



Sistematización

Estrategias de incentivos mediante la psicoeducación para la mitigación del ausentismo en actividades intralaborales.

Estudiante

Lina Marcela Canizales Orozco ID 633104

Programa de Psicología

Asesor

Psic. Mg. José Álvaro Cruz

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Opción de grado

Febrero 23, 2022

Dedicatoria

Una dedicatoria especial, para todas aquellas personas que no cuentan con los recursos para acceder a una educación superior, pero luchan incansablemente para hacerlo.

A todos aquellos soñadores incansables que persisten por sus sueños y nunca dan su brazo a torcer; a todas aquellas mujeres que son ejemplo de templanza y valentía, que a pesar de las dificultades se vuelven resilientes y apasionadas.

Agradecimientos

Doy gracias a Dios, al universo y a la vida por permitirme llevar a cabo esta gran meta.

A mi asesor José Álvaro Cruz por su compromiso y dedicación con el proceso, por transmitir sus conocimientos y ser parte fundamental para el cumplimiento de los objetivos.

Agradezco al Instituto Técnico Agrícola ±ITA de Guadalajara de Buga, quien me acogió y brindo todos los requerimientos para llevar a cabo una sistematización de experiencia enriquecedora.

Agradecer a mi familia por el apoyo incondicional, a mi madre por sus enseñanzas constantes, a mi esposo e hijos quienes me impulsan para seguir luchando cada día, a mi hermana y hermano quienes son ejemplo de resiliencia y persistencia.

Por último, agradezco a mis compañeros, amigos y demás docentes que influyeron de manera positiva, generando actitudes de constancia y vocación a lo largo de mi proceso formativo.

Contenido

Lista de tablas	6
Lista de figuras	7
Lista de apéndices	8
Lista de anexos	9
Resumen	10
Abstract	11
Introducción	12
1 Descripción general de la sistematización	14
1.1 Descripción del Contexto	15
1.1.1 Beneficiarios directos e indirectos	17
1.1.2 Necesidades evidenciadas	17
1.2 Objetivo.	18
1.3 Justificación de la sistematización	18
1.4 Experiencia a sistematizar.	20
1.5 Eje de la Sistematización	21
1.6 Contexto teórico-conceptual	22
1.6.1 Conceptualización de Institución	23
1.6.2 Ausentismo	23
1.6.3 Motivación laboral	24
1.6.4 Incentivos	24
1.6.5 Salario emocional	25
1.6.6 Clima laboral	25
1.6.7 Teoría de los sistemas de Ledwing	27
1.6.8 Satisfacción laboral	27
1.6.9 Presentismo laboral	28
1.7 Insumos y fuentes de información	28
1.8 Producto de la experiencia	29
2 Diseño metodológico de la sistematización	29
2.1 Plan operativo	31
2.1.1 Plan operativo etapa 1. Recopilación de la información	31
2.1.2 Cronograma de actividades	33
2.2 Consideraciones éticas	35
3 Recuperación del proceso vivido: Análisis del proceso de práctica a sistematizar	36
3.1 Reconstrucción de la historia	36
3.1.1 Procesos Diagnósticos	37
3.1.2 Pausas Psicosociales	38
3.1.3 &ODXVXUD ³5HFRQRFLPLHQWR SDUWLFLSDWLYR´	42

3.2	Ordenamiento y clasificación de la información.	42
4	Reflexiones de fondo	44
4.1	Factores claves que explican la lógica de lo sucedido en la experiencia sistematizada	44
4.1.1	¿Por qué paso lo que pasó?	44
4.1.2	Mirada particular y colectiva de la experiencia sistematizada	45
4.2	Autoevaluación del desempeño	47
4.3	Limitaciones en el proceso de sistematización	47
4.4	Impacto de la experiencia sistematizada	48
5	Aprendizaje de la experiencia	49
5.1	Conclusiones	49
5.2	Resultados	49
5.2	Reflexiones finales	50
5.3	Recomendaciones e interrogantes	51
6	Estrategias para la socialización de la experiencia: Productos de comunicación	51
	Referencias	52
	Apéndices	56
	Anexos	62

