factores de riesgos identificados en el sistema psicosocial.

Gracias a la aplicación de las técnicas y temáticas para brindar un acompañamiento psicosocial frente a la vulnerabilidad o amenaza del sistema psicosocial, y la gran capacidad del sistema psicosocial en llevar a cabo estos procesos de aprendizaje voluntariamente, se evidenció una gran disminución, pero no extinción de la vulnerabilidad o amenaza; pues aunque, el sistema psicosocial ya cuenta con herramientas suficientes para evitar un evento catastrófico, la posibilidad de seguir siendo impactado por el mismo evento, no se extingue, pero como bien se nombró, si se logra evidenciar una gran disminución del riesgo psicosocial, favoreciendo al fortalecimiento y transformación de los entes trabajadores y el contexto complejo (empresa).

- **Gestión del Riesgo**

El Metapropósito empleado con el fin de generar una construcción de habilidades psicosociales para la vida desde la gestión del riesgo, permitió dejar un claro reflejo de cómo se pueden fortalecer factores protectores en un sistema psicosocial con determinadas características, pues fue una herramienta de gran utilidad para la intervención y necesidades de la población, que permitió llevar a cabo un estudio ordenado y responsable de la población y el contexto.

Esto trajo consecuencia tales, como un sistema psicosocial más fortalecido y resiliente, con menor posibilidad de ser impactado o mayormente afectado por estrés laboral. Se

vincularon a nuevas estrategias y formas de actuar, que aportó positivamente al ambiente laboral y el crecimiento individual y de la empresa; se denota, que en el sistema psicosocial esas herramientas y capacidades de la persona individual y de grupo se fomentaron positivamente para su aprendizaje y refuerzo.

- **Modelo Psicosocial Emergente**

Los problemas psicosociales requieren de ser observados, analizados y comprendidos de tal manera, para su intervención y dar una posible solución a través de un orden secuencial, con visión holística, lo cual es posible a través del Modelo Psicosocial Emergente.

- **Programa de atención e intervención psicosocial**

El desarrollo de este programa de atención e intervención psicosocial enfocado al problema psicosocial tipo II permitió comprender la necesidad que tenía la población de fortalecer sus capacidades, con el fin de evitar la aparición de un evento catastrófico.

De acuerdo con el Metapropósito de construcción de habilidades psicosociales para la vida orientado a la gestión del riesgo, se puede concluir que ha sido un programa de atención e intervención psicosocial pertinente para la identificación, comprensión y ejecución de una propuesta de atención, encaminada a evitar la aparición de un evento catastrófico como el estrés laboral.

Se concluye que es indispensable la creación de programas de atención e intervención psicosocial orientados a la gestión del riesgo frente al estrés laboral, y más aún en el tiempo actual por el impacto generado por la pandemia Covid-19 en el contexto laboral.

10. RECOMENDACIONES

- Es pertinente dar continuidad a las actividades relacionadas con la construcción de habilidades psicosociales para la vida desde la gestión del riesgo, ya que esto permitirá que el sistema psicosocial evite el riesgo de ser vulnerable a una amenaza y ser impactado por un evento catastrófico de mayor acentuación.
- Generar procesos de intervención orientados a la gestión del riesgo en el estrés laboral con la comunidad gerencial y en las personas que ocupan un cargo de mayor liderazgo, ya que esto permitirá que sean agentes multiplicadores de cambio.

11. ANEXOS

ANEXO 11.1 CONSENTIMIENTO INFORMADO



TERAPIAS PSICOSOCIALES
CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL
“PROGRAMA DE ATENCIÓN, E INTERVENCIÓN ORIENTADO A LA
CONSTRUCCIÓN DE HABILIDADES PSICOSOCIALES PARA LA VIDA DESDE
LA GESTIÓN DEL RIESGO FRENTE AL ESTRÉS LABORAL EN GRUPOS
CORPORATIVOS DE LA FUNDACIÓN LÚDICA EN BOGOTÁ”

Yo, _____ Identificado con C.C No. _____ vinculado a la Institución _____, con residencia en _____ teléfono _____ de años de edad manifiesto que he sido informado de la investigación “Programa de atención e intervención psicosocial orientado a la construcción de habilidades psicosociales para la vida desde la gestión del riesgo frente al estrés laboral en grupos corporativos de la Fundación Lúdica en 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 comprendo las molestias y riesgos de la realización de estos procedimientos. Así mismo, manifiesto haber obtenido respuesta a todos mis interrogantes y dudas al respecto. Se me explicó que no existe procedimiento alternativo y estoy informado que mi participación en el proyecto es libre y voluntaria y puedo desistir de ella en cualquier momento, al igual que solicitar información adicional de los avances de la Investigación.

Conozco los objetivos del Proyecto descritos a continuación:

El objetivo general de la investigación hace referencia a:

Promover estrategias para la gestión del riesgo frente al estrés laboral en corporativos de la Fundación Lúdica de la ciudad de Bogotá.

La investigación se categoriza como riesgo mínimo.

Los beneficios de la investigación están orientados a:

Disminuir el riesgo a sufrir algún tipo de daño el sistema psicosocial.

- Acepto participar libre y voluntariamente en el estudio mencionado.

Firma_____

Nombre(s), Apellido(s) del Participante

C.C o CE

Firma_____

Nombre(s), Apellido(s) del

Investigador principal

C.C

ANEXO 11.2 ENTREVISTA

Será de vital importancia suministrar estas preguntas al sistema psicosocial con el fin de recolectar información relevante para cumplir los objetivos expuestos en este apartado.

1. ¿Cuál es su rol laboral?
2. ¿Considera que su participación es tomada en cuenta en el trabajo?
3. ¿Considera que tiene algún tipo de liderazgo o autonomía en su cargo de trabajo?
4. ¿Cuándo se postuló a este cargo y empezó a ejercerlo, desempeñando su trabajo el rol al cual fue contratado, o cambio su dinámica al ingresar como tal a su puesto de trabajo?
5. ¿Cuenta con entidad promotora de salud EPS y/o Administradora de Riesgos Laborales ARL?
6. ¿ha evidenciado alguna vez cambios en la organización natural?
7. ¿Para usted que es un ambiente laboral sano?, considera que en algún momento lo percibió lo que describe en su lugar de trabajo?
8. ¿Recibe capacitación alguna acerca de Seguridad y Salud en el Trabajo?
9. ¿Alguna vez ha sufrido algún accidente o dificultad laboral?, ¿cómo evidencia usted la manera en que asume la empresa resolver dificultades con sus empleados?

ANEXO 3. GRUPO DE ENFOQUE (FAMILIAR-SOCIAL-PERSONAL)

A continuación, se establecen unas preguntas para el grupo de enfoque con el fin de recolectar información acerca del sistema psicosocial, con el fin de identificar aspectos relacionados con capacidades, aptitudes, personalidad, habilidades y

experiencias que pueden ser relevantes al momento de generar estrategias de acción, para cumplir los objetivos planteados en el proyecto.

FAMILIA

- ¿Cómo es su relación familiar?
- ¿Después o antes del trabajo tiene alguna actividad de más que hacerse responsable?
- ¿Pasa tiempo libre con su familia?
- ¿Recibe apoyo de algún integrante de su familia cuando tiene problemas?

SOCIAL

- ¿Cómo considera usted que es el ambiente social con el que normalmente se relaciona?
- ¿Recibe algún tipo de apoyo fuera de su núcleo familiar, de quién?
- ¿En sus tiempos libres que suele hacer?
- ¿Cuándo sale del trabajo realiza alguna otra actividad antes de regresar a casa?
- ¿Participa y tiene reconocimientos en algún ámbito cultural, deportivo o comunitario?

PERSONAL

- A parte de sus habilidades para desempeñarse en el trabajo, ¿Cuenta con alguna otra habilidad que considere a su favor y que, a su vez, pueda favorecerlo o favorecerla de alguna situación adversa sin trabajo?
- ¿Para qué se considera bueno?
- ¿Para qué se considera no tan bueno?
- ¿Ha tenido en algún momento acercamiento por el interés personal o por la necesidad de alguna fuente externa más, recibir ayuda psicológica por circunstancias difíciles?

- ¿Cómo afronta normalmente usted los problemas?
- ¿Qué actividades propone puedan aportar para evitar el estrés laboral?

ANEXO 11.3 ANÁLISIS DE DATOS (Entrevista)

A continuación, se presenta el análisis de los datos obtenidos mediante entrevista estructurada y grupo de enfoque aplicada en la empresa Golden flash. Esta es una empresa que se encuentra aliada a los servicios ofrecidos y dirigidos hacia el desarrollo humano en un ámbito laboral, por parte de la Fundación Lúdica.

Entrevista N°1

Nombre: Rosa Rodríguez

Empresa: Golden Flash

Pregunta 1	Conceptos claves	Categorías	Análisis
<p>¿Cuál es su rol laboral por el que fue contratado?</p> <p>Rta Secretaria de DMCA. Siempre ha sido el mismo cargo desde que entre a trabajar acá.</p>	<p>Secretaría.</p>	<p>Liderazgo (1).</p> <p>Sentimiento (4).</p> <p>Interés (1).</p>	<p>La participante cuenta que tiene un cargo laboral como secretaria, lo que le permite llevar a cabo procesos de liderazgo.</p>
<p>Pregunta 2</p> <p>¿Considera que su participación es tomada en cuenta en el trabajo?</p>	<p>Se toma en cuenta su opinión.</p> <p>Escucha.</p> <p>Comprende.</p>	<p>Valores (1).</p> <p>Liderazgo (2).</p> <p>Adversidad (1).</p>	<p>La participante manifiesta como a través de su rol de trabajo es tomada en cuenta su opinión y a su vez, nombra los</p>

<p>Rta</p> <p>Claro, sí. La verdad mi hermano es mi jefe y pues la verdad él toma casi siempre en cuenta mi opinión, así no haga precisamente lo que yo creo que este bien. Pero sí, el me escucha, el me comprende, la verdad nos entendemos y pues cuando hay diferencias, las hemos sabido resolver bien.</p>	<p>Entendimiento mutuo.</p> <p>Diferencias.</p> <p>Resolver.</p>	<p>Resiliencia (2).</p>	<p>valores más significativos con los que suele resolver diferencias con su jefe.</p>
<p>Pregunta 3</p> <p>¿Considera que tiene algún tipo de liderazgo o autonomía en su cargo de trabajo?</p> <p>Rta</p> <p>Pues sí, la verdad si considero que tengo cierto nivel de autonomía, pues por lo menos me siento</p>	<p>Autonomía.</p> <p>Me siento bien.</p> <p>Liderazgo.</p> <p>Trabajo pesado.</p> <p>Estrés.</p>	<p>Bienestar (1).</p> <p>Riesgo (2).</p> <p>Capacidades (2).</p>	<p>El participante manifiesta como logra generar de cierta manera un bienestar personal, a través del deber cumplido y un buen liderazgo.</p>

<p>muy bien liderando en mi cargo así el trabajo sea pesado y estresando, pero al final del día me siento bien conmigo misma porque lo realice a pesar del estrés.</p>			
<p>Pregunta 4 ¿Cuándo se postuló a este cargo y empezó a ejercerlo, desempeñando su trabajo el rol al cual fue contratado, o cambio su dinámica al ingresar como tal a su puesto de trabajo?</p> <p>Rta No, estoy trabajando para lo que me contrataron aun, y así ha sido todos estos años que he trabajado con la empresa.</p>	<p>Trabajo. Contratación laboral. Años de trabajo.</p>	<p>Laboral (2). Desempeño (1).</p>	<p>La participante manifiesta que el cargo por el cual ha sido contratada, ha sido el mismo que ha ejercido todo el tiempo que lleva trabajando en la empresa.</p>
<p>Pregunta 5 ¿Cómo se sienten</p>	<p>No hablar.</p>	<p>Antivalores (5).</p>	<p>Personalmente la participante</p>

<p>entre colegas empleados?</p> <p>Rta</p> <p>Bueno, yo digo que cuando a uno no le dicen las cosas de la manera que debe ser, ósea la manera que debe ser es respetuosa, entonces cuando no le dicen de esa manera es como si le golpearan a uno la dignidad, como si se la machacaran, ¡para mí!</p> <p>Ósea, es como te la estropean. Entonces eso duele, duele el alma, duele.</p> <p>Entonces, yo a veces también de alguna manera tengo que a veces dirigirlos a ellos dos, entonces a veces me choca ¡también!, cuando se hizo algo grave que</p>	<p>Formas negativas de decir lo que se piensa.</p> <p>Respeto.</p> <p>Golpear dignidad.</p> <p>Machacar.</p> <p>Estropear.</p> <p>Dolor.</p> <p>Dirigir.</p> <p>Chocar.</p> <p>Algo de gravedad.</p> <p>Afecto.</p> <p>Elaborar.</p> <p>Entusiasmar.</p> <p>Gustar.</p> <p>Motivación.</p>	<p>Valores (9).</p> <p>Dificultades (4).</p> <p>Sentimientos (4).</p>	<p>manifiesta ciertos sucesos donde experimenta estrés laboral, malestar emocional, entre otros; pero a su vez resaltando su gran capacidad de sobrellevar el estrés de manera positiva.</p>
--	--	---	--

<p>afecto, digamos. Voy a poner un ejemplo que paso esta semana, ¡sí! Uno de mis compañeros había hecho una cosa muy bonita, una estructura de la máquina, y ¡él me decía! – No, está quedando chévere, no esto me está quedando chévere, no bien, ¡esto es lo mejor! Y sí, les quedo chévere. A mí me gusta ser de esas que me gusta entusiasmar a mis compañeros motivarlos, y yo sí chévere, chévere; entonces nos faltaba pintar. Entonces yo dije, le quedo espectacular porque él le puso el alma. Y resulta que llevo, y veo que la estructura ¡no quedo!, no quedo</p>	<p>Impotencia. Resaltar. Embarrarla. Sentirse mal. Lio. Solución. Arreglar.</p>		
---	---	--	--

<p>como tenía que quedar. Entonces eso me choco, ¡me chocho!, me sentí impotente, porque yo he resaltado mucho que los terminados dicen mucho.</p> <p>Entonces pues, tu puedes tener una cosa muy bonita, pero si terminas mal, la embarraste toda; y entonces, eso me choco mucho, me hizo sentir muy mal, y la frescura del compañero me hace sentir peor.</p> <p>Y es que mi compañero es el, el que hizo esto que le estoy contando.</p> <p>Entonces yo no sé cómo, yo, pero yo todo el tiempo, como la semana pasada, todo el tiempo como luchando con lo que</p>			
--	--	--	--

<p>él había hecho, y él me decía – ¡ah no, yo no sé!, yo no sé cómo quedaría.</p> <p>porque es una maquina nueva, entonces a la vez él también me dice – tranquila que todo tiene solución y eso lo vamos a arreglar. Y pues yo ahorita no sé cómo quedaría, pero tampoco hubo lio o rollo alguno.</p>			
<p>Pregunta 6</p> <p>¿Ha experimentado algún tipo de dificultad con la empresa? ¿Cómo la afrontaron?</p> <p>Rta No todo es bien, ósea, porque de todas formas a veces, siempre hay dificultades en el trabajo, pero lo que hago me gusta, mis</p>	<p>No todo es bien.</p> <p>Dificultades de trabajo</p> <p>Me gusta mis funciones.</p> <p>Me siento bien.</p> <p>Experiencia.</p> <p>Desacuerdo.</p>	<p>Bienestar (1).</p> <p>Desarrollo personal (3).</p> <p>Aprendizaje (1).</p> <p>Relaciones (2).</p>	<p>La participante da un ejemplo de cierta dificultad que una que otra vez se presenta en el trabajo, como la afronta y como la hace sentir desde su postura.</p>

<p>funciones me gustas, entonces me siento bien. He también experimentado desacuerdo con mis jefes, entonces eso genera como que uno no se sienta bien en el momento. Pero pues, trabajo con mi hermano, mi jefe es mi hermano, pero ya después pasan las cosas, ehh pues llevo once años trabajando acá, entonces me siento contenta. Pues si hago un balance, me siento contenta.</p>	<p>Se superan las situaciones difíciles.</p> <p>Sentirse contenta.</p>		
<p>Pregunta 7</p> <p>¿Para usted que es un ambiente laboral sano?</p> <p>Rta</p> <p>Yo creo que en el trabajo se generan estrés, hay estrés</p>	<p>Estrés.</p> <p>Correr.</p> <p>Acelerada.</p> <p>Actividad.</p> <p>Permitir.</p>	<p>Estrés (11).</p> <p>Valores (1).</p> <p>Laboral (2).</p>	<p>El participante nombra ciertas características y dinámicas que ella considera importante para un ambiente laboral sano.</p>

<p>bueno porque a veces nos toca correr y yo ya corrí un estrés ahí y ya estoy acelerada, pero me toca en ese momento correr por la actividad. Digamos en este caso a veces, si me permito que haya baja a veces me genera estrés, despachar la máquina eso genera muchos cuidados, el cuidado cuando la suba al montacargas, y eso genera un estrés que no es malo, que ya aprendí a manejar (hay estrés bueno y estrés malo). Entonces, ese estrés no es malo, ósea que yo no voy a estar tranquila porque hay algo que me está generando una prioridad o algo urgente, es obvio que</p>	<p>Despachar. Cuidar. Estrés que no es malo. Aprender. Intranquilidad. Prioridad. Ansiedad. Urgente. Respeto.</p>		
--	---	--	--

<p>me está generando una ansiedad, entonces no se esta tan tranquilo pero sí, chévere estar haciendo lo que toca que hacer y pues con base en el respeto hace que yo este chévere así este corriendo.</p>			
<p>Pregunta 8 ¿Se sienten seguros y cómodos con sus herramientas de trabajo? ¿Algún accidente laboral?</p> <p>Rta La verdad en todo el tiempo que llevo de trabajo no he tenido ningún tipo de accidente grave, sin embargo la empresa siempre está muy atenta a cualquier riesgo que tengamos mientras trabajamos,</p>	<p>Ningún accidente. Atención a cualquier riesgo. Eps y Arl.</p>	<p>Riesgo (1). Seguridad en el trabajo (2).</p>	<p>El participante no determina haber experimentado algún accidente de gravedad durante el trabajo.</p>

<p>igual contamos con eps.</p>			
<p>Pregunta 9 ¿Cómo se siente cuando un jefe retroalimenta el trabajo que está realizando?</p> <p>Rta Pues yo he optado por lo menos. Pues yo conozco el carácter de mi jefe, entonces pues, ya como que no debato. De pronto al principio como que era esa “yo también se”, entonces es lo que estoy haciendo. Entonces ahora ya es como, pongámonos más de acuerdo, sí, pongámonos de acuerdo, o yo lo escucho porque pues yo no puedo tener la razón en lo que estoy pensando, ¿puede ser</p>	<p>Carácter. Debatir. Acuerdos. Escucha. Razón. Pensar. Aferrarse a única opinión. Hablar. Bajar guardia. Satisfacción personal. Estrés. Moverse rápido. Afanar.</p>	<p>Cualidades personales (2). Carga laboral (6). Valores (3). Desarrollo personal (3).</p>	<p>El participante da un ejemplo de cómo se dan algunos problemas en el contexto laboral con su jefe y como suelen darle solución.</p>

<p>posible!; y de pronto me aferro como a que lo que yo estoy diciendo está bien. Pero entonces, es más como de hablemos, ¿no?, lleguemos a un acuerdo, o si usted me escucha, de pronto si usted me escucha la idea mía, o lo que tengo para decirle. Pero yo también escuchar y de cierta manera también como que bajar la guardia. Pero después de ese trabajo hay una satisfacción personal, ese estrés del momento el que me genero el - ¡ey!, ¡Oiga!, ¡muévase!, que ¡rápido! Sí, de pronto en el momento como que no gusta mucho, me están afanando, me están</p>	<p>Acosar.</p> <p>Satisfacción del deber cumplido.</p>		
--	--	--	--

acosando, pero después viene una satisfacción del deber cumplido.			
---	--	--	--

Siguiendo con el análisis general de los datos, a continuación, se explicará textualmente las definiciones de cada categoría evidenciadas en la aplicación de la encuesta, y así sucesivamente con el resto de participantes.

Definición Rae.

LIDERAZGO:

Situación de superioridad en que se halla una institución u organización, un productoo un s ector económico, dentro de su ámbito.

Definición Investigador.

LIDERAZGO: Persona que puede opinar, dirigir y ejercer acciones en pro de ejercicios o actividades específicas que necesiten ser dirigidas por una persona con varias capacidades.

Definición Rae.

SENTIMIENTO: Hecho o efecto de sentir o sentirse.

Definición Investigador.

SENTIMIENTO: El sentimiento es lo que surge en el interior de una persona por aquella situación, persona, o algo específico.

Definición Rae.

INTERESABLE: Interesado, codicioso.

Definición Investigador.

INTERESABLE: Atención e importancia que una persona le da a algo o alguien.

Definición Rae.

VALORES O VALOR: Grado de utilidad o aptitud de las cosas para satisfacer las necesidades o proporcionar bienestar o deleite.

Definición Investigador.

VALORES: Es el conjunto de cualidades y valores que enseñan como base en los hogares a los seres humanos para su propio bienestar y se permita comunicarse con el mundo exterior de manera civilizada.

Definición Rae.

ADVERSIDAD: Suerte adversa, infortunio.

Definición Investigador.

ADVERSIDAD: Situación compleja.

Definición Rae.

RESILIENCIA: Capacidad de un ser vivo frente a un agente perturbador o un estado o situación adversos.

Definición Investigador.

RESILIENCIA: La capacidad que tiene el ser humano de salir fortalecido en medio de la adversidad.

Definición Rae.

BIENESTAR: Estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica.

Definición Investigador.

BIENESTAR: Estar bien, sentirse bien.

Definición Rae.

RIESGO: contingencia o proximidad de un daño.

Definición Investigador.

RIESGO: Vulnerabilidad o posibilidad de ser impactado por un evento catastrófico.

Definición Rae.

CAPACIDAD: Cualidad de capas. Capacidad de un local. Capacidad para el cargo que. Capacidad de un local. Capacidad para el cargo que se desempeña en cualidad intelectual.

Definición Investigador.

CAPACIDAD: Conjunto de fortaleza y virtudes que tiene una persona para alguna función específica.

Definición Rae.

LABORAL: Pertenciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social.

Definición Investigador.

LABORAL: Aspectos específicos que respectan a la organización natural en el trabajo.

Definición Rae.

DESEMPEÑO: Acción y efecto de desempeñar o desempeñarse.

Definición Investigador.

DESEMPEÑO: Capacidad que tiene la persona para destacarse en algo.

Definición Rae.

ANTIVALORES: Actitudes negativas que se oponen a lo que establecen los valores éticos y los valores morales que regulan y guían las conductas de las personas en una sociedad.

Definición Investigador.

ANTIVALORES: Todo lo contrario, a los valores positivos ya que estos nos permiten relacionarnos de una manera sana. Los antivalores son lo contrario de los valores que ya se conocen y generan reacciones negativas en la conducta de las personas.

Definición Rae.

DIFICULTADES: Embarazo, inconveniente, oposición o contrariedad que impide conseguir, ejecutar o entender algo bien y pronto.

Definición Investigador.

DIFICULTADES: Acciones complejas que impiden realizar asertivamente un ejercicio, un trabajo o una actividad específica.

Definición Rae.

DESARROLLO PERSONAL: Acción y efecto de desarrollar o desarrollarse.

Definición Investigador.

DESARROLLO PERSONAL: Capacidad que tiene una persona de superarse a sí misma en diferentes aspectos de interés.

Definición Rae.

APRENDIZAJE: Acción y efecto de aprender algún arte, oficio u otra cosa.

Definición Investigador.

APRENDIZAJE: Es la forma en que las personas adquieren diversos conocimientos para realizar alguna actividad específica en cualquier ámbito de la vida.

Definición Rae.

RELACIÓN: Conexión, correspondencia, trato, comunicación de alguien con otra persona. U. m. en pl. Relaciones de parentesco, de amistad, amorosas, comerciales.

Definición Investigador.

RELACIÓN: Maneras de comunicarse y socializar en diferentes ámbitos de la vida con las personas.

Definición RAE.

ESTRÉS: Tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves.

Definición Investigador.

ESTRÉS: Situaciones complejas que demandan una alta carga de energía que puede volverse agobiante o incluso destructiva, ya que puede deteriorar la salud física y mental de las personas.

Definición RAE.

SEGURIDAD: Servicio encargado de la seguridad de una persona, una empresa, de un edificio, etc.

Definición Investigador.

SEGURIDAD: Es la capacidad de protección que se le brinda a una persona en un ámbito específico, como por ejemplo el laboral.

Definición RAE.

CUALIDADES: Elemento o carácter distintivo de la naturaleza de alguien o algo.

Definición Investigador.

CUALIDADES: Características de una persona.

Definición RAE.

CARGA LABORAL: Obligación aneja a un estado, empleo u oficio.

Definición Investigador.

CARGA LABORAL: Organización natural del trabajo que por lo general genera una responsabilidad y/u obligación.

12. GRAFICA DE RESULTADOS

De forma gráfica se exponen los resultados más relevantes de los conceptos claves en cada una de las categorías identificadas en los participantes de la muestra.

GRAFICACIÓN DE RESULTADOS

Gráfica N°1



De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a sentimientos con 4 valores.

Gráfica N°2



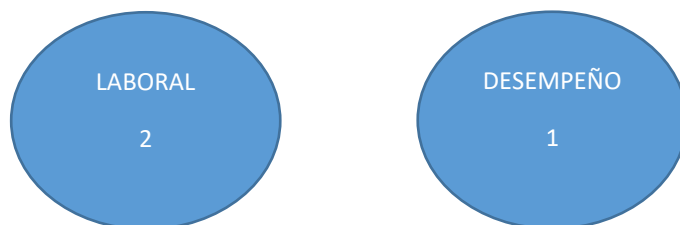
De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a liderazgo y resiliencia con 2 valores en cada una.

Gráfica N°3



De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a riesgo y capacidades con 2 valores en cada una.

Gráfica N°4



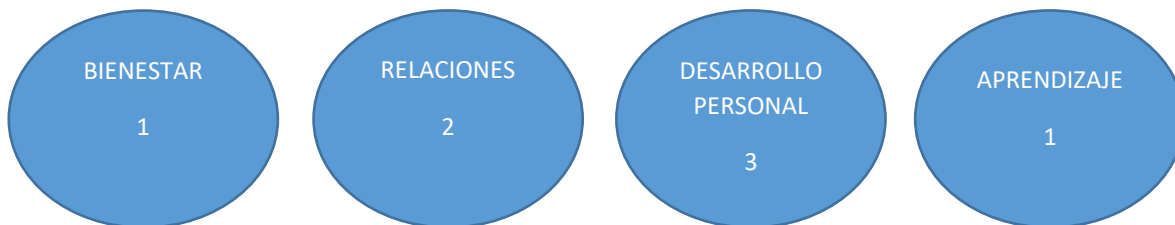
De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a riesgo con 2 valores.

Gráfica N°5



De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a valores con 9 valores.

Gráfica N°6



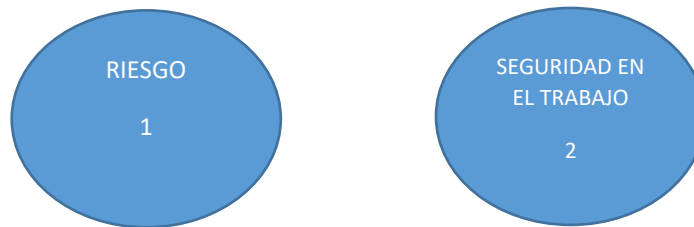
De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a desarrollo personal con 3 valores.

Gráfica N°7



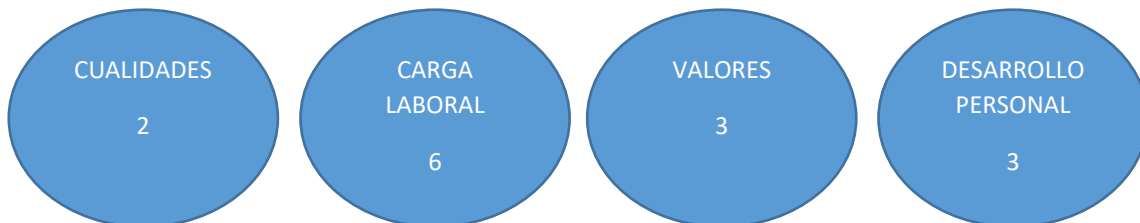
De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a estrés con 11 valores.

Gráfica N°8



De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a seguridad en el trabajo con 2 valores.

Gráfica N°9



De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a carga laboral con 6 valores.

16.1.1 RESPUESTA DEL SISTEMA PSICOSOCIAL

Nombre: José Hernández

Empresa: Golden Flash

Pregunta 1	Conceptos claves	Categorías	Análisis
<p>¿Cuál es su rol laboral por el que fue contratado?</p> <p>Rta Operario de maquina DMCA. En ningún momento cambio mi cargo al ingresar a la empresa.</p>	<p>Operario de máquina.</p> <p>No cambio su cargo laboral.</p>	<p>Laboral (1).</p> <p>Seguridad en el trabajo (1).</p>	<p>El participante manifiesta que su contratación nunca ha cambiado, y que aún sigue trabajando en el mismo cargo que le ofrecieron desde el primer día.</p>
<p>Pregunta 2</p> <p>¿Considera que su participación es tomada en cuenta en el trabajo?</p> <p>Rta Pues sí.</p>	<p>Aprobación.</p>	<p>Participación (1).</p>	<p>El participante manifiesta en medio de su poca expresión verbal; el siente que su participación si es tomada en cuenta en el trabajo.</p>
<p>Pregunta 3</p> <p>¿Considera que tiene algún tipo de liderazgo o autonomía en su cargo de trabajo?</p>	<p>Normal.</p> <p>Saber.</p> <p>Deber.</p> <p>Corregir.</p>	<p>Normas (3).</p> <p>Organización en el trabajo (2).</p> <p>Comunicación (1).</p>	<p>El participante considera que su opinión es tomada en cuenta en el trabajo, pero que cuando se presentan dificultades, tampoco</p>

<p>Rta</p> <p>Pues normal, uno ya sabe que es lo que tiene que hacer, cuando le dicen a uno que hay que corregir, se hace y ya, tampoco ha sido algo para problemas o algo así.</p>	<p>Decir.</p> <p>Problemas.</p>		<p>sucede un gran problema.</p>
<p>Pregunta 4</p> <p>¿Cuándo se postuló a este cargo y empezó a ejercerlo, desempeñando su trabajo el rol al cual fue contratado, o cambio su dinámica al ingresar como tal a su puesto de trabajo?</p> <p>Rta</p> <p>Para nada, sigue siendo la misma dinámica.</p>	<p>Sigue siendo el mismo.</p> <p>La misma dinámica.</p>	<p>Laboral (1).</p> <p>Organización en el trabajo (1).</p>	<p>El participante cuenta que su trabajo es el mismo</p>
<p>Pregunta 5</p> <p>¿Cómo se sienten entre colegas empleados?</p>	<p>Yo me siento bien.</p> <p>Todo bien entre colegas.</p>	<p>Sentimiento (1).</p> <p>Relaciones (1).</p>	<p>El participante manifiesta sentirse bien en el trabajo y en relación con sus compañeros.</p>

Rta Pues yo bien, todo bien.			
<p>Pregunta 6</p> <p>¿Ha experimentado algún tipo de dificultad con la empresa? ¿Cómo la afrontaron?</p> <p>Rta</p> <p>La verdad, en todo el tiempo que llevo no he presentado dificultades, y las mínimas indiferencias se han sabido solucionar bien, sin ocasionar mayor lio.</p>	<p>Verdad.</p> <p>Todo el tiempo.</p> <p>Dificultades.</p> <p>Mínimas diferencias.</p> <p>Sabido solucionar.</p> <p>Bien.</p> <p>Ocasionar.</p> <p>Lio.</p>	<p>Situaciones (2).</p> <p>Resiliencia (2).</p> <p>Adversidades (4).</p>	<p>El participante responde a la pregunta de manera asertiva, mostrando un rol muy resiliente de parte suya y su grupo de trabajo.</p>
<p>Pregunta 7</p> <p>¿Para usted que es un ambiente laboral sano?</p> <p>Rta</p> <p>El respeto es lo más importante para un buen ambiente laboral.</p>	<p>Respeto.</p> <p>Importante.</p> <p>Buen ambiente laboral.</p>	<p>Valores (1).</p> <p>Prioridades (1).</p> <p>Laboral (1).</p>	<p>El participante da su concepto de que para él, el respeto es lo más importante para un buen ambiente laboral.</p>

<p>Pregunta 8</p> <p>¿Se sienten seguros y cómodos con sus herramientas de trabajo? ¿Algún accidente laboral?</p> <p>Rta</p> <p>Pues yo con mi herramienta de trabajo no he tenido ninguna dificultad, hasta el momento todo bien</p>	<p>Herramienta.</p> <p>Trabajo.</p> <p>Tener.</p> <p>Dificultad</p> <p>Bien.</p>	<p>Percepción (1).</p> <p>Deberes (3).</p> <p>Adversidades (1)</p>	<p>El participante cuenta que en su experiencia laboral no ha tenido grandes dificultades.</p>
<p>Pregunta 9</p> <p>¿Cómo se siente cuando un jefe retroalimenta el trabajo que está realizando?</p> <p>Rta</p> <p>Pues yo lo acojo como una enseñanza.</p>	<p>Acoger.</p> <p>Enseñanza.</p>	<p>Valores (1).</p> <p>Aprendizaje (1).</p>	<p>El participante manifiesta en su respuesta su gran capacidad de ser resiliente frente a las dificultades que se puedan presentar en el trabajo.</p>

Siguiendo con el análisis general de los datos, a continuación, se explicará textualmente las definiciones de cada categoría evidenciadas en la aplicación de la encuesta en este participante.

Definición Rae.

SENTIMIENTO: Hecho o efecto de sentir o sentirse.

Definición Investigador.

SENTIMIENTO: El sentimiento es lo que surge en el interior de una persona por aquella situación, persona, o algo específico.

Definición Rae.

VALORES O VALOR: Grado de utilidad o aptitud de las cosas para satisfacer las necesidades o proporcionar bienestar o deleite.

Definición Investigador.

VALORES: Es el conjunto de cualidades y valores que enseñan como base en los hogares a los seres humanos para su propio bienestar y se permita comunicarse con el mundo exterior de manera civilizada.

Definición Rae.

ADVERSIDAD: Suerte adversa, infortunio.

Definición Investigador.

ADVERSIDAD: Situación compleja.

Definición Rae.

RESILIENCIA: Capacidad de un ser vivo frente a un agente perturbador o un estado o situación adversos.

Definición Investigador.

RESILIENCIA: La capacidad que tiene el ser humano de salir fortalecido en medio de la adversidad.

Definición Rae.

LABORAL: Pertenciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social.

Definición Investigador.

LABORAL: Aspectos específicos que respectan a la organización natural en el trabajo.

Definición Rae.

APRENDIZAJE: Acción y efecto de aprender algún arte, oficio u otra cosa.

Definición Investigador.

APRENDIZAJE: Es la forma en que las personas adquieren diversos conocimientos para realizar alguna actividad específica en cualquier ámbito de la vida.

Definición Rae.

RELACIÓN: Conexión, correspondencia, trato, comunicación de alguien con otra persona. U. m. en pl. Relaciones de parentesco, de amistad, amorosas, comerciales.

Definición Investigador.

RELACIÓN: Maneras de comunicarse y socializar en diferentes ámbitos de la vida con las personas.

Definición Rae.

SEGURIDAD: Servicio encargado de la seguridad de una persona, una empresa, de un edificio, etc.

Definición Investigador.

SEGURIDAD: Es la capacidad de protección que se le brinda a una persona en un ámbito específico, como por ejemplo el laboral.

Definición Rae.

PARTICIPACIÓN: Acción y efecto de participar.

Definición Investigador.

PARTICIPACIÓN: Acto de participar o apoyar algo específico.

Definición RAE.

NORMAS: Regla que se debe seguir o a que se deben ajustar las conductas, tareas, actividades, etc.

Definición Investigador.

NORMAS: Reglas que se deben tener en cuenta para su cumplimiento a través de ejecutar alguna acción en el trabajo o algún otro contexto.

Definición RAE.

ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO: Asociación de personas reguladas por un conjunto de normas en función de determinados fines.

Definición Investigador.

ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO: Conjunto de normas y acciones en pro del funcionamiento natural y efectivo del trabajo.

Definición RAE.

COMUNICACIÓN: Acción y efecto de comunicar o comunicarse.

Definición Investigador.

COMUNICACIÓN: Diálogo o trato entre dos personas o más.

Definición RAE.

PRIORIDAD: Anterioridad de algo respecto de otra cosa, en tiempo o en orden.

Definición Investigador.

PRIORIDAD: Situación o cosa que es importante en un tiempo y orden determinado.

Definición Rae.

PERCEPCIÓN: Sensación interior que resulta de una impresión material producida en los sentidos corporales.

Definición Investigador.

PERCEPCIÓN: Parecer o formas de ver una situación o alguna cosa específica.

Definición Rae.

DEBERES: Estar obligado a algo por la ley divina, natural o positiva. U. t. c.
prnl. *Deberse A la patria.*

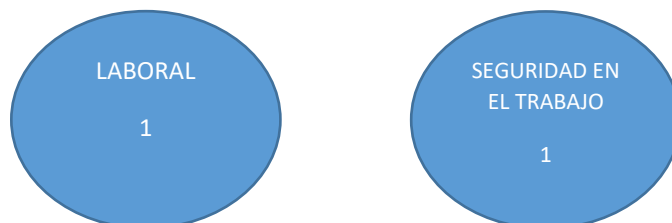
Definición Investigador.

DEBERES: Estar sujeto a unas obligaciones naturales o por alguna causa justificable en pro de un objetivo consecuente a sostener algo positivamente.

GRAFICACIÓN DE RESULTADOS

Gráficamente se presentarán los resultados de los conceptos claves más relevantes, en cada una de las categorías identificadas en este participante.

Gráfica N°1



De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves no corresponde ninguno, ya que corresponde a el mismo valor (1) de valores.

Gráfica N°2



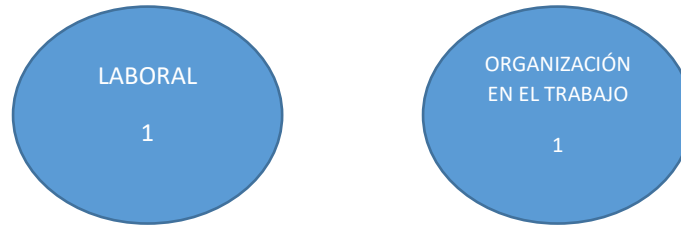
De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a participación con 1 valor.

Gráfica N°3



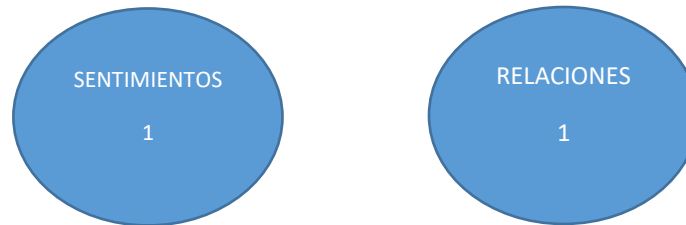
De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a normas con 3 valores

Gráfica N°4



De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves no corresponde ninguno, ya que corresponde a el mismo valor (1) de valores.

Gráfica N°5



De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves no corresponde ninguno, ya que corresponde a el mismo valor (1) de valores.

Gráfica N°6



De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a adversidad con 4 valores.

Gráfica N°7



De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves no corresponde ninguno, ya que corresponde a el mismo valor (1) de valores.

Gráfica N°8



De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a deberes con 3 valores.

Gráfica N°9



De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves no corresponde ninguno, ya que corresponde a el mismo valor (1) de valores.

RESPUESTA DEL SISTEMA PSICOSOCIAL

Nombre: Karen Díaz

Empresa: Golden Flash

Pregunta 1	Conceptos claves	Categorías	Análisis
<p>¿Cuál es su rol laboral?</p> <p>Rta Operaria de máquina de confección.</p>	<p>Operaria de máquina para confección.</p>	<p>Laboral (1)</p>	<p>Operaria de máquina para confección es la participante de esta siguiente entrevista.</p>
<p>Pregunta 2</p> <p>¿Considera que su participación es tomada en cuenta en el trabajo?</p> <p>Rta Pues cuando me he expresado, me han escuchado y hemos podido dialogar bien porque hablamos y llegamos a un acuerdo.</p>	<p>Expresar.</p> <p>Escuchar.</p> <p>Poder dialogar.</p> <p>Hablar.</p> <p>Llegar a acuerdos.</p>	<p>Valores (3).</p> <p>Resiliencia (2).</p>	<p>La participante manifiesta como ha logrado expresarse, y como a partir de allí puede llegar a acuerdos con sus jefes.</p>
<p>Pregunta 3</p> <p>¿Considera que tiene algún tipo de liderazgo o autonomía en su</p>	<p>Verdad.</p> <p>Manejar mis tiempos.</p> <p>Trabajo.</p>	<p>Comunicación (1).</p> <p>Autonomía (2).</p> <p>Laboral (2).</p>	<p>La participante manifiesta que se siente con autonomía manejando sus tiempos en el trabajo,</p>

<p>cargo de trabajo?</p> <p>Rta</p> <p>Pues la verdad yo creo que sí, yo siempre estoy sentadita en mi puesto manejando mis tiempos, claro no tan tranquila porque el trabajo corre y las entregas también, pero la verdad me siento cómoda aquí en mi trabajo.</p>	<p>Correr.</p> <p>Me siento Cómoda.</p>		<p>así ella sepa que le toca correr.</p>
<p>Pregunta 4</p> <p>¿Cuándo se postuló a este cargo y empezó a ejercerlo, desempeñando su trabajo el rol al cual fue contratado, o cambio su dinámica al ingresar como tal a su puesto de trabajo?</p> <p>Rta</p> <p>Sí, en nada ha cambiado.</p>	<p>Nada ha cambiado.</p>	<p>Organización en el trabajo (1).</p>	<p>La participante siempre ha desempeñado el mismo cargo por el que fue contratada.</p>

<p>Pregunta 5</p> <p>¿Cómo se sienten entre colegas empleados?</p> <p>Rta</p> <p>Pues realmente, yo muy bien.</p>	<p>Bien.</p>	<p>Percepción (1).</p>	<p>La participante sostiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.</p>
<p>Pregunta 6</p> <p>¿Ha experimentado algún tipo de dificultad con la empresa? ¿Cómo la afrontaron?</p> <p>Rta</p> <p>Pues sí he tenido dificultades, pero después me relajo y digo este es mi trabajo y tengo que mejorar algunos aspectos. Pero después ya digo paso esto, porque paso esto y ya. Pero a la final en medio de esas dificultades con esas personas hemos</p>	<p>Dificultades.</p> <p>Relajar.</p> <p>Decir.</p> <p>Trabajo.</p> <p>Mejorar algunos aspectos.</p> <p>Logros.</p> <p>Comprensión.</p> <p>Solucionar problemas.</p>	<p>Laboral (3).</p> <p>Autonomía (2).</p> <p>Resiliencia (3).</p>	<p>Participante cuenta de manera irrelevante como desde su percepción ha querido mejorar algunos aspectos, producto de las dificultades que se presentan en el trabajo.</p>

<p>logrados ser comprensibles para solucionar el problema.</p>			
<p>Pregunta 7 ¿Para usted que es un ambiente laboral sano?</p> <p>rta Pues, para mí un ambiente sano. Yo pienso que es tener esa comunicación constante ¡sí! Pues yo estoy consciente de que este trabajo y de que lo que yo hago genera estrés, pero pues no me afecta en nada, yo antes me siento feliz, siempre me voy con satisfacción; ya pues si llego molesta, ya al siguiente día llego contenta y se me pasa.</p>	<p>Ambiente Sano. Comunicación. Soy consciente. Trabajo. Genera estrés. Afecta. Siento Feliz. Satisfacción. Molesta. Contenta.</p>	<p>Sentimientos (5). Riesgo (2). Convivencia (3).</p>	<p>La participante da la definición de ambiente sano en el trabajo.</p>

<p>Pregunta 8</p> <p>¿Se sienten seguros y cómodos con sus herramientas de trabajo? ¿Algún accidente laboral?</p> <p>rta</p> <p>Pues la verdad sí, normal.</p> <p>Pues ya uno sabe que es lo que tiene que hacer y con que lo tiene que hacer. La verdad sí, todo bien.</p>	<p>Verdad.</p> <p>Normal.</p> <p>Saber.</p> <p>Hacer.</p> <p>Todo bien.</p>	<p>Bienestar (1).</p> <p>Laboral (3).</p> <p>Valores. (1).</p>	<p>En general para la participante todo está bien.</p>
<p>Pregunta 9</p> <p>¿Cómo se siente cuando un jefe retroalimenta el trabajo que está realizando?</p> <p>rta</p> <p>Yo me siento bien, pues ellos me corrigen, pero ya, ya paso todo. Y no me siento porque es para aprender, por eso no</p>	<p>Me siento bien.</p> <p>Corregir.</p> <p>Siento.</p> <p>Aprender.</p> <p>Discutir.</p> <p>Mejorar.</p>	<p>Sentimientos (3).</p> <p>Aprendizaje (2).</p> <p>Dificultades (1).</p>	<p>La participante cuenta su recorrido por el mundo de las correcciones laborales, y como se ha sentido frente a ellas cuando las recibe.</p>

<p>me pongo a discutir. Pues yo no tengo así mucho tiempo haciendo lo que hago, pero siempre trato de mejorar y si me corrigen en algo es para corregirlo.</p>			
---	--	--	--

Siguiendo con el análisis general de los datos, a continuación, se explicará textualmente las definiciones de cada categoría evidenciadas en la aplicación de la encuesta en este participante.

Definición RAE.

SENTIMIENTO: Hecho o efecto de sentir o sentirse.

Definición Investigador.

SENTIMIENTO: El sentimiento es lo que surge en el interior de una persona por aquella situación, persona, o algo específico.

Definición RAE.

VALORES O VALOR: Grado de utilidad o aptitud de las cosas para satisfacer las necesidades o proporcionar bienestar o deleite.

Definición Investigador.

VALORES: Es el conjunto de cualidades y valores que enseñan como base en los hogares a los seres humanos para su propio bienestar y se permita comunicarse con el mundo exterior de manera civilizada.

Definición Rae.

RESILIENCIA: Capacidad de un ser vivo frente a un agente perturbador o un estado o situación adversos.

Definición Investigador.

RESILIENCIA: La capacidad que tiene el ser humano de salir fortalecido en medio de la adversidad.

Definición Rae.

BIENESTAR: Estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica.

Definición Investigador.

BIENESTAR: Estar bien, sentirse bien.

Definición Rae.

RIESGO: contingencia o proximidad de un daño.

Definición Investigador.

RIESGO: Vulnerabilidad o posibilidad de ser impactado por un evento catastrófico.

Definición Rae.

LABORAL: Pertenciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social.

Definición Investigador.

LABORAL: Aspectos específicos que respectan a la organización natural en el trabajo.

Definición Rae.

DIFICULTADES: Embarazo, inconveniente, oposición o contrariedad que impide conseguir, ejecutar o entender algo bien y pronto.

Definición Investigador.

DIFICULTADES: Acciones complejas que impiden realizar asertivamente un ejercicio, un trabajo o una actividad específica.