Lista de tablas	Pág.
Tabla 1. Plan operativo Etapa 1 _____	30
Tabla 2. Cronograma del plan operativo para la sistematización _____	32
Tabla 3. Matriz 2 de Ordenamiento y clasificación de la información _____	41

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Estructura orgánica del ITA Profesional _____	16
Figura 2. Eje de la sistematización _____	20
Figura 3. Etapas del proceso metodológico _____	29
Figura 4. Análisis de la participación en actividades intralaborales _____	47

Lista de apéndices

	Pág.
Apéndice 1. Matriz de ordenamiento y clasificaciones de la información _____	54
Apéndice 2. Rejilla de observación de actividades intralaborales _____	55
Apéndice 3. Registros Fotográficos _____	30
Apéndice 4. Registros de asistencia _____	28

Lista de anexos

Anexo 1. Encuesta de satisfacción para actividades y eventos estipulada en el ITA Profesional

Anexo 2. Encuesta de satisfacción para actividades y eventos, Tipo Escala Likert

Anexo 3. Consentimiento informado

Anexo 4. Carta de aceptación para la sistematización de experiencia

Anexo 5. Encuesta de cultura inclusiva

Resumen

La propuesta de sistematización de la experiencia surge como necesidad de la problemática encontrada en una Institución Pública de Educación Superior, preservada por el ausentismo de los colaboradores en actividades intralaborales, reflejando una participación entre el 7 y el 18% con antecedentes evidenciados por el área de Bienestar y Talento Humano, haciendo referencia puntal como objetivo de la sistematización la aplicación estrategias de incentivos mediante la psicoeducación para la mitigación del ausentismo en mencionadas actividades, lo cual llevo a su estructuración desde una metodología cualitativa basada en la recopilación de la información de antecedente de absentismo, teniendo como referencia principal el eje de la sistematización, alineado al plan operativo para cada acción. Asimismo, se correlaciona la contrastación entre la experiencia vivenciada en la práctica profesional y la información recaudada mediante la investigación documental, permitiendo un análisis conjunto a fin de una información completa, lo cual corresponde con la reflexión de fondo, haciendo énfasis en la implementación de estrategias desde un componente psicológico arraigado a la motivación, abarcados desde el área de la psicología organizacional, obteniendo como resultado principal un aumento significativo de la participación de los procesos para una calidad de vida laboral.

Palabras clave: Ausentismo, Incentivos, motivación y bienestar.

Abstract

The proposal to systematize the experience arises as a need for the problem found in a Public Institution of Higher Education, preserved by the absenteeism of employees in intra-labour activities, reflecting a participation between 7 and 18% with antecedents evidenced by the area of Good -being and Human Talent, taking as a point of reference the objective of systematizing the application of incentive strategies through psychoeducation for the mitigation of absenteeism in the aforementioned activities, which led to its structuring based on a qualitative methodology based on the collection of records of absenteeism, having as main reference the systematization axis, aligned to the operational plan of each action. Likewise, the contrast between the experience lived in professional practice and the information collected through documentary research is correlated, allowing a joint analysis in order to obtain complete information, which corresponds to in-depth reflection, emphasizing the implementation of strategies from a psychological component. rooted in motivation, covered from the area of organizational psychology, obtaining as a main result a significant increase in the participation of the processes for a quality of work life.

Keywords: *Absenteeism, incentives, motivation and well-being.*

Introducción

El presente trabajo de sistematización de experiencia, detalla todo el proceso llevado a cabo en la intervención realizada mediante el desarrollo de la práctica profesional, abordada desde el campo de la psicología organizacional en el Instituto Técnico Agrícola ±ITA una Institución Pública dedicada a la Educación Superior en la ciudad de Guadalajara de Buga (Valle del Cauca); Teniendo en cuenta su iniciación en el periodo 2021-2, partiendo desde el diagnóstico de detención de necesidades, concluyendo en la creación del 330DQ GH ,QFOXVL HTXLGDG \ ELHQHVWUDU SVLFRVRFLDO SDUD HO Programa de Nacional Bienestar - Eje 3 de inclusión, el cual fue liderado por el área de Bienestar Institucional en acompañamiento con la dependencia de Talento Humano.

A partir de la ejecución de actividades y la observación directa, se analizó un ausentismo de los colaboradores en los procesos de bienestar, situación que había sido reiterativa manifestada por las áreas encargas; por consiguiente, desde las competencias obtenidas a lo largo de la formación profesional y la prevalencia de un quehacer investigativo, se contempla la creación de estrategias psicoeducativas acordes para la solución efectiva dicha problemática, para un bienestar individual y colectivo, enlazado una calidad de vida laboral, correlacionado la transformación para la generación de un presentismo en la medida que se llevaran a cabo las estrategias de incentivos. Vivencias que llevaron a efectuar como objetivo de la sistematización la aplicación de estrategias de incentivos mediante la psicoeducación para la mitigación del ausentismo en actividades intralaborales, derivado de la pregunta ¿De qué manera las estrategias implementadas contribuyen a la participación de los colaboradores para el mejoramiento de una calidad de vida laboral?; partiendo hacia el hecho de medidas correctivas, a través el desarrollo de estrategias abordadas como moderadores una transformación, desde un componente psicológico. Asimismo, se logró la creación de un instrumento mixto aplicable de tipo Escala Likert, a partir de la encuesta de satisfacción para actividades y eventos estipulada en el ITA Profesional, que permita el reconocimiento para

mejora de los procesos involucrados, teniendo en cuenta normativas y características propias de organización. Dicho esto, la justificación radica en la importancia de una favorable salud mental, puesto que, como menciona Castañeda et al. (2017) un buen ambiente laboral permite una salud mental y calidad laboral integral, lo cual garantiza un impacto positivo para la organización, por consiguiente, se estima que una seguridad y bienestar están involucradas de forma directa, dando paso al desarrollo laboral saludable. Cabe mencionar, el ausentismo originarse desde la desmotivación laboral. (García & Osorio, 2020), lo cual llevó a considerar el posicionamiento de incentivos y una motivación laboral, caracterizados desde la necesidad de todos los funcionarios integrantes de la Institución, mediados desde un componente psicológico.

Por otro lado, para la configuración de sistematización de experiencias fue necesario la integración de diferentes puntos referentes, que permitieron una descripción general de la sistematización, la cual contienen a cabalidad cada uno de los elementos generadores de una visión amplia sobre el contexto, la problemática, la población, justificación teórica y conceptual, eje, insumos y elementos; que dan claridad para la comprensión del todo el proceso.

En un segundo momento, relacionado con un diseño y ruta metodológica, abordada desde enfoque cualitativo para dar cuenta de los procedimientos e instrumentos empleados y análisis de las experiencias vivenciadas. De la misma forma, se da continuidad al desarrollo de la recuperación del proceso vivido y reflexiones de fondo, teniendo en cuenta, el aprendizaje de todas las vivencias estimadas, dejando como estrategias de socialización un video creativo.