Definición Rae.

APRENDIZAJE: Acción y efecto de aprender algún arte, oficio u otra cosa.

Definición Investigador.

APRENDIZAJE: Es la forma en que las personas adquieren diversos conocimientos para realizar alguna actividad específica en cualquier ámbito de la vida.

Definición Rae.

ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO: Asociación de personas reguladas por un conjunto de normas en función de determinados fines.

Definición Investigador.

ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO: Conjunto de normas y acciones en pro del funcionamiento natural y efectivo del trabajo.

Definición Rae.

COMUNICACIÓN: Acción y efecto de comunicar o comunicarse.

Definición Investigador.

COMUNICACIÓN: Dialogo o trato entre dos personas o más.

Definición Rae.

PERCEPCIÓN: Sensación interior que resulta de una impresión material producida en los sentidos corporales.

Definición Investigador.

PERCEPCIÓN: Parecer o formas de ver una situación o alguna cosa específica.

Definición RAE.

AUTONOMÍA: Capacidad de los sujetos de derecho para establecer reglas de conducta para sí mismos y en sus relaciones con los demás dentro de los límites que la ley señala.

Definición Investigador.

AUTONOMÍA: Es la capacidad que tiene una persona de tomar sus propias decisiones y en relación con los demás suelen establecer límites claros.

GRAFICACIÓN DE RESULTADOS

En las siguientes gráficas se presentarán los resultados de los conceptos claves más relevantes, en cada una de las categorías identificadas en este participante.

Gráfica N°1



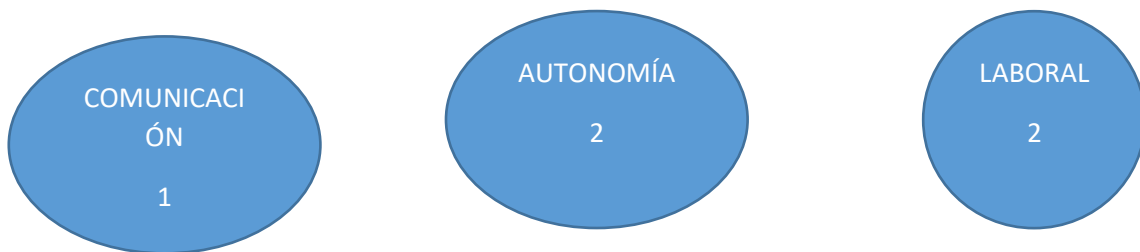
De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a laboral con 1 valor.

Gráfica N°2



De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a valores con 3 valores.

Gráfica N°3



De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a autonomía y valores, que corresponden al mismo valor (2) en los valores de sus categorías.

Gráfica N°4



De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a organización en el trabajo con 1 valor.

Gráfica N°5



De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a percepción con 1 valor.

Gráfica N°6



De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a laboral y resiliencia, que corresponden al mismo valor (3) en los valores de sus categorías.

Gráfica N°7



De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a sentimientos con 5 valores.

Gráfica N°8



De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a laboral con 3 valores.

Gráfica N°9



De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a sentimientos con 3 valores.

El análisis de datos de la encuesta es muy importante, ya que permite al investigador conocer las necesidades, potencialidades y satisfactores del sistema psicosocial a través de la evaluación y el diagnóstico psicosocial que se lleva a cabo en esta etapa. Posterior a esto, se da pie al planteamiento de nuevas estrategias y formas de actuar frente al estrés laboral para su posible intervención y mitigación de ser impactado por un evento catastrófico, este planteamiento se dará sobre un programa de atención e intervención psicosocial que estará dirigido a los trabajadores de la empresa Golden Flash, que actualmente es quien recibe esta intervención gracias al convenio que se tiene con la Fundación Lúdica.

ANEXO 11.4 ANÁLISIS DE DATOS (grupo de enfoque)

A continuación, se presenta el análisis de los datos obtenidos mediante el grupo de enfoque aplicada a cinco personas de la empresa Golden flash. Esta es una empresa que se encuentra aliada a los servicios ofrecidos y dirigidos hacia el desarrollo humano en un ámbito laboral por parte de la Fundación Lúdica.

Grupo de enfoque (Familia)

Empresa: Golden Flash

Pregunta 1	Conceptos claves	Categorías	Análisis
¿Cómo es su relación familiar?	Muy buena.	Percepción (2).	El sistema psicosocial cuenta de manera relevante, el cómo ellos consideran qué es su relación con sus familias.
Rta 1	Amiga de mis hijas.	Valores (2).	
Muy buena, soy amiga de mis hijas, más que ser mamá.	Excelente.	Relación (2).	
Rta 2	Relación.	Social (2)	
Excelente.	Familia.		
Rta 3	Comunicación.		
Mi relación con mi familia es chévere, tengo comunicación con ellos.	Estresado.		
Rta 4	Respeto.		
Muy buena, aunque cuando llego a la casa no siempre, a veces que estoy estresado.			
Rta 5			

<p>Muy buena, ya que en mi familia hay muy buena comunicación y respeto.</p>			
<p>Pregunta 2 ¿Después o antes del trabajo tiene alguna actividad de más por la cual, debe hacerse responsable?</p> <p>Rta 1 Sí, antes actividad física y después leo, esa es mi responsabilidad.</p> <p>Rta 2 No ninguna, solo conmigo mismo.</p> <p>Rta 3 Pues la actividad que realizo en casa como esposa y como madre.</p> <p>Rta 4</p>	<p>Actividad física.</p> <p>Leer.</p> <p>Responsabilidades.</p> <p>Actividad en casa.</p> <p>Esposa.</p> <p>Madre</p> <p>Esposo.</p> <p>Ejercicio.</p> <p>Celular.</p> <p>Hijo.</p>	<p>Social (5).</p> <p>Entretenimiento (2).</p> <p>Deberes (2).</p>	<p>El sistema psicosocial responde si en su diario vivir, después del trabajo elabora alguna obligación adicional, como por ejemplo la familia y/o cosas personales.</p>

<p>Pues hago ejercicio, me baño y cojo el celular.</p> <p>Rta 5</p> <p>Mi responsabilidad con mi hijo y mi esposo.</p>			
<p>Pregunta 3</p> <p>¿Pasa tiempo libre con su familia?</p> <p>Rta 1</p> <p>Sí, los sábados y los domingos. Algunos días en la noche entre semana.</p> <p>Rta 2</p> <p>Sí, los fines de semana en casa.</p> <p>Rta 3</p> <p>Sí, aunque no todo el tiempo.</p> <p>Rta 4</p> <p>Los fines de semana.</p> <p>Rta 5</p> <p>Sí, siempre tengo tiempo para mi familia.</p>	<p>Sí comparto con mi familia.</p> <p>Aunque no todo el tiempo estoy con mi familia.</p> <p>Siempre tengo tiempo.</p> <p>Familia.</p>	<p>Amor (1).</p> <p>Calidad de vida (2).</p> <p>Social (1).</p>	<p>El sistema psicosocial nos cuenta, si fuera del trabajo logra tener tiempo para compartir con sus familias.</p>

<p>Pregunta 4</p> <p>¿Recibe apoyo de algún integrante de su familia cuando tiene problemas?</p> <p>Rta 1</p> <p>De mis hijas.</p> <p>Rta 2</p> <p>Sí.</p> <p>Rta 3</p> <p>No</p> <p>Rta 4</p> <p>Hablo con mi tía o muchas veces con mi mamá.</p> <p>Rta 5</p> <p>Sí, de mi cuñada y mi esposo.</p>	<p>Sí recibe apoyo.</p> <p>Hablo.</p> <p>Tía.</p> <p>Mamá.</p> <p>Cuñada.</p> <p>Esposo.</p>	<p>Comprensión (1).</p> <p>Capacidades (1).</p> <p>Social (4).</p>	<p>El sistema psicosocial confirma que la mayoría de ellos, tiene quien le de apoyo en momentos de dificultad.</p>
--	--	--	--

De acuerdo con el análisis general de los datos, a continuación, se explicará textualmente las definiciones de cada categoría evidenciadas en la aplicación del grupo de enfoque, y así sucesivamente con el resto de las participantes en los diferentes aspectos social, familiar y personal.

Definición Rae.

VALORES O VALOR: Grado de utilidad o aptitud de las cosas para satisfacer las necesidades o proporcionar bienestar o deleite.

Definición Investigador.

VALORES: Es el conjunto de cualidades y valores que enseñan como base en los hogares a los seres humanos para su propio bienestar y se permita comunicarse con el mundo exterior de manera civilizada.

Definición RAE.

CAPACIDAD: Cualidad de capas. Capacidad de un local. Capacidad para el cargo que. Capacidad de un local. Capacidad para el cargo que se desempeña en cualidad intelectual.

Definición Investigador.

CAPACIDAD: Conjunto de fortaleza y virtudes que tiene una persona para alguna función específica.

Definición RAE.

RELACIÓN: Conexión, correspondencia, trato, comunicación de alguien con otra persona. U. m. en pl. Relaciones de parentesco, de amistad, amorosas, comerciales.

Definición Investigador.

RELACIÓN: Maneras de comunicarse y socializar en diferentes ámbitos de la vida con las personas.

Definición RAE.

PERCEPCIÓN: Sensación interior que resulta de una impresión material producida en los sentidos corporales.

Definición Investigador.

PERCEPCIÓN: Parecer o formas de ver una situación o alguna cosa específica.

Definición RAE.

DEBERES: Estar obligado a algo por la ley divina, natural o positiva. U. t. c. prnl. *Deberse A la patria.*

Definición Investigador.

DEBERES: Estar sujeto a unas obligaciones naturales o por alguna causa justificable en pro de un objetivo consecuente a sostener algo positivamente.

Definición Rae.

SOCIAL: Perteneciente o relativo a la sociedad.

Definición Investigador.

SOCIAL: Persona individual o en un grupo determinado de personas que realizan acciones participativas específicas en diferentes aspectos de la sociedad como lo son por ejemplo el ámbito familiar, laboral, político, educativo, entre otros.

Definición Rae.

ENTRETENIMIENTO: Acción y efecto de entretener o entretenerse.

Definición Investigador.

ENTRETENIMIENTO: Acciones encaminadas a entretenerse en sus mayores gustos y aficiones.

Definición Rae.

AMOR: Sentimiento intenso del ser humano que, partiendo de su propia insuficiencia, necesita y busca el encuentro y unión con otro ser.

Definición Investigador.

AMOR: Es un conjunto de valores que permiten que el ser humano exprese, sienta, manifiesta y viva el sentimiento del amor a través de estas diversas formas de expresión.

Definición Rae.

CALIDAD DE VIDA: Conjunto de condiciones que contribuyen a hacer la vida agradable, digna y valiosa.

Definición Investigador.

CALIDAD DE VIDA: Relaciones de vida, nivel de vida, condiciones de vida, medios de vida que permiten que el ser humano tenga una vida con mayor bienestar y calidad.

Definición RAE.

COMPRENSIÓN: Actitud comprensiva o tolerante.

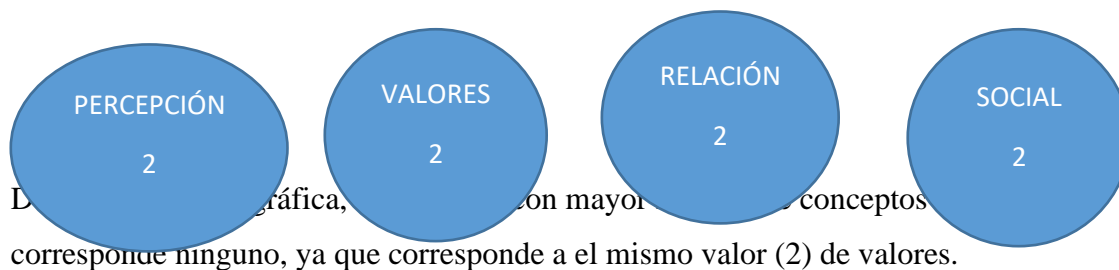
Definición Investigador.

COMPRENSIÓN: Capacidad de entender y ser altruista con el prójimo.

GRAFICACIÓN DE RESULTADOS

De forma gráfica se exponen los resultados más relevantes de los conceptos claves en cada una de las categorías identificadas en los participantes de la muestra.

Gráfica N°1



Gráfica N°2



De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a social con 5 valores.

Gráfica N°3



De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a calidad de vida con 2 valores.

Gráfica N°4



De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a social con 4 valores.

Grupo de enfoque (Social)

Empresa: Golden Flash

Pregunta 1	Conceptos claves	Categorías	Análisis
¿Cómo considera usted que es el ambiente social en el que normalmente se relaciona?	Desacuerdos. Generalmente es bueno. Ningún tipo de problema.	Percepciones (3). Conducta (1). Social (1). Salud (1)	La mayoría del sistema psicosocial consideran que su ambiente social es hasta el momento positivo, y que incluso, en algunos de estos casos, a veces suele ser la familia, la misma red social que las personas eligen tener. Esto se da gracias al producto de sus buenas relaciones.
Rta 1 Con desacuerdos en ocasiones, pero generalmente es bueno.	Hasta el momento, bien.		
Rta 2 Sin ningún tipo de problemas.	Estrés.		
Rta 3 Hasta el momento, bien chévere.	Familia.		
Rta 4 Pues a veces se genera un poco de estrés, pero bien.			

<p>Rta 5</p> <p>Muy buena, por lo que somos familia.</p>			
<p>Pregunta 2</p> <p>¿Recibe algún tipo de apoyo fuera de su núcleo familiar, de quién?</p> <p>Rta 1</p> <p>Del psicólogo ocasionalmente.</p> <p>Rta 2</p> <p>No.</p> <p>Rta 3</p> <p>Sí, de mi madre y amistades cercanas.</p> <p>Rta 4</p> <p>De mi madre.</p> <p>Rta 5</p> <p>Sí, a veces cuando tengo algún problema lo comento con alguien también, los considero mi familia (mis jefes).</p>	<p>Considero familia a mis jefes.</p> <p>Psicólogo.</p> <p>Ayuda.</p> <p>Madre.</p> <p>Amistades cercanas.</p> <p>Problema.</p>	<p>Social (2).</p> <p>Educación (1).</p> <p>Valores (2).</p> <p>Dificultades (1).</p>	<p>El sistema psicosocial por lo general está recibiendo apoyo de amigos o familiares, como también, algunos consideran importante asistir ocasionalmente al psicólogo como una forma de apoyo personal.</p>

<p>Pregunta 3</p> <p>¿En sus tiempos libres qué suele hacer?</p> <p>Rta 1</p> <p>Pasar el día con mi hija y distraernos un poco en familia.</p> <p>Rta 2</p> <p>La paso más con mi familia y algunos deportes que práctico.</p> <p>Rta 3</p> <p>Estudio y ejercicio.</p> <p>Rta 4</p> <p>Hacer deporte y salir a jugar micro.</p> <p>Rta 5</p> <p>Pasar el mayor tiempo posible con mi hija y compartir con ella.</p>	<p>Pasar tiempo.</p> <p>Hija.</p> <p>Distraernos en familia.</p> <p>Practicar deporte.</p> <p>Estudiar.</p> <p>Salir a jugar.</p> <p>Compartir.</p>	<p>Amor (2).</p> <p>Social (1).</p> <p>Calidad de vida (3).</p> <p>Educación (1).</p>	<p>El sistema psicosocial habitualmente se encuentra trabajando, pero siempre logra tener un tiempo para compartir con familia y su entretenimiento de interés personal.</p>
<p>Pregunta 4</p> <p>¿Cuándo sale del trabajo realiza alguna otra actividad antes de regresar a casa?</p> <p>Rta 1</p> <p>No.</p>	<p>No práctico ninguna actividad.</p> <p>Llamo a mis hijas.</p> <p>Tomar un café.</p> <p>Correr.</p>	<p>Rutina (4).</p> <p>Deporte (1)</p>	<p>El sistema psicosocial no tiene un ardua rutina después del trabajo, sin embargo la rutina del día a día del mismo, trae consigo sus afanes, y a su vez, sus buenos momentos</p>

Rta 2 No ninguna.	Coger el bus.		de relajación y compartir con los que se quiere.
Rta 3 Antes de llegar a casa, llamo a mis hijas para que salgan a mi encuentro y nos tomemos un café.			
Rta 4 Corre y coger el bus.			
Rta 5 No, ninguna.			

Siguiendo con el análisis general de los datos en el grupo de enfoque, a continuación, se explicará textualmente las definiciones de cada categoría evidenciadas en la aplicación de este enfoque social.

Definición Rae.

PERCEPCIÓN: Sensación interior que resulta de una impresión material producida en los sentidos corporales.

Definición Investigador.

PERCEPCIÓN: Parecer o formas de ver una situación o alguna cosa específica.

Definición Rae.

SOCIAL: Perteneciente o relativo a la sociedad.

Definición Investigador.

SOCIAL: Persona individual o en un grupo determinado de personas que realizan acciones participativas específicas en diferentes aspectos de la sociedad como lo son por ejemplo el ámbito familiar, laboral, político, educativo, entre otros.

Definición Rae.

AMOR: Sentimiento intenso del ser humano que, partiendo de su propia insuficiencia, necesita y busca el encuentro y unión con otro ser.

Definición Investigador.

AMOR: Es un conjunto de valores que permiten que el ser humano exprese, sienta, manifiesta y viva el sentimiento del amor a través de estas diversas formas de expresión.

Definición Rae.

CALIDAD DE VIDA: Conjunto de condiciones que contribuyen a hacer la vida agradable, digna y valiosa.

Definición Investigador.

CALIDAD DE VIDA: Relaciones de vida, nivel de vida, condiciones de vida, medios de vida que permiten que el ser humano tenga una vida con mayor bienestar y calidad.

Definición Rae.

VALORES O VALOR: Grado de utilidad o aptitud de las cosas para satisfacer las necesidades o proporcionar bienestar o deleite.

Definición Investigador.

VALORES: Es el conjunto de cualidades y valores que enseñan como base en los hogares a los seres humanos para su propio bienestar y se permita comunicarse con el mundo exterior de manera civilizada.

Definición Rae.

DIFICULTADES: Embarazo, inconveniente, oposición o contrariedad que impide conseguir, ejecutar o entender algo bien y pronto.

Definición Investigador.

DIFICULTADES: Acciones complejas que impiden realizar asertivamente un ejercicio, un trabajo o una actividad específica.

Definición Rae.

CONDUCTA: Manera con que las personas se comportan en su vida y acciones.

Definición Investigador.

CONDUCTA: Diversas formas de comportarse o actuar frente a la vida y sus situaciones.

Definición Rae.

SALUD: Estado en que el ser orgánico ejerce normalmente todas sus funciones.

Definición Investigador.

SALUD: Estado de bienestar físico y mental de las personas.

Definición Rae.

EDUCACIÓN: Crianza, enseñanza y doctrina que se da a los niños y a los jóvenes.

Definición Investigador.

EDUCACIÓN: Acción y efecto del aprendizaje, de la enseñanza.

Definición Rae.

RUTINA: Costumbre o hábito adquirido de hacer las cosas por mera práctica y de manera más o menos automática.

Definición Investigador.

RUTINA: Acciones necesarias del día a día que hacen de la persona y su practica un oficio diario y una gran fortaleza personal.

Definición Rae.

DEPORTE: Recreación, pasatiempo, placer, diversión o ejercicio físico, por lo común al aire libre.

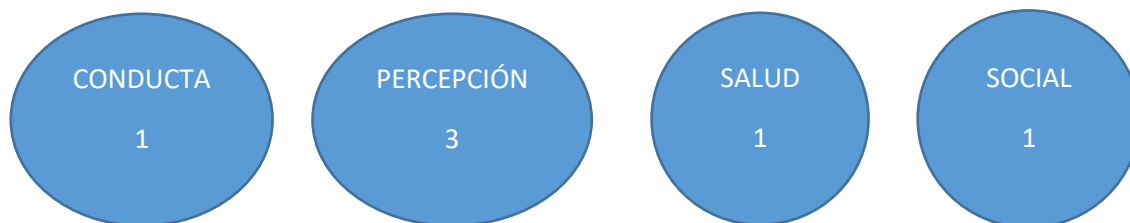
Definición Investigador.

DEPORTE: Actividad física que se practica en diversos ámbitos y en su caso, el deporte resulta algo bueno para la salud.

GRAFICACIÓN DE RESULTADOS

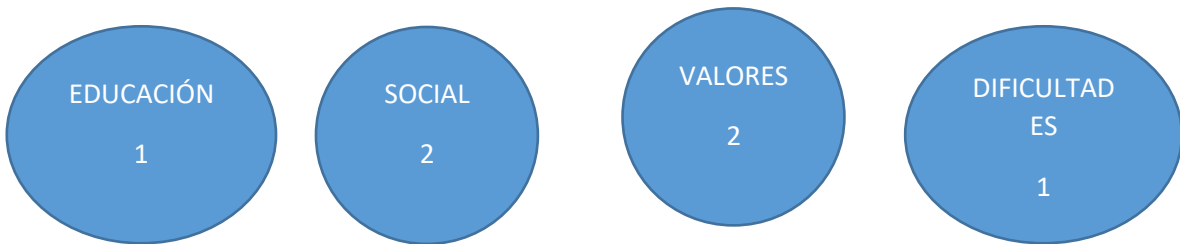
A continuación, se expondrá de forma gráfica los resultados más relevantes de los conceptos claves encontrados en cada una de las categorías identificadas.

Gráfica N°1



De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a percepción con 3 valores.

Gráfica N°2



De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a social y valores con 2 valores en cada una.

Gráfica N°3



De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a calidad de vida con 4 valores.

Gráfica N°4



De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a rutina con 4 valores.