1 Descripción general de la sistematización

Mediante el Programa de Nacional Bienestar, Eje 3 de inclusión, se permitió la creación durante la práctica profesional I del 2019, en el área de Bienestar Institucional en el área de Bienestar Institucional en acompañamiento con la dependencia de Talento Humano del ITA Profesional, a partir de ello, se efectúa la sistematización de experiencias sobre la aplicación intervención psicosocial del ausentismo en mencionado programa, debido falencias relacionas a la participación, a lo cual se contribuyó de manera correctiva mediante el desarrollo de estrategias abordadas teniendo en cuenta, un posible cambio transformador desde un componente psicológico. Todo ello con el objeto de producir un análisis crítico, que permita la continuidad en los procesos de mejora y en consecuencia, como visión preventiva. De igual forma, la creación de un instrumento mixto aplicable de tipo Escala Likert, a partir de la encuesta de satisfacción para actividades y eventos estipulada en el ITA Profesional (Ver anexo 1), considerando la probabilidad de ser sometido a confiabilidad dentro de la Institución, acorde con lineamientos y cultura organizacional. Cabe mencionar, que desde el área Bienestar Institucional y Talento Humano se integran procesos de organización para motivar, gestionar y generar impacto positivo en los colaboradores, teniendo en cuenta la ejecución de programas, planes y actividades estratégicas para la promoción de la satisfacción e integración de actores del sistema; en función a un servicio humanizado e incluyente que favorezca a toda la comunidad institucional, en concordancia con la normativa vigente y alineada al Ministerio de Educación Nacional.

Por otro lado, de manera puntual se hizo énfasis en la ejecución del Eje 3: convivencia social debido a la necesidad encontrada a partir de la matriz FODA, teniendo relevancia en la generación de acciones y estrategias psicoeducativas que permitan abordaje de categorías referentes a la inclusión, diversidad, equidad y representatividad, permitiendo la concientización hacia una cultura inclusiva contribuyendo al desarrollo del bienestar a nivel individual y social, haciendo partícipe desde la aceptación y la empatía. Asimismo, creando un buen ambiente

laboral basado en la inclusión, puesto que, tuvo como fin el mejoramiento continuo relacionado con la calidad de vida de los colaboradores, con base a características propias, evitando y dilatando cualquier acto discriminatorio o desigual. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020). Temas que son estipulados por el Departamento administrativo de Empleo Público, en la cual se adoptan actuaciones derivadas de la salud, reducción de la desigualdad, igualdad de género y coordinación interinstitucional, teniendo como referencia a la búsqueda de estrategias que den paso a un impacto positivo dentro de la vida laboral con condiciones acordes a las necesidades, resaltando un incremento de bienestar hacia la felicidad permitiendo el crecimiento sostenible de las entidades, de igual forma, ³VH ORJUD OD FRKHU entre el enfoque institucional, la sostenibilidad del conocimiento y el sentido humano de todos los colaboradores, teniendo en cuenta que ellos son el capital intangible más importante de las ^{2020, p. 5}HQWLGDGHV S~EOLFDV ^ , 2020, p. 5) LyQ GH HPSOHR S~EOLFR

1.1 Descripción del Contexto

El Instituto Técnico Agrícola ±ITA o también llamado ITA Profesional, es una Institución Pública de Educación Superior, de orden municipal de Guadalajara de Buga (Valle), ubicada en la parte norte de la ciudad, rodeado por barrios populares pertenecientes a estrato 1 y 2. En su labor contempla contribuir una educación técnica y tecnológica, a través de la premisa del compromiso humano, con base a la formación de todas las personas. Se instruye en el reconocimiento de valores institucionales relacionados con los principios de dignidad humana, autonomía, participación, solidaridad y la responsabilidad social, trabajando de forma continua para el desarrollo y formación integral de las personas; teniendo como misión ³o)mar profesionales, para la transformación productiva con pasión, por la sostenibilidad e innovación determinando procesos educativos que contribuyen al cambio de la región mediante programas ofertados (Modelo educativo, 2020, p. 24). Correlacionado se comprende como una Institución comprometida que proyecta ser líder en la región, teniendo en cuenta la escogencia por parte de padres, estudiantes y empresarios.

Contextualizado esto, la población se comprende en una estructura orgánica entre Rectoría, Vicerrectoría, Control interno y Disciplinario, Tesorería, Talento Humano, Registro académico, Secretaria General, Auxiliares administrativos, entre otras dependencias.

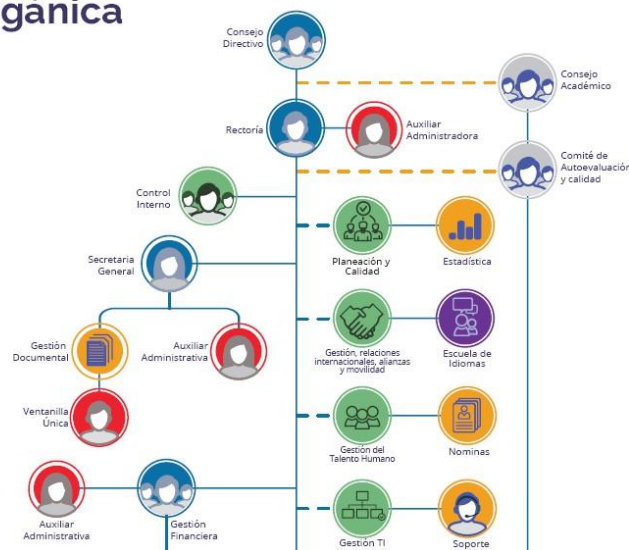
Asimismo, se hace referencia a los docentes de planta que se mantienen una jornada laboral completa dentro de las instalaciones.

Por lo anterior, se consideran como agentes de participación la población caracterizada previamente mediante la revisión de encuestas para la ejecución de la práctica I, los cuales están vinculados de manera directa con el ITA Profesional, teniendo en cuenta un rango de edades que oscila entre los 25 y 60 años, con un estrato socioeconómico entre 2 y 6, siendo estos medio-bajo, medio, medio-alto y alto. Ubicados en distintas municipalidades entre Guadalajara de Buga y municipios aledaños; se hace referencia a la integración de **18 personas de sexo femenino y 20 sexo masculino, para un total de 38 funcionarios** de estado civil, entre solteros, casados y unión libre, con una preparación académica que va desde técnicos profesionales, posgrados y maestrías (Talento humano ±ITA, 2021). Los roles de los 38 funcionarios se describen en el siguiente organigrama:

Figura 1
 Estructura orgánica del ITA Profesional 2020

Estructura orgánica

- Convenciones
- Directivo
 - Asesor
 - Profesional
 - Técnico
 - Asistencial



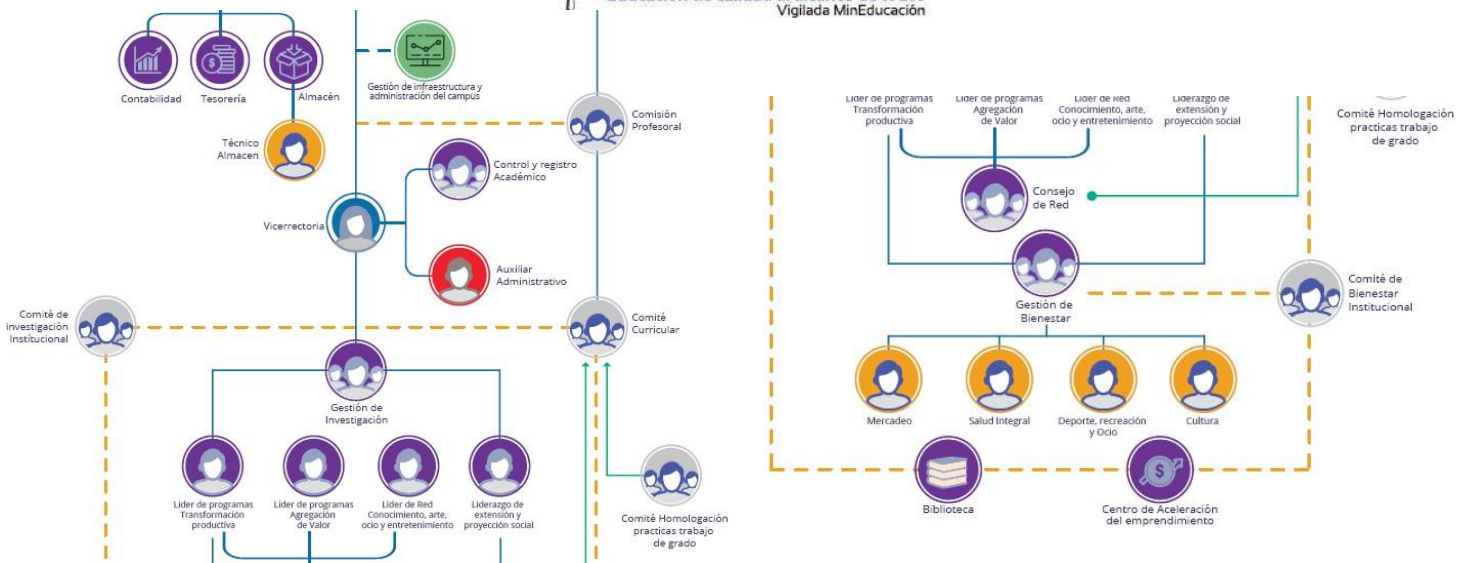


Figura 1. Este es un ejemplo de la estructura orgánica del ITA Profesional ±ITA Profesional (2020)

1.1.1 Beneficiarios directos e indirectos

Actualmente, el ITA Profesional comprende dos poblaciones relevantes, las cuales hacen parte de la Institución. En primer lugar, se contempla como beneficiarios directos los directivos, administrativos y docentes de planta, puesto que se permitió una contribución desde la implementación de acciones y estrategias psicoeducativas a partir de la inclusión, equidad y bienestar psicosocial en los colaboradores, permitiendo afianzar, conocer y fortalecer la diversidad y representatividad, teniendo en cuenta la mejora de los procesos involucrados. En un segundo punto, se estimó como indirectos los estudiantes pertenecientes a la Institución.

1.1.2 Necesidades evidenciadas

Mediante la observación continua se logró evidenciar la falta de ejecución de programas dentro de la organización, dado que aunque existen programas para el desarrollo y fortalecimiento de habilidades de los colaboradores, no se logran ejecutar debido a múltiples factores que se implican, sean económicos, de organización o jerárquicos, por lo tanto, las afectaciones con respecto a relaciones laborales se ha visto implicado, teniendo como

resultado la no participación en las actividades que se llegan a ejecutar; siendo conocimiento para el área de Bienestar y el área de Talento humano; Alineado a ello se comprende la carencia en la programación y ejecución del eje 3 de convivencia social del Programa Nacional de Bienestar. Por ello, surge la necesidad de implementar actividades dinámicas y pausas psicosociales relacionadas con la inclusión, equidad y bienestar psicosocial, teniendo en cuenta el fortalecimiento del trabajo colaborativo y mejorar relaciones interpersonales mediante la tolerancia; garantizando y promoviendo la inclusión, mitigando la exclusión social, partiendo hacia un impacto positivo, teniendo en cuenta la relación con los pares, fomentando la empatía y aceptación de otros respecto a una condición diferente, teniendo en cuenta la ejecución de dichas actividades en la práctica I.

De Igual forma, se observa la necesidad de realizar evaluaciones posteriores para la mejora de programas implementados, dando paso a un seguimiento a fin de detectar falencias cohesionadas con un avance continuo, permitiendo la optimización de recursos y participación activa de los docentes y administrativos.

1.2 Objetivo.

Aplicar estrategias de incentivos mediante la psicoeducación para la mitigación del ausentismo en actividades intralaborales.