Grupo de enfoque (Personal)

Empresa: Golden Flash

Pregunta 1	Conceptos claves	Categorías	Análisis
¿Para qué se considera bueno?	Trabajar.	Capacidades (8).	El sistema psicosocial en este ítem nombra en que se consideran buenos. Algunos de estos, se consideran buenos en algunas de sus características, percepciones y cualidades encuentran esta respuesta.
Rta 1	Ama de casa.	Objetivos (1).	
Para trabajar y ser ama de casa para un mejor futuro.	Mejor futuro.	Laboral (3).	
Rta 2	Soy colaborador.		
Porque soy muy colaborador.	Buena consejera.		
Rta 3	Buena empleada.		
Soy buena consejera y buena empleada.	Hacer cortes.		
Rta 4	Hacer fuerza.		
Para hacer cortes, hacer fuerza, entre varias cosas más.	Varias cosas más se hacer.		
Rta 5	Laboral.		
En mi parte laboral como selladora,			

<p>aunque me falte mejorar mucho, me considero muy buena.</p>	<p>Selladora. Mejorar.</p>		
<p>Pregunta 2 ¿Para qué se considera no tan bueno?</p> <p>Rta 1 Hasta el momento considero que puedo dar lo mejor de mí.</p> <p>Rta 2 No me gustan ningún tipo de vicios.</p> <p>Rta 3 Para hacer programas de amigos, ni para ir a eventos.</p> <p>Rta 4 Para cuando hay que hacer conexiones entre cables y cosas por dentro de la máquina.</p> <p>Rta 5</p>	<p>Lo mejor de mí.</p> <p>No me gustan los vicios.</p> <p>Programas de amigos.</p> <p>Eventos.</p> <p>Conexiones.</p> <p>Cosas de la máquina.</p> <p>Para cosas que no esté acostumbrada.</p>	<p>Capacidades (2). Social (3). Autonomía (1). Laboral (1).</p>	<p>El sistema psicosocial nombran para que consideran que no son tan buenos en el trabajo o fuera del trabajo.</p>

Para otras cosas, a no ser que ya este acostumbrada.			
<p>Pregunta 3</p> <p>¿Cómo afrontar normalmente usted los problemas?</p> <p>Rta 1</p> <p>Hablando.</p> <p>Rta 2</p> <p>Con la comunicación.</p> <p>Rta 3</p> <p>Hablando primeramente con Dios y luego trabajando por solucionar el problema.</p> <p>Rta 4</p> <p>Como una enseñanza y una manera de saber que lo estoy haciendo mal y mejorar.</p> <p>Rta 5</p> <p>Callada para después hablar con calma.</p>	<p>Hablando.</p> <p>Dios.</p> <p>Trabajar.</p> <p>Solucionar problemas.</p> <p>Enseñanza.</p> <p>Maneras de saber.</p> <p>Hacerlo mal.</p> <p>Mejorar.</p> <p>Callada.</p> <p>Calmada.</p>	<p>Cultural (1).</p> <p>Educación (2).</p> <p>Capacidades (5).</p> <p>Laboral (1).</p>	<p>Normalmente el sistema psicosocial suele tener diversas capacidades para afrontar las adversidades.</p>

<p>Pregunta 4</p> <p>¿Qué actividades propone puedan aportar para evitar el estrés laboral?</p>	<p>Convivir.</p> <p>Compañeros.</p> <p>Trabajo.</p>	<p>Capacidades (4).</p> <p>Rutina (3).</p> <p>Valores (3).</p>	<p>El sistema propone a través de diversas estrategias que actividades se deberían empezar a ejercer en el trabajo.</p>
<p>Rta 1</p> <p>Pues convivir más con los compañeros de trabajo, dedicar tiempo para hablar y otras actividades.</p>	<p>Dedicación</p> <p>Hablar.</p> <p>Actividades.</p>	<p>Relaciones (2).</p>	
<p>Rta 2</p> <p>Como cada cierto tiempo, tener una buena charla de cómo van las cosas en el trabajo.</p>	<p>Tiempo.</p> <p>Evaluar empleados.</p> <p>Justicia con nuestros jefes.</p>		
<p>Rta 3</p> <p>Actividades como las de hoy me encantan, evaluarnos como empleados, ser justos con nuestros jefes y con nuestros compañeros</p>	<p>Enfocado.</p> <p>Hacer las cosas de manera correcta.</p> <p>Comunicación.</p>		
<p>Rta 4</p>	<p>Calma.</p>		

<p>Estar enfocado y haciendo las cosas de manera correcta.</p> <p>Rta 5</p> <p>Tener mucha más comunicación, hablar y decir las cosas con calma.</p>			
--	--	--	--

Finalizando con el análisis general de los datos en el grupo de enfoque, a continuación, se explicará textualmente las definiciones de cada categoría evidenciadas en la aplicación de este enfoque personal.

Definición Rae.

VALORES O VALOR: Grado de utilidad o aptitud de las cosas para satisfacer las necesidades o proporcionar bienestar o deleite.

Definición Investigador.

VALORES: Es el conjunto de cualidades y valores que enseñan como base en los hogares a los seres humanos para su propio bienestar y se permita comunicarse con el mundo exterior de manera civilizada.

Definición Rae.

CAPACIDAD: Cualidad de capas. Capacidad de un local. Capacidad para el cargo que. Capacidad de un local. Capacidad para el cargo que se desempeña en cualidad intelectual.

Definición Investigador.

CAPACIDAD: Conjunto de fortaleza y virtudes que tiene una persona para alguna función específica.

Definición RAE.

RELACIÓN: Conexión, correspondencia, trato, comunicación de alguien con otra persona. U. m. en pl. Relaciones de parentesco, de amistad, amorosas, comerciales.

Definición Investigador.

RELACIÓN: Maneras de comunicarse y socializar en diferentes ámbitos de la vida con las personas.

Definición RAE.

SOCIAL: Perteneciente o relativo a la sociedad.

Definición Investigador.

SOCIAL: Persona individual o en un grupo determinado de personas que realizan acciones participativas específicas en diferentes aspectos de la sociedad como lo son por ejemplo el ámbito familiar, laboral, político, educativo, entre otros.

Definición RAE.

EDUCACIÓN: Crianza, enseñanza y doctrina que se da a los niños y a los jóvenes.

Definición Investigador.

EDUCACIÓN: Acción y efecto del aprendizaje, de la enseñanza.

Definición Rae.

RUTINA: Costumbre o hábito adquirido de hacer las cosas por mera práctica y de manera más o menos automática.

Definición Investigador.

RUTINA: Acciones necesarias del día a día que hacen de la persona y su practica un oficio diario y una gran fortaleza personal.

Definición Rae.

AUTONOMÍA: Capacidad de los sujetos de derecho para establecer reglas de conducta para sí mismos y en sus relaciones con los demás dentro de los límites que la ley señala.

Definición Investigador.

AUTONOMÍA: Es la capacidad que tiene una persona de tomar sus propias decisiones y en relación con los demás suelen establecer límites claros.

Definición Rae.

LABORAL: Pertenciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social.

Definición Investigador.

LABORAL: Aspectos específicos que respectan a la organización natural en el trabajo.

Definición Rae.

OBJETIVO: Pertenciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir.

Definición Investigador.

OBJETIVO: Interés de alcanzar una meta de interés propio.

Definición Rae.

CULTURA: Conjunto de conocimientos que permite a alguien desarrollar su juicio crítico.

Definición Investigador.

CULTURA: Formas diversas de relacionarse con el conocimiento y el arte, esto está fuertemente relacionado con la formación de la identidad de las personas.

De forma gráfica se exponen los resultados más relevantes de los conceptos claves en cada una de las categorías identificadas en los participantes de la muestra.

GRAFICACIÓN DE RESULTADOS

Gráfica N°1



De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a capacidades con 8 valores.

Gráfica N°2



De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a social con 4 valores.

Gráfica N°3



De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a social con 3 valores.

Gráfica N°4



De acuerdo con la gráfica, la categoría con mayor número de conceptos claves corresponde a capacidades con 4 valores.

Este análisis del grupo de enfoque en estos tres aspectos es igual de relevante, ya que permite complementar la identificación de las necesidades, potencialidades y satisfactores del sistema psicosocial en un ámbito extralaboral y a su vez, permite que la identificación de riesgos se pueda identificar a mayor rango a través de esta intervención en el grupo focal, para que posterior a ellos se brinde un diagnóstico y una posible propuesta de atención e intervención psicosocial.

A continuación, se presenta la historia psicosocial con la construcción de habilidades psicosociales para la vida desde la gestión del riesgo frente a el estrés laboral y la propuesta de atención e intervención psicosocial según las necesidades, satisfactores y potencialidades identificadas en el sistema psicosocial sujeto, otros y contexto complejo.

ANEXO 11.5 HISTORIA PSICOSOCIAL PARA LA CONSTRUCCION DE HABILIDADES PSICOSOCIALES PARA LA VIDA DESDE LA GESTIÓN DEL RIESGOFRENTE A ESTRÉS LABORAL. *Sistema psicosocial-Grupo.*

18.1 EVALUACION PSICOSOCIAL: Sistema psicosocial Resiliente.

EVENTO CATASTRÓFICO QUE EVITAR: “Estrés laboral”

SEGÚN SU ORIGEN	SEGÚN SU TIPO	SEGÚN PRESENTACIÓN
<p>Natural:</p> <p>Antrópico: x</p>	<p>Gradual: x</p> <p>Paralelo:</p> <p>Todo a la vez:</p>	<p>Recurrente: x</p> <p>Cíclico:</p> <p>Único:</p>
<p>Explique: Es producido por el hombre, cuando se entiende que es un grupo de trabajo conformado para suplir necesidades económicas del sistema psicosocial.</p>	<p>Explique: Cuando el sistema psicosocial realiza su participación cotidiana en el trabajo experimentan sensación de estrés, angustia, malestar emocional, etc. constantemente para generar un buen producto en el trabajo y la satisfacción del deber cumplido, sin importar que tan difícil pueda ser. A pesar de que es un grupo resiliente, no dejan de experimentar sensación de cansancio, estrés diario por cumplir con el trabajo diario en su organización natural, que no se puede modificar, ya que así lo requiere el trabajo.</p>	<p>Explique: Esto se presenta de manera recurrente ya que es una acción laboral que debe ejercer el sistema psicosocial cotidianamente por seis días a la semana.</p>

El sistema psicosocial es vulnerable frente a un evento catastrófico, ya que diariamente están experimentando con actividades referentes a la organización natural del trabajo, que genera en ellos algún tipo de estrés derivado de la constante alerta que deben manejar para que las máquinas y sus procesos se den de manera satisfactoria, para que se den sin problema y salgan bien realizados, así genere estrés (lo manejan de manera consciente), puesto que es una población que trabaja con herramientas pesadas y con una dinámica de constante exigencia diaria. Esta vulnerabilidad lo que puede estar haciendo, es aumentar el riesgo de presentar algún problema o evento catastrófico, logrando afectar el bienestar intra y extralaboral del sistema psicosocial, pudiendo llegar a ser un evento de mayor gravedad para la población si no se es controlado.

La vulnerabilidad del sistema psicosocial se presenta en la cotidianidad del trabajo, sin embargo, muchos de ellos manifiestan haber aprendido a manejar el estrés diario. Pues al final del día se quedan con la satisfacción del deber cumplido. Por ende, es importante que a través de estrés riesgo, también se logra identificar potencialidades en el sistema psicosocial y entre esas potencialidades hay un factor muy importante que caracteriza a esta población y es su capacidad resiliente frente al trabajo y en general en la vida diaria. Pues en medio de la recolección de información de la muestra, se identifica una población resiliente ya que, cuando el sistema psicosocial presenta diferencia en el trabajo al momento de realizar alguna estructura, han optado por acoger una actitud con mayor paciencia y ejecutadora de acciones, pues logrado dar solución a estos diferentes sucesos con percances a través del dialogo, una buena actitud de líderes, como también una actitud autogestionaria de soluciones, pero también sobre todo en estos procesos se ha logrado evidenciar una buena reacción del receptor, aun cuando sabemos que también es un trabajador expuesto al mismo nivel de estrés laboral.

Esta caracterización del sistema psicosocial también fue importante para comprender cuando el sistema psicosocial manifiesta experimentar una sensación de satisfacción y de agrado cuando culmina su trabajo del día, sin importar los errores que se presenten; puesto que es una población que se sienten capacitados frente a su rol de trabajo, y los que aún no,

se han ido adaptando rápidamente, ya que cuentan con el apoyo de los jefes, quienes son personas que como manifestó el sistema psicosocial, se dejan dirigir la palabra para entablar una conversación y poder entrar a resolver dudas, diferencias o la facilitación de herramientas de trabajo que mejoren su experiencia en el trabajo. Adicional, es una población que han manifestado sentirse muy bien con el interés que tiene la empresa por dar un apoyo psicosocial a este sistema psicosocial que diariamente se está enfrentando a un rol de trabajo con un alta carga de actividades, que a su vez genera en estas personas un nivel alto de estrés y de manera recurrente, pero que a su vez, también está generando en ellos una sensación de placer por el deber cumplido gracias al esfuerzo individual y grupal y una sensación de bienestar frente a la calidad de vida que les permite tener quincenalmente, como resultado de un trabajo duro y dedicado por parte del sistema psicosocial Golden Flash.

Caracterización del Sistema

Grupo

Teléfono del contacto	3223426119 3228209606 3214007527 7605670 3209013450
Dirección del Contacto	Tunal
Nombre y origen del grupo	Empresa Golden Flash
Estrato socioeconómico 2 y 3.	Tamaño del grupo El sistema psicosocial está conformado por 8 personas entre hombres y mujeres (cinco mujeres y tres hombres).
Edad promedio de los integrantes del grupo El ciclo vital en el que el sistema psicosocial se encuentra está entre jóvenes adultos de 18 a 25 años y adultos de 33 a 56 años.	Distribución de roles La empresa Golden Flash cuenta con el liderazgo de los dueños y empleados que cuentan con subcargos, donde se encargan, de liderar los procesos que se llevan a cabo en la empresa. Están los operario de maquina pesada y maquinas más livianas. Lo operarios de

	<p>maquina pesada adicional de su trabajo, están pendientes de que los trabajadores de maquina liviana y cortes de tela, realicen bien su trabajo y los orientan frente al tema, en cuanto sea necesario.</p>
<p>Normas</p> <p>Cumplir por lo menos, con 10 horas diarias de trabajo, entre la cual cuentan con 15min de descanso en la mañana y 1 hora de almuerzo.</p> <p>Dirigir todos los domingos del mes, para el descanso de los empleados.</p> <p>Cumplir con la mayor cantidad de trabajo posible en el día. Para esto es importante que los empleados adquieran y se adapten rápidamente al trabajo, sean ágiles y atentos al trabajo que es de constante atención.</p> <p>Contar con previo conocimiento que esté relacionado con la dinámica de trabajo en la empresa.</p> <p>Capacitar a sus empleados en el cargo laboral para la que han sido seleccionados.</p> <p>En cuanto a algunas normas que se deben tener en cuenta, al momento de aplicar el estudio son:</p>	<p>Autoridad:</p> <p>Propietarios de la empresa.</p> <p>Empleados con cargo superiores dedicados a dirigir el buen funcionamiento y crecimiento socioeconómico de la empresa.</p>

<p>Formar parte de la empresa Golden flash.</p> <p>Estar de acuerdo y firmar el consentimiento informado para su participación en el proyecto.</p> <p>Participación activa y propositiva de manera voluntaria y auto gestionada por parte del sistema psicosocial.</p>	
<p>Otros aspectos</p> <p>Es importante tener en cuenta que es un sistema psicosocial laboral de la empresa Golden Flash, que vive un constante cambio y rotación de trabajadores nuevos que seguramente no se adaptan al ritmo de trabajo que se lleva a cabo en la metodología de la empresa.</p>	

ANEXO 11.6 DIAGNOSTICO PSICOSOCIAL

El sistema psicosocial cuenta con un ambiente laboral no hostil, pero si con una alta demanda de atención, agilidad, eficacia, concentración, aprendizaje, y conocimientos previos, entre otros, que se deben tener en cuenta al momento de trabajar en el contexto laboral del Golden Flash.

Esta empresa a su vez cuenta con una minoría de trabajadores que llevan un largo periodo de adaptación y esto ha permitido que el nuevo trabajador que valla llegando, se adapte fácilmente por las características positivas relacionales con las que cuenta el grupo y sus jefes. Golden Flash también ha sido una empresa donde constantemente hay una rotación y recontractación de trabajadores nuevos, aumentando el trabajo durante ese leve periodo en los trabajadores que quedan y, por ende, el estrés laboral que manejan cotidianamente aumenta considerablemente convirtiéndose en un factor de riesgo psicosocial en la organización natural de la misma.

- Geográfico:** El contexto geográfico donde el sistema psicosocial habita no es precisamente su lugar de origen, pero si el lugar que decidieron elegir para llevar una vida. La mayoría de estos trabajadores viven cerca de su trabajo y no tienen que realizar recorridos tan largos de trabajo a casa y de casa al trabajo. El contexto exterior del trabajo es zona industrial, pero sus barrios alrededor su pueden resultar un factor de riesgo psicosocial en esta población luego de su jornada laboral.
- Salud** Los trabajadores más antiguos son los de mayor edad, sin embargo, no manifiesta presentar alguna enfermedad grave al igual que los jóvenes adultos que también trabajan allí.
- Educación** La mayoría cuenta con una básica primaria y secundaria, y no trabajan antes o después del trabajo.
- Recreación:** Es un sistema laboral que manifiesta tener la oportunidad de tener tiempo de calidad con su familia para su atención y recreación. Algunos jóvenes adultos no realizan actividades luego del trabajo por convicción, prefieren ir a casa a descansar.

ANEXO 11.7 FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO

CAUSAS INTERNAS	CAUSAS EXTERNAS	AMENAZAS
<p>Sujeto</p> <p>Necesidad de todo un sistema psicosocial de generar ingresos económicos en un ambiente laboral, para suplir necesidades básicas, con el fin de obtener un bienestar y calidad de vida.</p>	<p>Sujeto</p> <p>Organización del trabajo</p> <p>Herramientas de trabajo grandes y pesadas.</p> <p>Poco conocimiento previo del tipo de trabajo.</p> <p>Rotación constante de trabajadores nuevos.</p> <p>La demanda del producto que trabajan, etc.</p>	<p>El sistema psicosocial no cuenta con una amenaza contundente o demasiado hostil que armonice las dinámicas naturales durante el trabajo y entre trabajadores.</p> <p>Sin embargo, si se considera que uno de los mayores factores de riesgo psicosocial en los</p>
<p>Otros</p> <p>Organización natural del trabajo es la principal causa de estrés laboral en el sistema psicosocial</p>	<p>Otros</p> <p>Hay condiciones extralaborales que se pueden manifestar como una dificultad en el trabajo para el sistema psicosocial. Estas condiciones ocasionalmente generan tensión en ellos, aumentando, el riesgo de experimentar estrés negativo durante el trabajo.</p>	<p>trabajadores es la organización natural del trabajo.</p>

<p>Contexto complejo</p> <p>Organización del trabajo</p>	<p>Contexto complejo</p> <p>El sistema psicosocial entrevistado cuenta con muy pocas limitaciones ya que, la mayoría cuenta con algún integrante de su familia nuclear o externa.</p>	
<p>Análisis psicosocial</p> <p>El sistema psicosocial a pesar del estrés diario que vive en su empresa ha optado por adoptar un comportamiento resiliente ya que, cuando se presenta dificultades al interior de la empresa, el sistema psicosocial suele brindar rápidas soluciones en medio del estrés y el agobio que genera la responsabilidad de manejar herramientas grandes, pesada que requieren de constante atención para lograr un buen desarrollo de las tareas laboral. Para fortuna del grupo el trabajo, aunque sea diario y con bastantes horas laborales, no se ven significativamente afectados en su vida extralaboral, puesto que manifiestan tener tiempo después del trabajo para compartir con hijos y esposos, y a su vez pueden brindar la atención necesaria en sus hogares, por otro lado, los jóvenes adultos que forman parte de este grupo manifiestan tampoco tener algún tipo de dificultad para practicar sus hobbies o aficiones después del trabajo.</p> <p>Golden Flash es una empresa que cuenta con una dinámica y una organización natural del trabajo que difícilmente se pueda modificar desde esta primera estructura, sin embargo, es un sistema psicosocial consciente de la exigencia que tiene su rutina diaria y han presentado fácil adaptación frente a el estrés laboral, como también han logrado de manera positiva manejar el estrés cotidiano, asumiendo un rol de tolerancia y con disposición abierta a el aprendizaje y al cambio si es necesario. Este sistema cuenta con un apoyo constante por parte de sus jefes, esto e importante ya que ayuda a minimizar el impacto que genera en una primera instancia el estrés laboral, pero manifiestan que si les parece necesario espacios de dispersión donde les permita sentirse importantes</p>		

para su empresa, permitiendo más espacios donde se les pregunte cómo sienten y que proponen frente a lo que no estén de acuerdo; a su vez, la intervención de esta población en el trabajo debe estar dirigida a su bienestar personal, como también es necesario hacerlos participar en otras actividades durante su trabajo porque les permite relajar la tensión laboral, los hace sentir valorados y motivados, y a su vez, libera y canaliza tensiones que se presenten en la misma dinámica del trabajo. Esto fue comprendido en el grupo de enfoque como propuesta por parte del sistemas psicosocial que manifestó sentirse mejor tan solo con la preguntas realizadas durante la recolección de la muestra.

IDENTIFICA FACTORES PROTECTORES ASOCIADOS AL SISTEMA PSICOSOCIAL.

PSICOSOCIALES	ÁMBITOS	LIGADOS A OTRAS VARIABLES
<p>Social</p> <p>El sistema psicosocial cuenta con una estructura familiar de apoyo y una vida social normal.</p>	<p>Personal</p> <p>Cuentan con un aspecto resiliente, tolerante y comunicativo en sus características personales en relación con el trabajo y compañeros de este.</p>	<p>Edad</p> <p>Jóvenes adultos de 18 a 25 años.</p> <p>Adultos de 33 a 55 años de edad.</p>
<p>Psicológico</p> <p>Se evidencia en el sistema psicosocial que tienen un buen comportamiento psicológico donde ha permitido que los mismo</p>	<p>Familiar</p> <p>Todo el sistema psicosocial cuenta con un sistema familiar de apoyo.</p>	<p>Genero</p> <p>Femenino y masculino</p>

<p>convivir y relacionarse sanamente durante el trabajo, a pesar del generador de estrés que pueda llegar a ser el trabajo.</p>		
<p>Cultural</p> <p>Este sistema psicosocial no cuenta con ningún tipo de limitación, para compartir en su contexto familiar y social hobbies y actividades de óseo y/o entretenimiento.</p>	<p>Educativo</p> <p>Todos cuentan con el bachillerato. La única profesional en psicología a cargo es la que se encarga de liderar todos los procesos metodológicos y administrativos que se llevan a cabo en la empresa.</p>	<p>Raza</p> <p>No aplica</p>
<p>Espiritual /trascendente</p> <p>El sistema psicosocial tiene la capacidad de afrontar de manera resiliente las dificultades que se presentan en la actividad diaria del trabajo, y suelen trascender rápidamente frente a las mismas, generando prontas soluciones sin llegar a</p>	<p>Laboral</p> <p>Todos cuentan con un cargo laboral en la empresa Golden Flash.</p>	<p>Nivel escolaridad</p> <p>Básica primaria. Bachillerato.</p>

afectar las relaciones al interior de la empresa.		
<p>Económico</p> <p>Este sistema psicosocial que forma parte de un contexto laboral legal vigente; cuenta con un ingreso mensual por su prestación al servicio de dicha empresa.</p>	<p>Redes sociales</p> <p>La familia.</p>	<p>Creencias religiosas</p> <p>Católicos y cristianos.</p>
<p>Político</p> <p>Sistema psicosocial acobijado por el derecho al trabajo, que se rige por la implementación de leyes legales vigentes, en beneficio del trabajador por sus servicios prestados, que se cumplen al interior de la empresa Golden Flash.</p> <p>Por su puesto, también es un sistema psicosocial que se hace merecedor del enfoque de derechos humanos que se rige en su contexto laboral, a través de normas estipuladas para el funcionamiento de la</p>	<p>Redes familiares</p> <p>Todos cuentan con una persona en su núcleo familiar que es su apoyo o sostenimiento en las dificultades u obligaciones familiares y algunas personales.</p>	<p>Representaciones sociales</p> <p>La familia, el trabajo.</p>

<p>empresa y el bienestar de los empleados.</p>		
<p>Ambientales</p> <p>Cuentan con un contexto de trabajo pesado en cuanto a la dimensión de máquinas pesadas y lo estresante que puede llegar a ser la cantidad de trabajo diario.</p> <p>Sin embargo, su ambiente no es nada hostil y presentan formas positivas de relacionarse.</p>	<p>De comunicación</p> <p>Aunque es una fortaleza en el grupo, en ocasiones puede ser una debilidad para el mismo, ya que les cuesta y/o les genera temor manifestar inconformidades generadas al interior del trabajo, por temor a que traiga repercusiones.</p> <p>Este comportamiento inseguro o de miedo, se puede evidenciar como un temor aprendido a lo largo de la vida laboral, ya que usualmente se evidencia unas dinámicas injustas en algunas empresas, cuando escuchan las opiniones o inconformidades de sus empleados.</p>	<p>No. De hijos por familia</p> <p>De 2 a 3 hijos por familia.</p>

ANEXO 11.7 PROPUESTA DE ATENCIÓN E INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL

A partir de la evaluación psicosocial se concluye que el sistema psicosocial se encuentra en riesgo de ser impactado por un evento catastrófico. El sistema psicosocial posee recursos de diversa índole para enfrentar y fortalecerse frente a la situación. Teniendo en cuenta el enfoque integrador del modelo psicosocial emergente se realiza una propuesta de atención e intervención psicosocial, involucrando no solo al sistema psicosocial persona: trabajadores de la empresa Golden Flash, a los **Otros** será representado en esta ocasión por los trabajadores de cargos rotativos, que constantemente este recibiendo gente nueva, y en el **Contexto Complejo** jefes y demás compañeros de trabajo.

De acuerdo con la anterior este programa busca mitigar los efectos del riesgo psicosocial que es estar expuesto a un estrés laboral directo, cotidiano y de largas jornadas horarias. Esto con el fin de evitar el impacto de un evento catastrófico que repercute en una afectación grave a la salud física y mental de los trabajadores, convirtiéndose en posibles patologías que requieran de una intervención profesional adicional, Tener esto en cuenta permite no solo valorar el riesgos, sino también las posibilidades de plantear nuevas formas de acción frente a los riesgos psicosociales a través de la aplicación de diversas técnicas y estrategias que permitan mitigar el riesgo a sufrir o ser impactado por un evento catastrófico de origen antrópico.

Se pretende generar un impacto significativo en el sistema psicosocial, previniendo, mitigando y preparando al mismo, para su una mejor adaptación al trabajo, resignificar el valor de su trabajo, construir un base importante de valores que permita sostener buenas relaciones y un ambiente laboral sano con el fin de que el emisor de la comunicación sea la asertividad, se trabaje frente a la liberación de sentimientos y emociones negativas, contención adecuada de las misma, entrenamiento en habilidades comunicativas no solo para el sujeto, sino para los otros y el contexto complejo también, talleres sobre dinámicas de convivencia sana y roles funcionales que conlleven a armonizar y transformar positivamente

al sistema tan solo si es necesario y se evidencian mayores dificultades en el proceso, entre otras.

A continuación, se nombrarán las temáticas a trabajar en el sujeto, los otros y el contexto complejo.

Temáticas para trabajar con sujeto:

Libertad vs responsabilidad: Ya que el sistema psicosocial puede mejorar el concepto que tienen de la misma, para hacer un mejor manejo de estas, en un contexto laboral y se permitan dar y sostener a través del tiempo las dinámicas y relaciones a través de la libertad y del respeto.

Liberación de sentimientos: Este será importante para que el sistema psicosocial libere toda contención emocional negativa que tenga frente a su relación intralaboral. Esto permitirá que el sistema psicosocial sane, mejore su salud física, se motive frente a su compromiso con el trabajo, sea más eficiente y eficaz y a su vez, mejore su bienestar físico y mental y evitar el aumento a el daño de la población.

Comunicación asertiva: Para fortalecer y educar el dialogo habilitador para el cambio, las soluciones rápidas, las relaciones buenas para un ambiente laboral sano y con menos estrés.

Contención de emociones: Para aprender a manejar el estrés, la ira, la frustración, el desacuerdo, etc., en momentos de dificultad relacional en el trabajo.

Convivencia sana: Es importante conocer términos relacionados con las relaciones sanas y buenas, para mejorar el concepto de algunos valores y emociones con los que diariamente estamos rigiendo nuestro comportamiento y reacciones en el trabajo. Esto, con el fin de ir transformando capacidades e ir construyendo nuevas habilidades para mitigar el impacto de sufrir algún daño.

Entrenamiento en habilidades comunicativas: Aquí el sistema psicosocial nutrirá comportamientos y nuevas estrategias para actuar frente a cualquier ámbito de la vida, sobre todo en situaciones de mayor dificultad, y que requieran de una habilidad importante para

comunicarnos y evitar situaciones negativas que puedan traer mayores repercusiones. Esto aplica para cualquier esfera del funcionamiento del ser humano.

Temáticas para los otros:

Aquí se trabajarán solo las temáticas que se consideren más relevantes de trabajar en la población nueva y/o con empleados que lleven un tiempo más corto en la empresa.

Entrenamiento en habilidades comunicativas: Como bien su nombre lo indica, es una técnica temática que se trabajara con el fin de mejorar habilidades comunicativas en el sistema psicossocial.

Comunicación asertiva: Para fortalecer y educar el dialogo habilitador para el cambio, las soluciones rápidas, las relaciones buenas para un ambiente laboral sano y con menos estrés
Plantear 3 temáticas.

Libertad vs responsabilidad: Para mejorar el concepto del tema, y hacer un mejor manejo de la misma, en un contexto laboral y se permitan dar y sostener a través del tiempo las dinámicas y relaciones que se puedan aprender, a través, de la liberta y del respeto.

Temáticas para contexto

Entrenamiento en habilidades comunicativas: Aquí el sistema psicossocial nutrirá comportamientos y nuevas estrategias para actuar frente a cualquier ámbito de la vida, sobre todo en situaciones de mayor dificultad, y que requieran de una habilidad importante para comunicarnos y evitar situaciones negativas que puedan traer mayores repercusiones. Esto aplica para cualquier esfera del funcionamiento del ser humano.

Relaciones asertivas entre empleador y empleado: Con el fin de que el sistema psicossocial aprenda a identificar y hacer uso de un buen manejo de las relaciones asertivas entre empleador y empleado.

Teniendo en cuenta lo anterior, se realizarán talleres educativos y terapéuticos en donde el sistema psicosocial y el contexto comprendan el concepto de estrés laboral, conozcan nuevas formas de relacionarse, comunicarse y de gestionar nuevas habilidades para transformar el estrés de manera positiva, formas asertivas de comunicación, como también será importante trabajar frente a ese sistema de valores positivos que permite, relaciones asertivas y los antivalores que no permiten una buena comunicación e inclinan a los problemas de mayor impacto. También será relevante trabajar temáticas como la autonomía, la responsabilidad y muchos más, en base a lo que se evidencie en el transcurso de las intervenciones.

Por ende, cualquier programa para la gestión del riesgo ha de tener en cuenta las siguientes condiciones para su realización: (Medina, 2009)

- Visibilizar el riesgo.
- Valorar el riesgo.
- Asumir la responsabilidad de las decisiones que se toman frente al riesgo.
- Buscar consenso para la realización de acciones tendientes a evitar o a disminuir el riesgo.
- Generar capital social basado en la confianza para enfrentar el riesgo.
- Se debe tener en cuenta, que las estrategias y temáticas propuestas anteriormente para cada sistema psicosocial, se nombraron con el fin de mostrar las estrategias y temáticas de mayor relevancia que se pretende trabajar en cada una de ellas. Sin embargo, las actividades del sistema psicosocial “sujeto”, también se desarrollarán con el sistema psicosocial “otros”, ya que, en este sistema también forman parte trabajadores que generan una baja sostenibilidad al cargo, lo que permite mantener, una constante rotación de nuevos trabajadores.

ANEXO 11.8 CRONOGRAMA

• *CRONOGRAMA 1-SUJETO*

FEC HA	ETAPAS Y PROCES O DEL PROGRA MA	TEMA	OBJETIVO	TECNICA Y ESTRATEG IA TERAPEUT ICA	CONDICI ONES DEL PROGRA MA	INDICAD ORES	OBSERVA CIONES
Febr ero 2021	INVESTI GACIÓN LITERA RIA DEL ESTRÉS LABOR AL E IDENTIF ICACIÓ N DEL SISTEM A	Estrés laboral	Conocer todas las investigaciones literarias acerca del estrés laboral para comprender de mejor manera el comportamiento del mismo, cuáles son las consecuencias, que lo genera y lo más importante, el cómo se pudiese mitigar el impacto en la instancia del sistema laboral que se contrata para un fin determinado a nivel empresa y personal.	Fuentes literarias de la UAN, Google y Google Académico.	Tener en cuenta los tipos de riesgos psicosocial es que existen en el trabajo.	Recolectar más de 30 fuentes bibliográfic as que sustente el tema.	

Mar zo 2021	EVALUACIÓN PSICOSOCIAL	Recolección de información	recolectar información para la creación de proyectos para el acompañamiento psicosocial para reforzar actividades a través de nuevas problemáticas que se identifiquen en el curso de la investigación.	Entrevista – grupo de enfoque	Realizar una entrevista teniendo en cuenta aspectos intra y extra laborales.	Adjuntar toda la información . Clasificar, plasmar e interpretar toda la información adecuada para gestionar en el campo profesional del terapeuta psicosocial.	
Abri l 2021	EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO PSICOSOCIAL	Análisis de datos	Una vez recolectada, la información se clasifica para su análisis y mejor comprensión del tema para poder proponer y actuar frente al riesgo. También se identifican necesidades, potencialidades y satisfactores del sistema psicosocial para brindar un mejor	Historia psicosocial	Tener en cuenta el tipo de Metapropósito que clasifica según las necesidades del sistema psicosocial para los	Aquí se clasifica la información general del sistema psicosocial, los otros y el contexto complejo y la caracterización de algunos	

			y más asertivo acompañamiento al sistema psicosocial.		siguientes ítems.	riesgos existentes en el ambiente laboral.	
Abri 1 2021	DIAGNÒ STICO PSICOS OCIAL	Visibiliza r y valorar el riesgo	Se valora y visibiliza el riesgo y sus componentes, con el fin de empezar a proponer nuevas formas de acción frente a la amenaza.	Historia psicosocial y propuesta de atención e intervención psicosocial.	Tener en cuenta que no todos los toda informació n relevante para no tener vacíos en la historia psicosocial	Mayor identificació n de la situación actual frente al estrés laboral, aquí damos pies a la propuesta de atención de intervención psicosocial	
Sem ana del 10 al 15 de may o	ATENCI ÓN E INTERV ENCIÓN PSICOS OCIA (Sujeto)	Comunic ación asertiva, habilidades comunica tivas Y habilidades	Se pretende que el sistema psicosocial a través de esta técnica, aprenda nuevas habilidades para la comunicación asertiva. Esto permitirá que el grupo pues afrontar situaciones	Taller Educativo y logoterapéutic o, terapia centrada en el cliente.	Comunicar y participar.	Se tendrá en cuenta el uso de subtécnicas logoterapéut icas como el dialogo socrático a través de,	

		<p>socioemocionales.</p>	<p>relacionales asertivamente con sus compañeros de trabajo y se aprenda a trabajar en grupo desde la renovación de valores y nuevas formas de actuar.</p> <p>Mejorar el concepto y el aprendizaje frente a la comunicación asertiva, para la realización de acciones conductuales positivas y solucionadoras tendientes a evitar el riesgo psicosocial, producto del no saber manejar, ni tolerar la frustración relacional.</p>			<p>videos, lecturas y dinámicas lúdicas reflexivas que involucren a sujeto con el tema, la interiorización personal, la reflexión, la autorrealización y posterior a ello al aprendizaje, que es, lo que se pretende se empiece a ver evidenciado en su conducta desde el contexto laboral.</p>	
--	--	--------------------------	---	--	--	---	--

<p>Semana del 17 al 22 de mayo</p>	<p>ATENCIÓN E INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL</p>	<p>Libertad y responsabilidad</p>	<p>Se trabajará el respeto y la libertad, con el fin de lograr que la población no solo defina mejor su concepto, sino también empiezo hacer uso de estos valores como herramientas que son necesarios para la sana convivencia, el dialogo, la autorrealización, autoconciencia, posibles formas positivas de afrontar la realidad.</p>	<p>Logoterapia</p>	<p>Se debe asumir la responsabilidad y la libertad de lo que se asume como compromiso.</p>	<p>Aquí seguiremos los lineamientos logoterapéuticos desde las bases teóricas que nos plantea Víctor Frankl. Y se trabajara la libertad y la responsabilidad con el fin de favorecer al sujeto en relación con el mundo y lo que experimenta de él. Pues tener claro estos dos conceptos permitirán fortalecer</p>	
------------------------------------	--	-----------------------------------	--	--------------------	--	--	--

						<p>positivamente el sentido de vida y minimizar el riesgo a vivencia el vacío existencial para evitar caer en los excesos perjudiciales que afectan al ser humano física y psicológicamente, frustrando un pleno desarrollo de sus valores y capacidades .</p> <p>Esto pauta se trabajara con Dinamismo</p>	
--	--	--	--	--	--	---	--

						<p>involucrand o a la población con la creación de obras de teatro, uso de videos y charlas motivaciona les que nos permitan hacer catarsis reflexiva para empezar a asumir esas diversas realidades y se asuma la adaptación y aprendizaje de estas temáticas.</p>	
--	--	--	--	--	--	---	--

<p>Semana del 24 al 29 de mayo</p>	<p>ATENCIÓN E INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL</p>	<p>Modificación y modulación de actitudes.</p>	<p>Esta Técnica será importante, ya que permitirá que el sistema cuestiones su actitud frente a la existencia, conflictos y demás. Esto será de vital importancia ya que lo más patológico en una persona es la actitud y no la fenomenología como tal.</p>	<p>Terapia centrada en cliente.</p>	<p>Participación activa</p>	<p>Se llevara a cabo la comprensión del tema en terapia grupal, a través de videos, metáforas, cuentos y dinámicas lúdicas en esta terapia centrada en el cliente. Aquí de igual manera se utilizara la creatividad del sistema para la realización de actividades mímicas que denoten actitudes que no</p>	
------------------------------------	--	--	---	-------------------------------------	-----------------------------	---	--

						favorecen en un ambiente laboral y cuales sí, para que al final de las dos intervenciones del tema, se haga un listado de las más importante que se deben tener en cuenta y funcionan tanto para la vida, el trabajo o lo que se propongan.	
Semana del 31 de mayo	ATENCIÓN INTERVENCIÓN	Hiperflexión-hiperintención	Con esta técnica lo que se pretende es que el sistema desaprenda el miedo que tienen los trabajadores en general, de comunicar	Logoterapia – intensión paradójica, metáfora.	Actitud participativa, reflexiva y respetuosa.	Aquí nuevamente se hará uso de herramientas como el	Mejorar el concepto y el aprendizaje frente a la comunicación

<p>o al 5 de junio</p>	<p>PSICOS OCIAL</p>		<p>los desacuerdos que tienen en su empresa de trabajo, por miedo a que esto traiga repercusiones negativas en la relación con los jefes o puesto de trabajo. Esta técnica en esta etapa se verá respaldada con las nuevas bases de valores éticos trabajados en anteriores acompañamientos que permiten una sana convivencia y un buen ambiente laboral.</p>			<p>video, metáforas y dinámicas lúdicas de acuerdo con la técnica y objetivo que se eligió para las sesiones.</p>	<p>n asertiva, para la realización de acciones conductuales positivas y solucionadoras tendientes a evitar el riesgo psicosocial, producto del no saber manejar, ni tolerar la frustración relacional.</p>
--------------------------------	-------------------------	--	---	--	--	---	--

• **CRONOGRAMA 2- OTROS**

FEC HA	ETAPAS Y PROCES O DEL PROGRA MA	TEMA	OBJETIVO	TECNICA Y ESTRATEG IA TERAPEUT ICA	CONDICI ONES DEL PROGRA MA	INDICAD ORES	OBSERVA CIONES
Sem ana del 10 al 15 de may o	ATENCIÓN INTERV ENCIÓN PSICOS OCIAL	Valores para la autorrealización	El forjar los valores de creación existencial y de actitud, son de vital importancia para el sentido de vida y la felicidad. Por tanto, es importante socializar con el sistema los valores que creen que los identifica y que significa para ellos para reforzarlos y reaprender lo aprendido y darle un mejor uso a esas herramientas de vida.	Logoterapia, terapia centrada en el cliente, musicoterapia .	Sera un grupo de terapia abierto en el cual los que estén deben participar respetuosamente en las sesiones.	Uso de videos, habilidades terapéuticas para conocer más acerca del sistema en relación con sus valores sus valores, se hará uso de musicoterapia para profundizar la introspección y actividades dinámicas	

						referente al tema y la técnica.	
Semana del 17 al 22 de mayo	ATENCIÓN E INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL	Altruismo y la resiliencia	Es importante hacer un enfoque en la resiliencia y el altruismo, ya que dos aspectos fortalecen las relaciones, el funcionamiento, la eficacia y el manejo del estrés de manera más efectiva en un ambiente laboral y grupal.	Taller Educativo y logoterapéutico	Participación y respeto.	Se hará uso de herramientas informáticas como metáforas, actividades dinámicas para la definición, comprensión y aplicación del tema.	
Semana del 24 al 29 de mayo	ATENCIÓN E INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL	Cohesión del grupo	Es importante fortalecer los valores como el trabajo en grupo, que es ahí donde realmente se verán aplicados esos valores de creación, existencia y actitud aprendidos y fortalecidos	Metáfora y Gestalt con la subtécnica integrativa, el psicodrama.	Participación y respeto.	El grupo deberá relucir su creatividad y valores para montar una obra de teatro que muestre una situación	

			<p>anteriormente, para aplicar en un contexto propio donde se manejen desde las relaciones grupales, que realizan su trabajo y funcionamiento en pro de un mismo fin, que es el económico. Esto, es con el propósito de mantener una la calidad de vida para su bienestar personal y el de sus familias. Esto no solo será importante para el ambiente laboral, sino para otros espacios sociales, donde se desempeñe el sistema en relación con los otros.</p>			<p>positiva y otra negativa en un ambiente laboral; posterior a ello se hará uso de la metáfora para reflexionar y relucir lo aprendido en medio de la actividad.</p>	
<p>Semana del 31 de mayo al</p>	<p>ATENCIÓN E INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL</p>	<p>Relajación motivacional</p>	<p>Este espacio será adecuado para relajar y motivar al grupo frente a todos los objetivos de vida y resignificar más internamente esos nuevos significados</p>	<p>Imaginería y autogestión positiva y técnicas de relación.</p>	<p>Participación y respeto.</p>	<p>Silla, luz tenue, sonorización del ambiente y</p>	


5 juni o			que se le otorgaron a la vida después de las anteriores intervenciones existenciales. Esto, se dará a través técnicas como la autogestión positiva, la relación y la imaginación.			música de relación.	
-------------------------	--	--	---	--	--	---------------------	--

• **CRONOGRAMA 3- CONTEXTO**

FEC HA	ETAPAS Y PROCES O DEL PROGRA MA	TEMA	OBJETIVO	TECNICA Y ESTRATEG IA TERAPEUT ICA	CONDICI ONES DEL PROGRA MA	INDICAD ORES	OBSERVA CIONES
Sem ana del 24 al 29 de may o	ATENCIÓN INTERV ENCIÓN PSICOS OCIAL	Comunicación asertiva	Mejorar el concepto y el aprendizaje frente a la comunicación asertiva, para la realización de acciones conductuales positivas y solucionadoras tendientes a evitar el riesgo psicosocial, producto del no saber manejar, ni tolerar la frustración relacional.	Logoterapia, metáfora.	Participación activa por parte de los jefes y líderes inmediatos	Video, y uso de materiales para actividad dinámica en concordancia con la técnica y temática.	
Sem ana del 31 de may o al	ATENCIÓN INTERV ENCIÓN PSICOS OCIAL	Motivación	Se pretende que el contexto aprende el significado de motivación en el trabajo y relacionarlos con el tema de manera más vivencial por medio de la terapia, no	Taller educativo y terapéutico.	Participación activa por parte de los jefes y líderes inmediatos	Uso de videos, metáforas y dinámicas lúdicas.	

5 junio			solo que aprendan el significado sino experimenten que es la motivación y empecen a hacer uso de esta herramienta tan importante para relacionarse con los empleados y crear un ambiente más propicio para el trabajo y que lo que haya aprenda su sistema obrero, no se desaprenda por falta de motivación por sus dirigentes y se aumente la posibilidad de ser afectado por este tipo de riesgo psicosocial.				
------------	--	--	---	--	--	--	--

ANEXO 11.9 PRE – INFORMES

	
FACULTAD DE TERAPIAS PSICOSOCIALES HISTORIA PSICOSOCIAL PARA LA CONSTRUCCION DE HABILIDADES PSICOSOCIALES PARA LA VIDA DESDE LA GESTIÓN DEL RIESGO FRENTE A ESTRÉS LABORAL Tema: Las 5 emociones # 2 PRE-INFORME GRUPAL N. 2	
Fecha:	Duración sesión: 40 min
Objetivo General Terapéutico:	El objetivo de esta sesión es conocer las 5 emociones más comunes que experimentamos, así que identificarlas y reconocerlas se nos hará muy importante para el autoconocimiento personal y mejorar nuestras relaciones de vida; a su vez, se hará una pequeña sinapsis de lo que es la autoestima para cerrar la intervención. Esto con el fin de abrir paso a la siguiente sesión que hablara de los auto esquemas.
Sistema Psicosocial:	Grupo
Terapeuta Psicosocial:	Daniela Reina
DESARROLLO DEL TALLER (tipo de taller)	
Presentación y Bienvenida	Se dará la bienvenida al grupo, se nombrara el objetivo y normativas del taller, y por último, se les proyectara un video que está relacionado con el tema del taller.
1. Actividad Rompe Hielo	
Nombre de la actividad:	El brindis
Objetivo:	El objetivo es que la persona en el día de la sesión le dé un valor agregado a algo o alguien en ese día, con el fin de sensibilizar al sistema y romper el hielo en el grupo.
Tiempo:	10 min
Recursos:	Tener micrófonos activos.

Procedimiento:	Cada participante debe hacer un brindis por algo o alguien al que le quiera dar valor ese día y deberá compartirlo con sus compañeros.
Retroalimentación:	Socializar con los compañeros durante la intervención esas vivencias que para nosotros se hacen importantes y que no importa el día, siempre es importante recordar que cualquier momento es valioso para darle un valor agregado de manera positiva a las vivencias y/o personas que nos aportan felicidad en la vida.
2. Actividad Central	
Nombre de la actividad:	Las 5 emociones
Objetivo:	El objetivo de esta actividad es que todas las participantes se imaginen las veces que han experimentado las diferentes emociones y describan como han vivido y sentidos esas emociones en diversas circunstancias. Esto será importante para empezar a hacer un proceso de autoconocimiento y autoaceptación frente al cómo vivimos y sentimos nuestras emociones y empezar a llevar esto como una herramienta de vida para hacernos más conscientes de nuestras propias emociones y mejorar nuestras relaciones.
Tiempo:	40min
Recursos:	Papel, lápiz, micrófonos activos.
Procedimiento:	<p>Las participantes deben responder las siguientes preguntas una vez ya hayan elegido que situación de cuando tuvieron que experimentar las diferentes 5 emociones que se expusieron antes de realizar la actividad.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuando han sentido tristeza, enojo, alegría, miedo o disgusto en el trabajo o en otro ámbito de la vida. 2. ¿Cómo han gestionado esas emociones y que efectos a creado a su alrededor cuando las manifiesta?
Retroalimentación:	<i>Allí se reflexionara frente a la identificación del objetivo de la actividad en el contexto laboral y se socializara su sentir frente a lo identificado, con el fin de reflexionar e identificar nuevos aprendizajes.</i>
4. EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN DEL TALLER	

¿Que consideran que fue el aprendizaje y el descubrimiento más importante que llevaron a cabo del tema durante la sesión?

5. TÉCNICAS Y ESTRATEGIAS TERAPÉUTICAS EMPLEADAS

Taller Educativo: En este aprendizaje colegiado hay un practicante ya experimentado en alguna actividad —puede ser un trabajador, artista o teórico que ya, ha adquirido mayores conocimientos o generan un producto, especialmente, a través de los aportes individuales de los demás participantes o en una creación colectiva, en una organización compacta durante un período determinado (Heinz, Schiefelbein, sf)

Taller de grupo existencial

En la logoterapia existen lo llamada grupo de apoyo existencial y en base a los círculos de dialogo se crean estos grupos con el fin, donde su objetivo es la búsqueda de sentido a través de la experiencia del crecimiento y apoyo social.

Los grupos existenciales brindan la posibilidad de que la personas tengan un espacio consigo mismos y su propia realidad, asumiendo un trabajo con la responsabilidad y a la libertad, la existencia del ser humano, el sufrimiento y el sentido de vida.

La aplicación de logo cuentos o locoganciones en estos grupos ofrece diversos beneficios y no constituye un riesgo para el ser humano, el nivel de resistencia en los pacientes disminuye, percibe bien la idea y la intensidad del grupo, lo hace más flexible, fomenta la independencia, autonomía y participación en los procesos.

CONDICIONES DEL PROGRAMA SEGÚN ENFOQUE PSICOSOCIAL EMERGENTE

- Visibilizar el riesgo.
- Valorar el riesgo.
- Asumir la responsabilidad de las decisiones que se toman frente al riesgo.
- Buscar consenso para la realización de acciones tendientes a evitar o disminuir el riesgo.
- Generar capital social basado en la confianza para enfrentar el riesgo.

6. REFERENTE TEÓRICO

LA AUTOESTIMA

- Es la percepción evaluativa de uno mismo.
- Nadie puede dejar de pensar en sí mismo y de evaluarse. Todos desarrollamos una autoestima suficiente o deficiente, positiva o negativa, alta o baja..., aunque no nos demos cuenta.
- Importa desarrollarla de la manera más REALISTA y POSITIVA posible y que nos permita descubrir nuestros recursos personales, para apreciarlos y utilizarlos debidamente,

así como nuestras deficiencias, para aceptarlas y superarlas en la medida de nuestras posibilidades.

BASES DE LA AUTOESTIMA

a) El auto concepto (imagen que una persona tiene acerca de sí misma y de su mundo personal) en dos áreas: como una persona hábil (capaz de valerse por sí misma) y como una persona sexual (capaz de relacionarse sexualmente con otras personas). b) La autoaceptación (sentimiento de poseer un yo del que uno no tiene que avergonzarse ni ocultarse; implica una disposición a rechazar la negación o desestimación sistemática de cualquier aspecto del sí-mismo).

¿CÓMO INFLUYE LA AUTOESTIMA EN LA VIDA COTIDIANA?

1. En todos los pensamientos, sentimientos y actos que llevamos a cabo.
2. Sobre el comportamiento.
3. En el aprendizaje.
4. En las relaciones y recibe también la influencia de éstas.
5. En la creación y la experimentación.

7. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

Heinz, K., & Schiefelbein, e. (s.f.). Cover Schiefelbein taller terapeutico.

Medina, M. (2009). Metodología de la atención e intervención psicosocial. En M. Medina, *Metodología de la atención e intervención psicosocial*. (págs. 95-97). Bogotá.

Duncan, N. (2007). Trabajar con las Emociones. *Arteterapia. Papeles de arteterapia y educación artística para la inclusión social*, 39-49.

8. ANEXOS

https://www.youtube.com/watch?v=bPpntWC0glE&ab_channel=DisciplinaPositivaCostaRica

<file:///C:/Users/Daniela%20Reina/Downloads/Las%205%20emociones.pdf>



FACULTAD DE TERAPIAS PSICOSOCIALES

HISTORIA PSICOSOCIAL PARA LA CONSTRUCCION DE HABILIDADES PSICOSOCIALES PARA LA VIDA DESDE LA GESTIÓN DEL RIESGO	
FRENTE A ESTRÉS LABORAL	
Tema: Autoesquemas # 3	
PRE-INFORME GRUPAL N. 3	
Fecha:	Duración sesión: 40 min
Objetivo General Terapéutico:	El objetivo de esta sesión es conocer las 5 emociones más comunes que experimentamos, así que identificarlas y reconocerlas se nos hará muy importante para el autoconocimiento personal y mejorar nuestras relaciones de vida; a su vez, se hará una pequeña sinapsis de lo que es la autoestima para cerrar la intervención. Esto con el fin de abrir paso a la siguiente sesión que hablara de los auto esquemas.
Sistema Psicosocial:	Grupo
Terapeuta Psicosocial:	Daniela Reina
DESARROLLO DEL TALLER (tipo de taller)	
Presentación y Bienvenida	Se dará la bienvenida al grupo, se nombrara el objetivo y normativas del taller, y por último, se les proyectara un video que está relacionado con el tema del taller.
1. Actividad Rompe Hielo	
Nombre de la actividad:	El brindis
Objetivo:	El objetivo es que las personas por medio del micrófono hagan un ritmo en secuencia de los otros que hacen sus amigos. Es un juego de memoria para romper el hielo y activar al sistema por medio de esta actividad.
Tiempo:	10 min
Recursos:	Tener micrófonos activos.
Procedimiento:	El terapeuta iniciara con un ritmo para que el resto de personas sigan la misma secuencia. Deben escuchar el ritmo de sus compañeros que van antes, deben realizar el ritmo de los compañeros que ya pasaron y finalizar con el ritmo de la persona que le toca en el momento y así sucesivamente.

Retroalimentación:	Socializar empáticamente con el sistema.
2. Actividad Central	
Nombre de la actividad:	Los autoesquemas
Objetivo:	El objetivo de es que a través de los autoesquemas el sistema se permita un viaje emotivo por la búsqueda del autodescubrimiento a través de esta temática, aprenda el valor de sí mismo y de los demás a través del propio autoconocimiento de sí mismo.
Tiempo:	40min
Recursos:	Papel, lápiz, micrófonos activos.
Procedimiento:	<p>Durante la intervención se explicarán los tres autoconceptos más importantes en un contexto laboral o cualquier otro en el que el ser humano se quiera desarrollar. Cada autoconcepto viene con una pregunta reflexiva que ayudara a mejorar la percepción de sí mismo, del otro y del contexto a través de las mismas preguntas que se van a ir desarrollando durante la explicación.</p> <p>3. Autoconcepto: ¿Quién soy yo? 4. Autoeficacia: ¿De qué soy capaz? 5. Autoestima: ¿Me siento bien con lo que soy?</p>
Retroalimentación:	<i>Allí se reflexionara frente a la identificación del objetivo de la actividad en el contexto laboral y se socializara su sentir frente a lo identificado, con el fin de reflexionar e identificar nuevos aprendizajes.</i>
4. EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN DEL TALLER	
¿Que consideran que fue el aprendizaje y el descubrimiento más importante que llevaron a cabo del tema durante la sesión?	
5. TÉCNICAS Y ESTRATEGIAS TERAPÉUTICAS EMPLEADAS	
Taller Educativo: En este aprendizaje colegiado hay un practicante ya experimentado en alguna actividad —puede ser un trabajador, artista o teórico que ya, ha adquirido mayores conocimientos o generan un producto, especialmente, a través de los aportes individuales de los demás participantes o en una creación colectiva, en una organización compacta durante un período determinado (Heinz, Schiefelbein, sf)	

Logoterapia: Según (Lavin, 2020) Viktor Frankl, creador de la Logoterapia, demuestra que cada ser humano tiene un sentido en la vida que está por descubrir si lo busca, lo cual puede realmente transformar el sufrimiento en éxito y esperanza, en concordancia adicionalmente con la actitud - resultante con la que enfrente cada situación de su vida. La logoterapia es de mucha importancia porque a través de sus diversas técnicas se puede lograr desatar en las personas el sentido de vida, libertad y responsabilidad frente a las decisiones, emociones y acciones con las que enfrenta a diario la vida.

CONDICIONES DEL PROGRAMA SEGÚN ENFOQUE PSICOSOCIAL EMERGENTE

- Visibilizar el riesgo.
- Valorar el riesgo.
- Asumir la responsabilidad de las decisiones que se toman frente al riesgo.
- Buscar consenso para la realización de acciones tendientes a evitar o disminuir el riesgo.
- Generar capital social basado en la confianza para enfrentar el riesgo.

6. REFERENTE TEÓRICO

LOS AUTOESQUEMAS

Los autoesquemas son creencias, evaluaciones, juicios e ideas que tenemos de nosotros mismos y está conformado por tres conceptos:

1. Autoestima
2. Autoconcepto
3. Autoeficacia

Y se desarrollan durante la infancia y la adolescencia.

La definición de estos conceptos pueden ayudar a regular nuestra conducta y ayudarnos a entendernos mejor a nosotros mismos y por ende a los demás.

EI AUTOCONCEPTO

- Se refiere al conocimiento y las percepciones que tenemos de nosotros mismos.
- Es lo que pensamos de nosotros mismos.
- El autoconcepto forja nuestras cualidades, debilidades, fortalezas, limitaciones, valores y demás.
- Se basa en lo que los demás perciben de nosotros y en nuestras propias experiencias.

RESPONDE A LA PREGUNTA:

¿Quién soy yo?

LA AUTOEFICACIA

- Son creencias y juicios que tenemos acerca de nuestras propias capacidades y habilidades.
- Así podemos considerarnos capaces o no de llevar a cabo una actividad específica.
- Si consideramos la actividad como difícil podemos pensar que no tenemos la capacidad de hacerla.
- Si la actividad nos parece fácil, la llevamos a cabo de forma más eficaz. }

RESPONDE A LA PREGUNTA:

¿De qué soy capaz de?

EL AUTOESTIMA

- Es la evaluación positiva o negativa que hacemos a partir de nuestro autoconcepto.
- A la autoestima la influyen factores socioculturales y psicológicos como la actividad de otros y el prestigio social.
- Hay alta autoestima cuando la valoración que hacemos es positiva.
- Hay baja autoestima cuando la valoración que hacemos es negativa.

RESPONDE A LA PREGUNTA

¿Cómo me hace sentir quién soy?

LA AUTOEFICACIA

LA CREENCIA QUE UNO TIENE DE SU PROPIO ÉXITO O DE LA CAPACIDAD QUE TIENE PARA PODER CONSEGUIRLO.

Albert Bandura psicólogo teoría del aprendizaje social

7. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

Heinz, K., & Schiefelbein, e. (s.f.). Cover Schiefelbein taller terapeutico.

Medina, M. (2009). Metodología de la atención e intervención psicosocial. En M. Medina, *Metodología de la atención e intervención psicosocial*. (págs. 95-97). Bogotá.

Duncan, N. (2007). Trabajar con las Emociones. *Arteterapia. Papeles de arteterapia y educación artística para la inclusión social*, 39-49.

Lavin Barrera, O. (2020). Importancia de la Logoterapia y la Bioética en la práctica Médica. *Contactos, Revista De Educación En Ciencias E Ingeniería*, (118), 63-72. Recuperado a partir de <https://contactos.izt.uam.mx/index.php/contactos/article/view/87>

8. ANEXOS

<file:///C:/Users/Daniela%20Reina/Downloads/Los%20autoesquemas.pdf>

FACULTAD DE TERAPIAS PSICOSOCIALES

HISTORIA PSICOSOCIAL PARA LA CONSTRUCCION DE HABILIDADES

PSICOSOCIALES PARA LA VIDA DESDE LA GESTIÓN DEL RIESGO

FRENTE A ESTRÉS LABORAL

Tema: Cromoterapia# 4

PRE INFORME GRUPAL N. 4

Fecha:	22/06/21	Duración sesión: 60 min	
Objetivo General Terapéutico:	El objetivo de esta sesión lo que se pretende es brindar diversas formas de afrontar la vida desde la cromoterapia. Ya que esto nos servirá para conectarnos energéticamente con nuestro propio autoconocimiento y como desde esta alternativa le podemos dar luz o una vía más positiva a acogiendo esta nueva alternativa como una herramienta de afrontamiento para la vida.		
Sistema Psicosocial:	Grupo		
Terapeuta Psicosocial:	Daniela Reina		
DESARROLLO DEL TALLER (tipo de taller)			
Presentación y Bienvenida	Se dará la bienvenida al grupo, se nombrara el objetivo y normativas del taller, y por último, se les proyectara un video que está relacionado con el tema del taller.		
1. Actividad Rompe Hielo			
Nombre de la actividad:	El brindis		
Objetivo:	El objetivo es que el sistema psicosocial se defina a través del color de la camiseta que trae puesta hoy y la relacione con su personalidad.		
Tiempo:	10 min		
Recursos:	Tener micrófonos y cámara activos.		

Procedimiento:	Pide a los asistentes que traigan (no usen) su camiseta favorita a la reunión. Una vez que todos los participantes la tengan, pide a cada persona que muestre su camisa al grupo y explique cómo se asemeja esta camiseta a su personalidad.
Retroalimentación:	Socializar con los compañeros durante la intervención esas vivencias que para nosotros se hacen importantes y que no importa el día, siempre es importante recordar que cualquier momento es valioso para darle un valor agregado de manera positiva a las vivencias y/o personas que nos aportan felicidad en la vida.
2. Actividad Central	
Nombre de la actividad:	Los colores y las emociones
Objetivo:	El objetivo de esta actividad es que todas las participantes luego de ver la definición de la cromoterapia y del significado de cada color, estos como los relacionamos en nuestras vidas en las diversas situaciones que experimentamos nuestras emociones.
Tiempo:	40min
Recursos:	Papel, lápiz, micrófonos activos.
Procedimiento:	Las participantes deben responder una serie de preguntas <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué genera cada color? 2. Qué color vestía cuando estuve triste, alegre o enojado. 3. Realizar una línea de tiempo que relacione mis vivencia y lo que sentí emocionalmente en eso momento en relación con el significado de los colores aprendido.
Retroalimentación:	<i>Allí se reflexionara frente a la identificación del objetivo de la actividad en el contexto laboral y se socializara su sentir frente a lo identificado, con el fin de reflexionar e identificar nuevos aprendizajes.</i>
4. EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN DEL TALLER	
¿Que consideran que fue el aprendizaje y el descubrimiento más importante que llevaron a cabo del tema durante la sesión?	

5. TÉCNICAS Y ESTRATEGIAS TERAPÉUTICAS EMPLEADAS

Taller de grupo existencial

En la logoterapia existen lo llamada grupo de apoyo existencial y en base a los círculos de dialogo se crean estos grupos con el fin, donde su objetivo es la búsqueda de sentido a través de la experiencia del crecimiento y apoyo social.

Los grupos existenciales brindan la posibilidad de que la personas tengan un espacio consigo mismos y su propia realidad, asumiendo un trabajo con la responsabilidad y a la libertad, la existencia del ser humano, el sufrimiento y el sentido de vida.

La aplicación de logo cuentos o locoganciones en estos grupos ofrece diversos beneficios y no constituye un riesgo para el ser humano, el nivel de resistencia en los pacientes disminuye, percibe bien la idea y la intensidad del grupo, lo hace más flexible, fomenta la independencia, autonomía y participación en los procesos.

Taller Educativo: En este aprendizaje colegiado hay un practicante ya experimentado en alguna actividad —puede ser un trabajador, artista o teórico que ya, ha adquirido mayores conocimientos o generan un producto, especialmente, a través de los aportes individuales de los demás participantes o en una creación colectiva, en una organización compacta durante un período determinado (Heinz, Schiefelbein, sf)

CONDICIONES DEL PROGRAMA SEGÚN ENFOQUE PSICOSOCIAL EMERGENTE

- Visibilizar el riesgo.
- Valorar el riesgo.
- Asumir la responsabilidad de las decisiones que se toman frente al riesgo.
- Buscar consenso para la realización de acciones tendientes a evitar o disminuir el riesgo.
- Generar capital social basado en la confianza para enfrentar el riesgo.

6. REFERENTE TEÓRICO

LA CROMOTERAPIA

La cromoterapia es una terapia que trabaja la sanación con los colores. Es un método que armoniza y ayuda a la curación natural en ciertas enfermedades o situaciones complejas por medio de los colores. (Sancho, Lozano, & De la Ossa, 2003)

- La cromoterapia es una terapia tranquila, suave, no es toxica, ni tiene efectos secundarios.
- Se puede aplicar a cualquier edad y convinar con otras medicinas para mejorar y

potencializar sus efectos.

- Los colores ejercen propiedades, vibraciones, energías y la influencia de los colores para conseguir la armonía y el equilibrio.

Los colores y la personalidad:

Desde hace mucho tiempo, es sabido que los ciegos detectan las vibraciones de la luz mejor que quienes disfrutan de buena vista, lo que hace suponer que tales vibraciones actúan no sólo sobre la sensibilidad, el ritmo respiratorio y la presión sanguínea, como ya es sabido, sino en muchas más facetas de las que generalmente imaginamos. La psicología experimental, le atribuye a los diversos colores el siguiente simbolismo: (Sancho, Lozano, & De la Ossa, 2003)

BLANCO: Síntesis de todos los colores, en sentido positivo significa perfección, pureza, verdad, inocencia, gloria, integridad, firmeza, obediencia, elocuencia, iniciación, perdón. En sentido negativo puede representar frialdad, poca vitalidad, vacío, ausencia. (Sancho, Lozano, & De la Ossa, 2003)

VIOLETA: Abarca los matices conocidos como añil, índigo, violeta, lila y morado. Significa humildad, retiro, recogimiento, religiosidad, tolerancia, intuición, sabiduría, temperancia. Pero también nostalgia, melancolía, conformismo, soledad extrema. Color propio de los arrepentidos, penitentes, deprimidos, así como de personas de débil vitalidad, frioleras, viejas antes de tiempo. (Sancho, Lozano, & De la Ossa, 2003)

ESCARLATA: Abarca los matices conocidos como carmín, carmesí, escarlata y púrpura. Significa grandeza, dignidad, sabiduría. Pero también indignación, dogmatismo, egoísmo. (Sancho, Lozano, & De la Ossa, 2003)

ROJO: El más cálido de los colores, estimula y dinamiza. Significa fortaleza, amor, sacrificio, audacia, optimismo, victoria. Pero también sangre, fuego, agresividad, pasiones violentas. (Sancho, Lozano, & De la Ossa, 2003)

NARANJA: El más generoso de los colores y punto de equilibrio entre la libido y el espíritu. Significa confianza en sí mismo, vigor, estímulo vital. Pero también puede significar tentación lujuriosa, orgullo, ambición. (Sancho, Lozano, & De la Ossa, 2003)

AMARILLO: Color del sol y del oro, significa luz, inteligencia, constancia, nobleza. Pero también envidia, avaricia, hipocresía. (Sancho, Lozano, & De la Ossa, 2003)

VERDE: Color de la Naturaleza en primavera. Significa esperanza, fe, respeto, servicio, amistad. Pero también angustia y ansiedad. Al veneno se le acostumbra a representar de color verde. (Sancho, Lozano, & De la Ossa, 2003)

AZUL: El más frío e inmaterial de los colores. Color del infinito, del cielo y del mar, significa fidelidad, justicia, verdad, caridad. Pero también miedo, desvarío. En Siria, el azul celeste es el color del luto, significando el cielo que se desea para las almas de los difuntos. (Sancho, Lozano, & De la Ossa, 2003)

NEGRO: Negación de todos los colores, simboliza la noche, la nada, el abismo,

las tinieblas. Significa rigor, prudencia, honestidad, seriedad, elegancia. Pero también tristeza, luto, inconsciencia, odio. (Sancho, Lozano, & De la Ossa, 2003)

7. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

Sancho, A., Lozano, P., & De la Ossa, E. (2003). *Cromoterapia. El color y la salud*.

Heinz, K., & Schiefelbein, e. (s.f.). Cover Schiefelbein taller terapeutico.

Medina, M. (2009). Metodología de la atención e intervención psicosocial. En M. Medina, *Metodología de la atención e intervención psicosocial*. (págs. 95-97). Bogotá.

Duncan, N. (2007). Trabajar con las Emociones. *Arteterapia. Papeles de arteterapia y educación artística para la inclusión social*, 39-49.

file:///C:/Users/Daniela%20Reina/Downloads/LOGOTERAPIA%20DE%20GRUPO.pdf

8. ANEXOS

FACULTAD DE TERAPIAS PSICOSOCIALES

HISTORIA PSICOSOCIAL PARA LA CONSTRUCCION DE HABILIDADES

PSICOSOCIALES PARA LA VIDA DESDE LA GESTIÓN DEL RIESGO

FRENTE A ESTRÉS LABORAL

Tema: Autoconocimiento #5

PRE INFORME GRUPAL N. 5

Fecha:	29/06/2021	Duración sesión: 40 min	
Objetivo General Terapéutico:	El objetivo de esta sesión es hacer un autoconocimiento de la propia historia de vida y reflexionar frente a esas experiencias positivas y negativas, llevar un mayor conocimiento de uno mismo aceptándolo y planteando nuevas formas de trascender y mejorar la realidad propia. Donde a través de la narrativa de sus propias historias y la de otros, se intentará fomentar una visión más holística sin dejar de lado los procesos de aceptación para la adaptación y aprendizaje del mismo.		
Sistema Psicosocial:	Grupo		
Terapeuta Psicosocial:	Daniela Reina		
DESARROLLO DEL TALLER (tipo de taller)			
Presentación y Bienvenida	Se dará la bienvenida al grupo, se nombrará el objetivo y normativas del taller, y por último, se les proyectará un video que está relacionado con el tema del taller.		
1. Actividad Rompe Hielo			
Nombre de la actividad:	Historias a través de objetos		
Objetivo:	El objetivo es que el grupo desde la escucha y la comunicación asertiva se permita participar de la actividad y compartir empáticamente la actividad con el resto del grupo, para darle apertura a la actividad central de la sesión.		
Tiempo:	10 min		
Recursos:	Tener micrófonos activos.		

Procedimiento:	Se le pedirá a las personas que tomen un objeto que esté cerca a cada uno de ellos o que considere tiene valor para ellos, luego se pedirá a cada persona que cuenten la historia de su objeto.
Retroalimentación:	Socializar con los compañeros durante la intervención esas vivencias que para nosotros se hacen importantes y que no importa el día, siempre es importante recordar que cualquier momento es valioso para darle un valor agregado de manera positiva a las vivencias, personas o casas que nos aportan felicidad en la vida.
2. Actividad Central	
Nombre de la actividad:	El valor de ser uno mismo
Objetivo:	El objetivo de esta actividad es que el grupo se observen así mismos, se identifiquen con su propia identidad y lo que los motiva a ser y lo que no. Aquí se aprenderá como reconocer y resolver situaciones de vida, principalmente desde la manera en que se dan valor así mismo, y a su vez, llevando en todo momento un proceso de aceptación para que se vayan adaptando a esta temporalidad humana con mayor responsabilidad y autonomía.
Tiempo:	40min
Recursos:	Papel, lápiz, micrófonos activos.
Procedimiento:	Durante la sesión se hizo un taller educativo a través de la proyección del video, aprendiendo acerca de “el valor de ser uno mismo” donde a su vez, irán participando reflexivamente sobre el tema. Luego de finalizar la explicación, se intervendrá al grupo con estas dos preguntas que deben responder libremente. -Cuál es esa característica, cualidad o valor más importante que se llevan en la sesión? -Cuál es ese valor que después de hoy van a ir a enseñar al mundo desde su propio ejemplo?
Retroalimentación:	<i>Allí se reflexionara frente a la identificación del objetivo de la actividad en el contexto laboral y se socializara su sentir frente a lo identificado, con el fin de reflexionar e identificar nuevos aprendizajes.</i>
4. EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN DEL TALLER	

¿Que consideran que fue el aprendizaje y el descubrimiento más importante que llevaron a cabo del tema durante la sesión?

5. TÉCNICAS Y ESTRATEGIAS TERAPÉUTICAS EMPLEADAS

Taller de grupo existencial

En la logoterapia existen lo llamada grupo de apoyo existencial y en base a los círculos de dialogo se crean estos grupos con el fin, donde su objetivo es la búsqueda de sentido a través de la experiencia del crecimiento y apoyo social.

Los grupos existenciales brindan la posibilidad de que la personas tengan un espacio consigo mismos y su propia realidad, asumiendo un trabajo con la responsabilidad y a la libertad, la existencia del ser humano, el sufrimiento y el sentido de vida.

La aplicación de logo cuentos o locoganciones en estos grupos ofrece diversos beneficios y no constituye un riesgo para el ser humano, el nivel de resistencia en los pacientes disminuye, percibe bien la idea y la intensión del grupo, lo hace más flexible, fomenta la independencia, autonomía y participación en los procesos.

Taller Educativo: En este aprendizaje colegiado hay un practicante ya experimentado en alguna actividad —puede ser un trabajador, artista o teórico que ya, ha adquirido mayores conocimientos o generan un producto, especialmente, a través de los aportes individuales de los demás participantes o en una creación colectiva, en una organización compacta durante un período determinado (Heinz, Schiefelbein, sf)

CONDICIONES DEL PROGRAMA SEGÚN ENFOQUE PSICOSOCIAL EMERGENTE

- Visibilizar el riesgo.
- Valorar el riesgo.
- Asumir la responsabilidad de las decisiones que se toman frente al riesgo.
- Buscar consenso para la realización de acciones tendientes a evitar o disminuir el riesgo.
- Generar capital social basado en la confianza para enfrentar el riesgo.

6. REFERENTE TEÓRICO

El Autoconocimiento

Es una herramienta psicológica que permite mejorar y avanzar frente a nuestras propias limitaciones, es una herramienta que brinda la posibilidad de encontrarse consigo mismo y tener un mayor conocimiento de sí mismos en cuanto a nuestras emociones, cualidades,

problemas y vivencias en relación con nosotros mismos y el contexto, prestando mucha atención a cada una de estas aplicando una visión más holística frente a la realidad compleja.

El autoconocimiento es clave para sentirnos en paz con la propia realidad que permita crecer y generar buenas relaciones en nuestro alrededor. Tener un conocimiento más profundo de nosotros mismos, alejarnos de la frustración y hace más plena la vida. (Martínez, 2021)

7. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

Heinz, K., & Schiefelbein, e. (s.f.). Cover Schiefelbein taller terapeutico.

Medina, M. (2009). Metodología de la atención e intervención psicosocial. En M. Medina, *Metodología de la atención e intervención psicosocial*. (págs. 95-97). Bogotá.

Duncan, N. (2007). Trabajar con las Emociones. *Arteterapia. Papeles de arteterapia y educación artística para la inclusión social*, 39-49.

<file:///C:/Users/Daniela%20Reina/Downloads/LOGOTERAPIA%20DE%20GRUPO.pdf>

<https://www.psicoactiva.com/blog/la-importancia-del-autoconocimiento/>

8. ANEXOS

https://www.youtube.com/watch?v=aA0u-GHvQXE&ab_channel=EscuelaSara%C3%B1aPuri%C3%B1a



FACULTAD DE TERAPIAS PSICOSOCIALES

HISTORIA PSICOSOCIAL PARA LA CONSTRUCCION DE HABILIDADES

PSICOSOCIALES PARA LA VIDA DESDE LA GESTIÓN DEL RIESGO

FRENTE A ESTRÉS LABORAL

Tema: La comunicación asertiva # 6

PRE INFORME GRUPAL N. 6		
Fecha:	06/07/2021	Duración sesión: 40 min
Objetivo General Terapéutico:	El objetivo de esta sesión es conocer y relacionarse a través de diversos ejercicios, cuál es el significado de la comunicación asertiva y cómo se debe aplicar en el contexto laboral o cualquier otro contexto en el que, el sistema psicosocial se pueda desempeñar generando una buena comunicación asertiva.	
Sistema Psicosocial:	Grupo	
Terapeuta Psicosocial:	Daniela Reina	
DESARROLLO DEL TALLER (tipo de taller)		
Presentación y Bienvenida	Se dará la bienvenida al grupo, se nombrará el objetivo y normativas del taller, y por último, se les proyectará un video que está relacionado con el tema del taller.	
1. Actividad Rompe Hielo		
Nombre de la actividad:	Preguntas provocativas	
Objetivo:	El objetivo es que a través de preguntas provocadoras el grupo rompa el hielo y vaya calentando esa motivación participativa para el desarrollo de la sesión.	
Tiempo:	10 min	
Recursos:	Tener micrófonos activos.	
Procedimiento:	<p>Todos los miembros del equipo deben escribir 3 preguntas provocativas que les gustaría hacer a los otros miembros del equipo.</p> <p>Las preguntas serán del tipo</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es el lugar más interesante al que has viajado? - ¿Por qué? <p>Cada persona tendrá un tiempo limitado de 3 minutos para responder las preguntas.</p>	
Retroalimentación:	Socializar con los compañeros durante la intervención esas vivencias que para nosotros se hacen importantes y que no importa el día, siempre es importante recordar que cualquier momento es valioso para darle un valor agregado de manera positiva a las vivencias y/o personas que nos aportan felicidad en la vida.	

2. Actividad Central	
Nombre de la actividad:	Juego de roles
Objetivo:	El objetivo de esta actividad es poner en situaciones de conflicto o adversidad al grupo, para que a través de su percepción y lo aprendido durante las sesiones, se refleje al momento de brindar una posible solución a las dificultades laborales que se les expondrá.
Tiempo:	40min
Recursos:	Papel, lápiz, micrófonos activos.
Procedimiento:	Por un momento el sistema psicosocial se debe olvidar de quienes son el trabajo y van a visualizarse siendo un nuevo trabajador totalmente diferente en medio de una situación dada, esa situación y ese rol lo escogerá el terapeuta. Allí, se debe tener en cuenta qué es la comunicación asertiva en el trabajo y a medida de que están en el rol, el terapeuta hará unas preguntas que pondrán en situación de resolver con lo aprendido, la situación problema que se les exponga.
Retroalimentación:	<i>Allí se reflexionara frente a la identificación del objetivo de la actividad en el contexto laboral y se socializara su sentir frente a lo identificado, con el fin de reflexionar e identificar nuevos aprendizajes.</i>
4. EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN DEL TALLER	
¿Que consideran que fue el aprendizaje y el descubrimiento más importante que llevaron a cabo del tema durante la sesión?	
5. TÉCNICAS Y ESTRATEGIAS TERAPÉUTICAS EMPLEADAS	
LOGOTERAPIA	
La logoterapia es creada por Víctor Frankl, quien argumenta que la terapia sirve para reconstruir el sentido de vida y sanar a través de la misma en base al sentido de vida de cada persona con la implementación de sus derivadas sub técnicas.	
TALLER DE GRUPO EXISTENCIAL	

En la logoterapia existen lo llamada grupo de apoyo existencial y en base a los círculos de dialogo se crean estos grupos con el fin, donde su objetivo es la búsqueda de sentido a través de la experiencia del crecimiento y apoyo social.

Los grupos existenciales brindan la posibilidad de que la personas tengan un espacio consigo mismos y su propia realidad, asumiendo un trabajo con la responsabilidad y a la libertad, la existencia del ser humano, el sufrimiento y el sentido de vida. (Frankl)

La aplicación de logo cuentos, locoganciones o logovideos en estos grupos, ofrece diversos beneficios y no constituye un riesgo para el ser humano, el nivel de resistencia frente al cambio en los pacientes disminuye, permite que se perciba mejor la idea o la intensión de la intervención de grupo y lo hace más flexible. Fomenta la independencia, autonomía, la libertad con responsabilidad, la formación implícita del sentido de vida, su voluntad de sentido, poder y placer, participación asertiva frente a las adversidades de la vida. (Frankl)

TALLER EDUCATIVO: En este aprendizaje colegiado hay un practicante ya experimentado en alguna actividad —puede ser un trabajador, artista o teórico que ya, ha adquirido mayores conocimientos o generan un producto, especialmente, a través de los aportes individuales de los demás participantes o en una creación colectiva, en una organización compacta durante un período determinado (Heinz, Schiefelbein, sf)

CONDICIONES DEL PROGRAMA SEGÚN ENFOQUE PSICOSOCIAL EMERGENTE

- Visibilizar el riesgo.
- Valorar el riesgo.
- Asumir la responsabilidad de las decisiones que se toman frente al riesgo.
- Buscar consenso para la realización de acciones tendientes a evitar o disminuir el riesgo.
- Generar capital social basado en la confianza para enfrentar el riesgo.

6. REFERENTE TEÓRICO

LA COMUNICACIÓN ASERTIVA

La comunicación asertiva es un concepto y una herramienta útil para la comunicación positiva entre un emisor y un receptor y permite que se fomente el respeto entre sí. Las técnicas de comunicación son útiles ya que nos permiten no solo la comunicación asertiva como profesionales, sino también como personas. Esto favorecerá el éxito de las relaciones que se quieran llevar en la vida y favorece, incluso el sentido de vida.

Es decir que, si le damos uso a todas las características de la comunicación asertiva, estamos permitiendo que nuestras relaciones e interrelaciones se nutran y sean más favorables para el desarrollo o desempeño personal.

1. Cuando miramos a nuestro interlocutor estamos mostrando interés y, esta actitud aumenta sustancialmente la confianza y cercanía.
2. Tener una postura corporal abierta, ya que nuestra comunicación no verbal demuestra interés y sinceridad.
3. Observar nuestros gestos y aprender a controlarlos, ya que los gestos adecuados nos ayudan a dar énfasis a los mensajes que deseamos reforzar.
4. Fijarnos en nuestros niveles de voz, ya que al modularla de una manera adecuada somos más convincentes.
5. Analizar cuánto tiempo escuchamos y cuánto tiempo somos escuchados para aumentar la receptividad y el impacto.
6. Identificar cuánto, cómo, cuándo y dónde intervenimos, además observar la calidad de nuestras intervenciones en las conversaciones. (Dinamica, 2017)

7. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

Carlos. (30 de Noviembre de 2016). *ECURED* . Obtenido de ECURED :
<https://www.ecured.cu/Fortaleza>

Dinamica, D. (Agosto de 30 de 2017). *Técnicas de Comunicación Asertiva*. Obtenido de Divulgación dinamica the education club:
<https://www.divulgaciondinamica.es/blog/tecnicas-comunicacion-asertiva/>

Frankl, V. (s.f.). Logoterapia de grupo. 1-13.

Heinz, K., & Schiefelbein, e. (s.f.). Cover Schiefelbein taller terapeutico.

Medina, M. (2009). Metodología de la atención e intervención psicosocial. En M. Medina, *Metodología de la atención e intervención psicosocial*. (págs. 95-97). Bogotá.

Sánchez, F. (26 de Marzo de 2020). *20 Rompehielos para usar en tus sesiones de teletrabajo o en home office*. Obtenido de Openmind global: <https://openmind-global.com/20-rompehielos-para-usar-en-tus-sesiones-de-teletrabajo>

8. ANEXOS

- <file:///C:/Users/Daniela%20Reina/Downloads/caracteristicas%20comunicaci%C3%B3n%20asertiva%20word-convertido.pdf>
- https://www.youtube.com/watch?v=GkZ5R6K5xn0&ab_channel=GrupoMotiva



FACULTAD DE TERAPIAS PSICOSOCIALES

HISTORIA PSICOSOCIAL PARA LA CONSTRUCCION DE HABILIDADES

PSICOSOCIALES PARA LA VIDA DESDE LA GESTIÓN DEL RIESGO

FRENTE A ESTRÉS LABORAL

Tema: Relajación # 7

PRE INFORME GRUPAL N. 7

Fecha:	06/07/2021	Duración sesión: 40 min	
Objetivo General Terapéutico:	El objetivo de esta actividad es que el sistema psicosocial aprenda la importancia de la relajación en situaciones tensionantes, de estrés, de frustración, entre otros, con el fin de disminuir las consecuencias negativas de aquellas situaciones que alteran la armonía del individuo.		
Sistema Psicosocial:	Grupo		
Terapeuta Psicosocial:	Daniela Reina		
DESARROLLO DEL TALLER (tipo de taller)			
Presentación y Bienvenida	Se dará la bienvenida al grupo, se nombrará el objetivo y normativas del taller, y por último, se les proyectará un video que está relacionado con el tema del taller.		
1. Actividad Rompe Hielo			

Nombre de la actividad:	¿Qué sabes tú acerca de la relajación?
Objetivo:	El objetivo es identificar que tan relacionado está el sistema psicosocial con la meditación o relajación.
Tiempo:	10 min
Recursos:	Tener micrófonos activos.
Procedimiento:	Responder a la pregunta de la actividad y contar si han experimentado alguna vez la relajación.
Retroalimentación:	Socializar con los compañeros durante la intervención esas vivencias que para nosotros se hacen importantes y que no importa el día, siempre es importante recordar que cualquier momento es valioso para darle un valor agregado de manera positiva a las vivencias y/o personas que nos aportan felicidad en la vida.
2. Actividad Central	
Nombre de la actividad:	Imaginería guiada
Objetivo:	El objetivo de esta actividad es que el sistema psicosocial aprenda la importancia de la relajación en situaciones tensionantes, de estrés, de frustración, entre otros, con el fin de disminuir las consecuencias negativas de aquellas situaciones que alteran la armonía del individuo.
Tiempo:	40min
Recursos:	Espacio sin ruido, con luz tenue y que sea agradable para la persona, puede hacer uso de la cama o una silla.
Procedimiento:	Esta imaginería está dirigida a aquellos obstáculos mentales y esas cargas que llevamos a través del tiempo, reforzando el perdón, el amor propio, la motivación, la autoestima, la catarsis etc. Este procedimiento se llevara a cabo en el espacio acordado, con los ojos cerrados, acostados o sentado en posición cochera, con música de relajación y la voz del terapeuta con su guía.

Retroalimentación:	<i>Allí se reflexionara frente a la identificación del objetivo de la actividad en el contexto laboral y se socializara su sentir frente a lo identificado, con el fin de reflexionar e identificar nuevos aprendizajes.</i>
---------------------------	--

4. EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN DEL TALLER

¿Que consideran que fue el aprendizaje y el descubrimiento más importante que llevaron a cabo del tema durante la sesión?

5. TÉCNICAS Y ESTRATEGIAS TERAPÉUTICAS EMPLEADAS

LAS TÉCNICAS DE RELAJACIÓN

Es una herramienta que ayuda a reducir la tensión muscular y el estrés, bajar la presión arterial y controlar el dolor. Esto se da a través de la imaginación guiada, de meditar y de practicar ejercicios profundos.

La relajación es de vital importancia ya que beneficia el estado físico y mental, ayuda a el manejo del dolor físico, pero también emocional. Estas técnicas permiten mejorar la calidad de vida de las personas si se practica adecuadamente. (Cancer, s.f.)

CONDICIONES DEL PROGRAMA SEGÚN ENFOQUE PSICOSOCIAL EMERGENTE

- Visibilizar el riesgo.
- Valorar el riesgo.
- Asumir la responsabilidad de las decisiones que se toman frente al riesgo.
- Buscar consenso para la realización de acciones tendientes a evitar o disminuir el riesgo.
- Generar capital social basado en la confianza para enfrentar el riesgo.

6. REFERENTE TEÓRICO

IMAGINERIA

Es una técnica de relajación que se da a través de la imaginación guiada (enfocar la mente con imágenes e incluso despertando todos los sentidos) que aporten a una mejor experiencia frente a la relajación guiada. En ese sentido, es importante no solo conectar la concentración de la mente, si no, que, a su vez, se puede ir complementando la imaginería despertando todos los sentidos, incluso con olores.

Esta herramienta puede favorecerá a dolores físicos y emocionales en cualquier tipo de personas, incluso personas ansioso depresivas, entre otros.

LA RELAJACIÓN

Es cualquier actividad que puede ayudar a una persona a reducir la tensión física y mental. Esto puede ayudar frente a la ansiedad, el estrés, el insomnio y mejora la circulación.

7. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

Carlos. (30 de Noviembre de 2016). *ECURED* . Obtenido de ECURED :
<https://www.ecured.cu/Fortaleza>

Dinamica, D. (Agosto de 30 de 2017). *Técnicas de Comunicación Asertiva*. Obtenido de Divulgación dinamica the education club:
<https://www.divulgaciondinamica.es/blog/tecnicas-comunicacion-asertiva/>

Frankl, V. (s.f.). Logoterapia de grupo. 1-13.

Heinz, K., & Schiefelbein, e. (s.f.). Cover Schiefelbein taller terapeutico.

Medina, M. (2009). Metodología de la atención e intervención psicosocial. En M. Medina, *Metodología de la atención e intervención psicosocial*. (págs. 95-97). Bogotá.

Sánchez, F. (26 de Marzo de 2020). *20 Rompehielos para usar en tus sesiones de teletrabajo o en home office*. Obtenido de Openmind global: <https://openmind-global.com/20-rompehielos-para-usar-en-tus-sesiones-de-teletrabajo>

8. ANEXOS



FACULTAD DE TERAPIAS PSICOSOCIALES

HISTORIA PSICOSOCIAL PARA LA CONSTRUCCION DE HABILIDADES

PSICOSOCIALES PARA LA VIDA DESDE LA GESTIÓN DEL RIESGO

FRENTE A ESTRÉS LABORAL

Tema: Empatía # 8

PRE INFORME GRUPAL N. 8

Fecha:	15/07/2021	Duración sesión: 40 min	
Objetivo General Terapéutico:	Es importante que el sistema psicosocial se relaciones con la definición de empatía, pues es esta la que nos permite comprender al otro y pensar mejor al momento de hablar y de actuar, para que en el momento que se, sea de manera empática.		
Sistema Psicosocial:	Grupo		
Terapeuta Psicosocial:	Daniela Reina		
DESARROLLO DEL TALLER (tipo de taller)			
Presentación y Bienvenida	Se dará la bienvenida al grupo, se nombrara el objetivo y normativas del taller, y por último, se les proyectara un video que está relacionado con el tema del taller.		
1. Actividad Rompe Hielo			
Nombre de la actividad:	Moneda que cuentan historias		
Objetivo:	El objetivo es romper el hielo del grupo y fomentar la participación con empatía y respeto.		
Tiempo:	15 min		

Recursos:	Tener micrófonos activos.
Procedimiento:	Cada persona debe llevar a la sesión una moneda. Una vez estés en la reunión indica a los participantes que identifiquen el año en la cual fue expedida la moneda y recuerden algo importante o significativo que sucedió ese año y lo compartan al grupo.
Retroalimentación:	Socializar con los compañeros durante la intervención esas vivencias que para nosotros se hacen importantes y que no importa el día, siempre es importante recordar que cualquier momento es valioso para darle un valor agregado de manera positiva a las vivencias y/o personas que nos aportan felicidad en la vida.
2. Actividad Central	
Nombre de la actividad:	En los zapatos del otro
Objetivo:	El objetivo de esta actividad es que el sistema psicosocial se relacione con la empatía a través de estos ejercicios y se entrene frente a este ejercicio para su uso en la vida diaria.
Tiempo:	40min
Recursos:	Espacio sin ruido, con luz tenue y que sea agradable para la persona, puede hacer uso de la cama o una silla.
Procedimiento:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Empieza escribiendo el nombre de una persona de tu entorno laboral que no te agrade. 2. Empieza a escribir de todo aquello que no te guste de esa persona. 3. Ponte en el lugar de esa persona sin juzgarla <p>¿Cuáles creen que son esas motivaciones y necesidades? ¿Qué es lo que la mueve a hacerlo como lo hace?, Describe, ¿Cuál crees que es, desde tu punto de vista ¿cuál es su mayor objetivo laboral? ¿Cuál fue el impacto que tuvo tu comportamiento en esa persona en sus emociones, e incluso en su forma de percibirse así mismo y que pensó de ti?</p>
Retroalimentación:	<i>Allí se reflexionara frente a la identificación del objetivo de la actividad en el contexto laboral y se socializara su sentir frente a lo identificado, con el fin de reflexionar e identificar nuevos aprendizajes.</i>
4. EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN DEL TALLER	

¿Que consideran que fue el aprendizaje y el descubrimiento más importante que llevaron a cabo del tema durante la sesión?

5. TÉCNICAS Y ESTRATEGIAS TERAPÉUTICAS EMPLEADAS

Taller de grupo existencial

En la logoterapia existen lo llamada grupo de apoyo existencial y en base a los círculos de dialogo se crean estos grupos con el fin, donde su objetivo es la búsqueda de sentido a través de la experiencia del crecimiento y apoyo social.

Los grupos existenciales brindan la posibilidad de que la personas tengan un espacio consigo mismos y su propia realidad, asumiendo un trabajo con la responsabilidad y a la libertad, la existencia del ser humano, el sufrimiento y el sentido de vida.

La aplicación de logo cuentos o locoganciones en estos grupos ofrece diversos beneficios y no constituye un riesgo para el ser humano, el nivel de resistencia en los pacientes disminuye, percibe bien la idea y la intensión del grupo, lo hace más flexible, fomenta la independencia, autonomía y participación en los procesos.

Taller Educativo: En este aprendizaje colegiado hay un practicante ya experimentado en alguna actividad —puede ser un trabajador, artista o teórico que ya, ha adquirido mayores conocimientos o generan un producto, especialmente, a través de los aportes individuales de los demás participantes o en una creación colectiva, en una organización compacta durante un período determinado (Heinz, Schiefelbein, sf)

CONDICIONES DEL PROGRAMA SEGÚN ENFOQUE PSICOSOCIAL EMERGENTE

- Visibilizar el riesgo.
- Valorar el riesgo.
- Asumir la responsabilidad de las decisiones que se toman frente al riesgo.
- Buscar consenso para la realización de acciones tendientes a evitar o disminuir el riesgo.
- Generar capital social basado en la confianza para enfrentar el riesgo.

6. REFERENTE TEÓRICO

LA EMPATÍA

La empatía se define por aprender a ponerse en el lugar del otro, conectar con el sentimiento y con la forma con la que vive las situaciones, entendiendo sus deseos y temores.

La empatía nos permite escuchar a los demás desde una forma racional y emocional, lo que nos con lleva a mejorar nuestra comunicación y las relaciones desde el ámbito personal y profesional

7. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

Carlos. (30 de Noviembre de 2016). *ECURED* . Obtenido de ECURED :
<https://www.ecured.cu/Fortaleza>

Dinamica, D. (Agosto de 30 de 2017). *Técnicas de Comunicación Asertiva*. Obtenido de Divulgación dinamica the education club:
<https://www.divulgaciondinamica.es/blog/tecnicas-comunicacion-asertiva/>

Frankl, V. (s.f.). Logoterapia de grupo. 1-13.

Heinz, K., & Schiefelbein, e. (s.f.). Cover Schiefelbein taller terapeutico.

Medina, M. (2009). Metodología de la atención e intervención psicosocial. En M. Medina, *Metodología de la atención e intervención psicosocial*. (págs. 95-97). Bogotá.

Sánchez, F. (26 de Marzo de 2020). *20 Rompehielos para usar en tus sesiones de teletrabajo o en home office*. Obtenido de Openmind global: <https://openmind-global.com/20-rompehielos-para-usar-en-tus-sesiones-de-teletrabajo>

Mentoring, E. (16 de Junio de 2016). *EJERCICIOS PARA MEJORAR LA EMPATIA*. Obtenido de Escuela de mentoring:
<https://www.escueladementoring.com/articulos/ejercicios-mejorar-la-empatia/>

8. ANEXOS

- https://www.youtube.com/watch?v=VADR6RNTJMk&t=5s&ab_channel=EducarconRaz%C3%B3n

FACULTAD DE TERAPIAS PSICOSOCIALES

HISTORIA PSICOSOCIAL PARA LA CONSTRUCCION DE HABILIDADES

PSICOSOCIALES PARA LA VIDA DESDE LA GESTIÓN DEL RIESGO

FRENTE A ESTRÉS LABORAL

Tema: Distensión de la tensión # 9

PRE INFORME GRUPAL N. 9

Fecha:	21/07/2021	Duración sesión: 40 min	
Objetivo General Terapéutico:	El objetivo de esta actividad es que el sistema psicosocial aprenda la importancia de la relajación en situaciones tensionantes, de estrés, de frustración, entre otros, con el fin de disminuir las consecuencias negativas de aquellas situaciones que alteran la armonía del individuo.		
Sistema Psicosocial:	Grupo		
Terapeuta Psicosocial:	Daniela Reina		
DESARROLLO DEL TALLER (tipo de taller)			
Presentación y Bienvenida	Se dará la bienvenida al grupo, se nombrará el objetivo y normativas del taller, y por último, se les proyectará un video que está relacionado con el tema del taller.		
1. Actividad Rompe Hielo			
Nombre de la actividad:	Lo que nunca he hecho		
Objetivo:	El objetivo es romper el hielo, atención y generar empatía en el grupo		
Tiempo:	15 min		
Recursos:	Tener micrófonos activos.		

Procedimiento:	Pídele a las personas que piensen en una situación o experiencia que “Nunca han hecho”. Una vez lo tengan en su mente, solicita a una persona que lo comparta. Los demás integrantes del equipo lo escuchan y “Si ellos lo han hecho” ganan un punto. El ganador de la partida es la persona que más puntos obtiene.
Retroalimentación:	Socializar con los compañeros durante la intervención esas vivencias que para nosotros se hacen importantes y que no importa el día, siempre es importante recordar que cualquier momento es valioso para darle un valor agregado de manera positiva a las vivencias y/o personas que nos aportan felicidad en la vida.
2. Actividad Central	
Nombre de la actividad:	En los zapatos del otro
Objetivo:	El objetivo de esta actividad es que el sistema psicosocial se relaciones con la empatía a través de estos ejercicios y se a través de la relajación e imaginación tense y distienda sus músculos, despertar toda una sensación de sentidos a través de la memoria y ejercer un entrenamiento de palabras positivas para la vida.
Tiempo:	40min
Recursos:	Espacio sin ruido, con luz tenue y que sea agradable para la persona, puede hacer uso de la cama o una silla.
Procedimiento:	Esta imaginación está dirigida a aquellos obstáculos mentales y esas cargas que llevamos a través del tiempo, reforzando el perdón, el amor propio, la motivación, la autoestima, la catarsis etc. Este procedimiento se llevara a cabo en el espacio acordado, con los ojos cerrados, acostados o sentado en posición cochera, con música de relajación y la voz del terapeuta con su guía.
Retroalimentación:	<i>Allí se reflexionara frente a la identificación del objetivo de la actividad en el contexto laboral y se socializara su sentir frente a lo identificado, con el fin de reflexionar e identificar nuevos aprendizajes.</i>
4. EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN DEL TALLER	

¿Que consideran que fue el aprendizaje y el descubrimiento más importante que llevaron a cabo del tema durante la sesión?

5. TÉCNICAS Y ESTRATEGIAS TERAPÉUTICAS EMPLEADAS

LAS TÉCNICAS DE RELAJACIÓN

Es una herramienta que ayuda a reducir la tensión muscular y el estrés, bajar la presión arterial y controlar el dolor. Esto se da a través de la imaginación guiada, de meditar y de practicar ejercicios profundos.

La relajación es de vital importancia ya que beneficia el estado físico y mental, ayuda a el manejo del dolor físico, pero también emocional. Estas técnicas permiten mejorar la calidad de vida de las personas si se practica adecuadamente. (Cancer, s.f.)

CONDICIONES DEL PROGRAMA SEGÚN ENFOQUE PSICOSOCIAL EMERGENTE

- Visibilizar el riesgo.
- Valorar el riesgo.
- Asumir la responsabilidad de las decisiones que se toman frente al riesgo.
- Buscar consenso para la realización de acciones tendientes a evitar o disminuir el riesgo.
- Generar capital social basado en la confianza para enfrentar el riesgo.

6. REFERENTE TEÓRICO

LA RELAJACIÓN

Es cualquier actividad que puede ayudar a una persona a reducir la tensión física y mental. Esto puede ayudar frente a la ansiedad, el estrés, el insomnio y mejora la circulación.

IMAGINERIA

Es una técnica de relajación que se da a través de la imaginación guiada (enfocar la mente con imágenes e incluso despertando todos los sentidos) que aporten a una mejor experiencia frente a la relajación guiada. En ese sentido, es importante no solo conectar la concentración de la mente, si no, que, a su vez, se puede ir complementando la imaginería despertando todos los sentidos, incluso con olores.

Esta herramienta puede favorecerá a dolores físicos y emocionales en cualquier tipo de personas, incluso personas ansioso depresivas, entre otros.

7. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

Carlos. (30 de Noviembre de 2016). *ECURED* . Obtenido de ECURED :
<https://www.ecured.cu/Fortaleza>

Dinamica, D. (Agosto de 30 de 2017). *Técnicas de Comunicación Asertiva*. Obtenido de Divulgación dinamica the education club:
<https://www.divulgaciondinamica.es/blog/tecnicas-comunicacion-asertiva/>

Frankl, V. (s.f.). Logoterapia de grupo. 1-13.

Heinz, K., & Schiefelbein, e. (s.f.). Cover Schiefelbein taller terapeutico.

Medina, M. (2009). Metodología de la atención e intervención psicosocial. En M. Medina, *Metodología de la atención e intervención psicosocial*. (págs. 95-97). Bogotá.

Sánchez, F. (26 de Marzo de 2020). *20 Rompehielos para usar en tus sesiones de teletrabajo o en home office*. Obtenido de Openmind global: <https://openmind-global.com/20-rompehielos-para-usar-en-tus-sesiones-de-teletrabajo>

8. ANEXOS

Post informe 2 Las emociones

FECHA:	10/06/2021
RESUMEN DE LA SESIÓN:	<p>Durante esta intervención se hablaron acerca de las 5 emociones y cómo éstas se pueden experimentar en un contexto laboral.</p> <p>Allí, por medio de un folleto y la explicación de estas emociones, se fueron realizando unas preguntas acerca de cómo cada uno de los participantes ha experimentado cada una de las emociones en el trabajo.</p> <p>El sistema psicosocial manifiesta que siente felicidad cuando se encuentran con un cliente que queda satisfecha con el trabajo que realizaron para el cliente.</p> <p>también manifiestan felicidad cuando se sienten apropiado con su puesto de trabajo y sienten alguna autonomía, cuando reciben su remuneración económica por el trabajo que han prestado, el sentido de pertenencia que cada una siente por su trabajo.</p> <p>Experimentan tristeza ocasionalmente, principalmente cuando hay pérdidas en la producción.</p> <p>También experimentan esta emoción cuando algo no les queda bien, sin embargo, a su vez, también experimentan enojo cuando sucede esto.</p> <p>El disgusto lo experimentan cuando hay un retroceso en el trabajo que ya se ha capacitado o retroalimentado.</p> <p>También genera disgusto manejar los temperamentos de los otros compañeros cuando hay mucho estrés acumulado, hay presión del cliente, de las diversas situaciones problemas, cumplimiento de pedidos a clientes, el miedo a fracasar, etc.</p> <p>El sistema psicosocial nos hace los siguientes aprendizajes para lograr</p>

	<p>sostener a través del tiempo emociones positivas y como dejar ir emociones negativas, entre esos ejemplos esta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El darse sus tiempos para pensar cuando se sienta una emoción negativa, e incluso emociones de mucha euforia. - Dejar fluir las situaciones y no dejar que avance a términos mayores. - Reconocer y aceptar las dificultades del día a día y la manera en que cada persona afronta individualmente las situaciones problema.
TÉCNICAS EMPLEADAS:	Logoterapia - Dialogo socrático
LOGROS:	Se logró que el sistema psicosocial conociera el significado de cada emoción que los seres humanos experimentan, y apartir de allí, lograr que el sistema psicosocial se relacionara con cada una de ellas desde el ámbito intra laboral e incluso extra laboral. Esto nos permitió no solo identificar como se vivencian cada una de estas emociones, sino también, el cómo se puede empezar a trabajar en ellas para así seguir sosteniendo un mejor ambiente laboral y a su vez, cuando se sigan presentando situaciones de estrés por causa de cada una de estas emociones, estar más preparado, con más habilidades para que el sistema psicosocial afronte esas situaciones a nivel personal, primeramente.

Post informe 3 Los autoesquemas

FECHA:	17/06/2021
RESUMEN DE LA SESIÓN:	En esta sesión hablo del significado de los tres pilares más importantes de los autoesquemas que son muy importantes para fomentar un buen ambiente laboral desde la aplicación

	<p>correcta de estos aspectos más importantes como el autoconcepto, la autoeficacia y el autoestima. Entonces lo que se realizó a través de esta temática fue que, al momento de explicar la definición de cada uno, a cada uno de los participantes se les hacia una pregunta que estuviera conectada con cada uno de los conceptos nombrados anteriormente. Allí el sistema psicosocial a través de estas preguntas se colocó en contexto con su realidad laboral en relación con estos conceptos que nunca había explorado a profundidad, conceptos que efectivamente algunos formaban más parte de ellas, que otros. Sin embargo, se notó que no se había explorado en estos tres conceptos básicos que permitieron un mayor conocimiento integral de lo que son, que las mueve, el cómo se ven y se definen.</p>
<p>TÉCNICAS EMPLEADAS:</p>	<p>Taller educativo</p>
<p>LOGROS:</p>	<p>Se logró que cada una de las participantes se pusiera en situación en cada uno de los autoesquemas que se expusieron en la intervención. Esto se realizó a través de unas preguntas relacionadas con cada concepto, que hizo que ellas no solo conocieran la definición del concepto, sino que también, se les facilitara a través del mismo brindarse un mayor conocimiento de sí mismas, fue una oportunidad para definirse a través del autoconcepto, valorar y reflexionar frente a su manera de actuar en relación con la definición de autoeficacia y una pequeña recolecta de amor propio y el deseo de seguirlo forjando a través de la relación que se tuvo con en concepto de autoestima. El sistema psicosocial hace una</p>

	<p>reflexión acerca que se sientes capaces de ser o hacer y estas fueron algunas de sus reflexiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aunque les cueste muchas cosas y no todo se pueda, eso es significado de que las reta, les gusta y les motiva a realizarlo, a salir adelante. - Con fe en Dios se siente capaces de sacar adelante a su familia. - Son capaces de hacer cosas nuevas, de emprender una y otra vez, tengan o no tengan ayuda. - No se debe centrar tanto en el problema, tratar de hallar soluciones. -No les gusta demostrar situaciones problema. - Sienten miedo, pero cuando lo sienten tratan de afrontarlo la mayoría de veces y ahora más que ya pueden conocerse más a sí misma, etc. <p>Estas son algunas de las reflexiones que nacen en la necesidad del que hacer y ser del sistema psicosocial, esto fue un aprendizaje que se volvió un reto para el sistema para seguir trabajando en ellos mismos para seguir mejorando desde ese propio autoconocimiento.</p>
--	---

Post informe 4 Los colores y emociones

FECHA:	17/06/2021
RESUMEN DE LA SESIÓN:	<p>Se da inicio a la sesión Realizando una breve explicación frente a lo que es, como se puede aplicar, para que sirven y como se relacionan lo colores en la vida del ser humano.</p> <p>Al finalizar esta intervención los participantes debieron hacer una línea de tiempo que hable de las diversas emociones aprendidas y experimentado en el transcurso de sus vidas y a su vez, relacionaron y definieron su vivencia emocional a</p>

	<p>través de los colores. Al finalizar por parte de las participantes la actividad, se procede a socializar. Se identifica que a través del ejercicio relacionaron su vivencias más emotivas sin mayor dificultad (tanto tristes como de alegría) reflejando lo importancia de lo aprendido en las reflexiones compartidas por cada una y su resiliencia frente a sus vivencias. El grupo manifiesta un gran interés por el tema, ya que constituye una nueva forma de ver o relacionarse consigo mismo, asumiendo la realidad a través de nuevas alternativas que dejaron una gran motivación en esta sesión. Esta sesión permitió relacionar y definir vivencias duras y emotivas de la vida a través de los colores. Esto permitió entrar a intervenir la realidad de cada una de ellas a través de la realización de su propio ejercicio, dándose respuestas así mismas, ayudando a asumir esa vivencia pasada de una mejor manera dándole un significado a través de los colores y calificando las herramientas positivas con las que se afrontó esas diversas realidades y que ahora, a través de la definición de esos mismos problemas a través de los colores, puedan aceptar, reflexionar, cambiar y transformar su propia realidad con responsabilidad y libertad.</p>
<p>TÉCNICAS EMPLEADAS:</p>	<p>Grupo de apoyo existencial / Taller educativo</p>
<p>LOGROS:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer nuevas formas de comprender e intervenir la propia realidad - Una visión holística frente a la vida - Nuevas formas

	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexionar positivamente frente a la realidad del pasado o el presente de cada una, asumiéndolas con responsabilidad. - Comprender la necesidad de aceptar su propia realidad a través de los colores para transformarla. - Autoconocimiento reflexivo.
--	--

Post informe 5 Autoconocimiento

FECHA:	17/06/2021
RESUMEN DE LA SESIÓN:	<p>Durante la sesión se hizo un taller educativo reflexionando frente a la importancia del autoconocimiento y el valor de ser uno mismo. Esta actividad logro ser un éxito ya que con anterioridad las emociones, los autoesquemas y las diversas formas de actuar frente a la realidad compleja ya se había ido exponiendo en el grupo, haciendo mucho más fácil esta actividad.</p> <p>Luego de la socialización respondieron a mi pregunta de Cuál es ese valor que le dan a su existencia, y cuál va a ser ese valor que van a ir, a enseñar al mundo a través del ejemplo?</p> <p>Pues fue allí, se identificó que a ciertos miembros del grupo, son capaces de aceptarse física y moralmente con la capacidad de sentirse bien consigo mismas. Esto nace en cada una de ellas con el fin y el deseo de brindar algo positivo al</p>

contexto y si no es así, preferiblemente desean callar. Hablar lo que no les gusta y cuando identifican que con la otra persona no es receptiva, prefieren autodistanciar su relación con esas personas. Pues es un grupo que evidentemente es resiliente, pero que está fortaleciendo sus capacidades y habilidades a través del propio autoconocimiento. También identifican que a diario están alimentando positiva y negativamente la existencia, la experiencia, la manera en que reciben el mundo. Ya que entienden que según como se sientan, van a contribuir en relación con el mundo y que lo que trabajen y sean consigo mismos, va a tener un impacto positivo o negativo en su propio contexto.

Decían que ellos eran como un musculo, cuando no ejercito mi ánimo, mis palabras, mi cultura etc., si ejercita ese trabajo consigo mismos, eso se va a ver reflejado en la relación consigo misma y los demás. Por tanto, prefieren trabajar en ser una bonita persona para que sus compañeros lo perciban desde el trato y la decisión de nosotros mismos por boca de otros, será más positiva.

Los mismo participantes aportaban formas de nutrir al ser humano a través de otras prácticas diarias que mejoran la calidad de vida física, psicológica y emocional.

TÉCNICAS EMPLEADAS:	Grupo de apoyo existencial / Taller educativo
LOGROS:	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer nuevas formas de comprender e intervenir la propia realidad - Una visión holística frente a la vida - Nuevas formas de actuar

	<ul style="list-style-type: none">- Proponer formas de vivir y mejorar la calidad de vida física, psicológica y emocional.- Comprensión y cohesión de grupo- Autoconocimiento reflexivo.- Respeto por la existencia y la vivencia del otro.- Procesos de aceptación y aprendizaje.- Ser positivos y agentes de cambio.
--	---

Post informe 6

FECHA:	06/07/2021
---------------	-------------------

RESUMEN DE LA SESIÓN:

Se les otorga a las participantes un rol y una situación de trabajo que puede resultar en un conflicto o en una solución positiva dependiendo la percepción, valores de creación y de experiencia del sistema psicosocial. Una vez se les expuso el caso, cada una empezó a responder a partir de su propio análisis. Se da inicio a la socialización de los casos y en cada uno se escucha los puntos de vista de cada una.

La señora Olga frente a el caso, se muestra como una persona resiliente y con gran sentido de alteridad, ya que manifiesta en el caso que se le dio, que es importante ponerse en los zapatos de la otra persona, para entenderla y poder encontrar una solución frente a las adversidades.

Karen ante el caso se muestra solidaria e interesada en ayudarla y orientar a la persona del caso que se les puso.

En General la sesión se llevó a cabo con dos personas del grupo y se evidencio su gran capacidad personal de auto gestionarse positivamente en el trabajo. Durante el ejercicio no solo se mostraron como aquellas personas que han aprendido sobre cada proceso de la vida; sino también como cada sesión aporta en ellas para con su trabajo. La sensibilidad y lo que la vida ha forjado en ellas, fuera de un contexto laboral, han permitido que los valores de creación y, por ende, los de su propia existencia, sean en la medida de lo posible, adecuados para mantener no solo un buen ambiente laboral, sino armonía y equilibrio en sus vidas.

En cada ejemplo, el sistema psicosocial no podía evitar hablar de sus experiencias personales en el

	<p>trabajo y mostrar a través de ellas, los valores con los que enfrentan a el mundo.</p> <p>Son mujeres acostumbradas a las dificultades diarias, es decir que su capacidad de aceptación y de autogestionarse ante las dificultades, aunque es de mucho esfuerzo y en ocasiones de sufrimiento, se gestionan de manera rápida y positiva. Y aunque en ocasiones, su comunicación no es la más asertiva, ya se evidencia de manera consciente que significa e implica si no se aplica correctamente la comunicación asertiva en cualquier ámbito de la vida en que se quieran desempeñar.</p>
TÉCNICAS EMPLEADAS:	Grupo de apoyo existencial Logoterapia / Taller educativo
LOGROS:	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer nuevas formas de comprender e intervenir la propia realidad - Significado de la comunicación asertiva. - Nuevas formas actuar. - Autoconocimiento reflexivo.

Post informe 7

FECHA:	06/07/2021
---------------	-------------------

RESUMEN DE LA SESIÓN:	A través de la actividad de relajación. Se evidencia que el sistema psicosocial se encuentra agradecido por el espacio, pues manifiesta no haber tenido cercanía alguna con el tema y que la experiencia fue fortalecedora, nutritiva y de gran relajación para momentos tan estresantes como los que se viven en un ambiente laboral.
TÉCNICAS EMPLEADAS:	Técnica de relajación
LOGROS:	<ul style="list-style-type: none"> - Respiración - Relajación - Imaginación positiva - Formas de resolver dolores físicos o emocionales.

FECHA:	15/07/2021
RESUMEN DE LA SESIÓN:	<p>El sistema psicosocial manifiesta que en primera instancia cuando tiene conflictos con otra persona, lo que tratan de hacer es ignorar o evitar a la persona porque de pronto les gusta la forma en que se rigen.</p> <p>¿Pero reflexionan hacia una nueva idea que no pensaban antes y era cuestionasen, por qué la persona actúa como lo hace?, que estará viviendo? Entonces pensar y cuestionarse esto en la otra persona, a algunos los hacía sentir mal, pero reflexionando mostraban una visión positiva de las posibles consecuencias de pensar así en relación y comunicación con el otro.</p> <p>La actividad también permitió que las mismas preguntas se las resolvieran a nivel personal e introspeccionar de sí mismos y su comportamiento, trayendo a coalición aquellas cosas que no se habían fijado de ellos mismos y que en base al ejercicio, descubrieron con el deseo de mejorar.</p>
TÉCNICAS EMPLEADAS:	Taller de grupo terapéutico Logoterapia
LOGROS:	<ul style="list-style-type: none"> - Introspección - Autoanálisis - Observación - Sentido de alteridad - Empatía - Capacidad reflexiva - Anhelos de cambio - Visión holística

Post informe 9

FECHA:	21/07/2021
RESUMEN DE LA SESIÓN:	En esta sesión todo el grupo completo experimento que era experimentar la meditación o relajación a través de la imaginería guiada. Aplicando en la sesión la respiración de la relajación que se les enseñó, a tensionar y distorsionar los músculos para la relajación y dolor de cuerpo, experimentaron sentir y percibir los sentidos de su cuerpo con solo la imaginería y a su vez, entrenar la mente frente a situaciones difíciles y una alternativa para sanar frente a las dificultades físicas o emocionales.
TÉCNICAS EMPLEADAS:	Imaginería guiada / relajación
LOGROS:	<ul style="list-style-type: none">- Introspección- Respiración- Relajación- Imaginación positiva- Formas de resolver dolores físicos o emocionales.

12. Bibliografía

- Empleo, S. s. (2013). Guía para la prevención del estrés en la empresa. *FREMAP*, 1-98.
- Mansilla, F. (2012). Metodología de la atención e intervención psicosocial. 1-260.
- Medina, M. (2009). Metodología de la atención e intervención psicosocial. En M. Medina, *Metodología de la atención e intervención psicosocial* (págs. 1-164). Bogotá D.C: Lorena Ruiz Serna.
- Moreno, B., & Báez, c. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*, 1-388.
- Muñoz Rojas, D. O. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente 21(40)*, 532-544.
- Neffa, J. (2015). LOS RIESGOS PSICOSIALES EN EL TRABAJO. En J. Neffa, *LOS RIESGOS PSICOSIALES EN EL TRABAJO* (págs. 1-585). Buenos Aires: Centro de estudios e investigaciones laborales.
- Pino, S., & Ponce, G. (2017). Comportamiento de la enfermedad laboral en Colombia 2015-2017. *Panorama*, 1-8.
- Torres, I. (Marzo de 2016). De sentimientos y emociones n el trabajo. *Empresas afiliadas al sector financiero*, pág. 1.
- Trabajo, M. d. (2019). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales, guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora. *Resolución número 2404 del 2019* (págs. 1-8). Bogotá D.C: Ministerio de trabajo.
- Varela, J. (2019). FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORALES EN LOS TRABAJADORES DE SISTEMAS INFOTEC SOLUCIONES INFORMATICA. *Universidad Libre* , 1-127.
- Velasco, Paola. (2012). Exposición a factores de riesgo en el trabajo. *Colpatria ARL*, 1-38.

Yensi, G., Karen, R., & Sonia, R. (2014). FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS DE EVENTOS Y EXPOSICIÓN EN BOGOTÁ. *Universidad Santo Tomas, división de ciencia de la salud, programa de psicología*, 1-98.

Espinosa, M. (1995). Teoría de las capacidades. *La filosofía de los científicos*.

Gouch, I. (2008). El enfoque de las capacidades de M. Nussbaum: un análisis comparado con nuestra teoría de las necesidades humanas. *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global, n° 100, CIP-Ecosocial/Icaria, invierno 2007/08*, 1-27.

Husserl. (s.f). Fenomenología. 1-2.

Rojas, D. (2020, Abril 21). Estrés laboral, una enfermedad común que sufre 33% de los trabajadores en Colombia. *Asuntoslegales*.

[https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia-](https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia-2995082#:~:text=En%20Colombia%2C%20en%20el%20m%C3%A1s,un%20alto%20nivel%20de%20estr%C3%A9s.)

[2995082#:~:text=En%20Colombia%2C%20en%20el%20m%C3%A1s,un%20alto%20nivel%20de%20estr%C3%A9s.](https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia-2995082#:~:text=En%20Colombia%2C%20en%20el%20m%C3%A1s,un%20alto%20nivel%20de%20estr%C3%A9s.)

Salud, M. d. (n.d.). Resolución 8430 de 1993. *Ministerio de Salud*, 1-19.

Cuauro, N. (2014). Historia psicosocial: instrumento de corte cualitativo determinante en el diseño, elaboración y aplicación de un programa de atención e intervención psicosocial. *Guía didáctica, metodología para el estudiante*, 1-6.

Hamui, a., & Varela, M. (2012). La técnica de grupos focales. *Metodología de la investigación médica* , 1-6.

De Ormijana, A. S. (2015). MUESTREO Y SELECCIÓN DE FUENTES DE INFORMACIÓN. *Fundación Doctor Robert*, 1-32.

Colmenares, M. (2012). Investigación-acción participativa: una metodología integradora del conocimiento y la acción. *Voces y Silencios: Revista Latinoamericana de educación*, 1-14.

De Ormijana, A. S. (2015). MUESTREO Y SELECCIÓN DE FUENTES DE INFORMACIÓN. *Fundación Doctor Robert*, 1-32.

Org, I. d. (2020). *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19*. Ginebra.

Toro, J. (28 de Octubre de 2020). El Síndrome de Burnout es un trastorno psicológico derivado del estrés, la ansiedad y la depresión causada por la concentración de trabajo. *La República*, pág. 2.