1.3 Justificación de la sistematización.

Según diversas fuentes, las dinámicas actuales en las organizaciones se ha venido incrementando en los últimos años a fin de una salud mental, puesto que, una calidad de vida laboral resulta siendo indispensable para una estabilidad integral contribuyendo al mejoramiento continuo de cada individuo, impactando de manera positiva la organización, por lo cual a partir de la realización de la matriz FODA, establecida en la práctica profesional I y la observación directa durante el desarrollo de las actividades propuestas desde el área de Bienestar Institucional y Talento Humano, se logró evidenciar la baja asistencia de los

colaboradores a dichas actividades, lo cual contribuye a una preocupación para la Institución, dado que la inasistencia ha generado incomodidad y retrocesos en la eficacia de los procesos. De esta forma, la sistematización se centró en la revisión sobre la aplicación estrategias de incentivos mediante la psicoeducación para la mitigación del ausentismo. Asimismo generar como resultado un instrumento mixto aplicable de tipo Escala Likert, debido a las falencias detectadas en la encuesta de satisfacción para actividades y eventos del ITA Profesional, puesto que se relaciona una pertinencia para el conocimiento de variables que indiquen en la participación de los colaboradores.

Por otro lado, desde un quehacer investigativo y científico aplicado a la formación profesional, se contempla la creación de estrategias psicoeducativas acordes para la solución efectiva de problemáticas que se presentan en cualquier entorno, por lo cual, se permite la integración de conocimientos y experiencias significativas, generando la capacidad de crear acciones según las condiciones o necesidades que se presenten, teniendo como objetivo principal un bienestar individual y colectivo, es decir, se vuelve fundamental la integración entre un foco investigativo y un entorno laboral, lo cual da paso a intervenciones pertinentes que cooperen al buen funcionamiento de actividades intralaborales, las cuales son enlazadas a la salud mental de los colaboradores, por consiguiente, se contempla su trazabilidad para una transformación de la realidad que aqueja la Institución. Desde un componente psicológico se vuelve indispensable la aplicabilidad de conocimientos a dicho entorno, teniendo en cuenta una calidad de vida laboral.

Desde otro punto de vista, se contempla la responsabilidad de contribuir a la construcción de análisis con base científica, permitiendo a la Institución la obtención de un instrumento mixto aplicable de tipo Escala Likert, a partir de la encuesta de satisfacción para actividades y eventos estipulada en el ITA Profesional, que permita el reconocimiento para mejora de los procesos involucrados, teniendo en cuenta normativas y características propias

de organización, de igual forma permitiendo a futuros practicantes la generación de ideas ajustadas, a fin de fortalecer la organización con el favorecimiento al cambio.

Cabe mencionar, que el proceso desarrollado permitió a la institución conocer estrategias a partir de la motivación para la generación de la participación activa mediante un reforzamiento positivo por medio de la psicoeducación, dando paso, al compromiso laboral por parte de los colaboradores.

Por otro lado, como menciona Castañeda et al. (2017) un buen ambiente laboral permite una salud mental y calidad laboral integral, lo cual garantiza un impacto positivo para la organización, por consiguiente, se estima que una seguridad y bienestar están involucradas de forma directa, dando paso al desarrollo laboral saludable. En este sentido, se logra denotar la importancia que la salud mental en el área organizacional, radicando su importancia en el bienestar integral de todos los colaboradores, dando prevalencia para el desarrollo hacia una calidad de vida laboral que resulta siendo indispensable para una estabilidad y entorno favorable, puesto que, contribuye al mejoramiento continuo de cada individuo, por consiguiente el resultado y utilidad se determinaron enfocadas a rescatar aspectos estrechamente vinculados al desarrollo de estrategias a fin de asegurar el bienestar psicosocial de los colaboradores en prevención de un entorno laboral desfavorable, permitiendo la continuidad de los procesos.

1.4 Experiencia a sistematizar.

La sistematización de experiencia se enfocó en el análisis sobre la aplicación de estrategias de incentivos mediante la psicoeducación para la mitigación del ausentismo en actividades intralaborales en el Programa Nacional de Bienestar, Eje de inclusión, que permitió

OD FUHDFLYQ GHO 3ODQ GH ,QFOXVLYQ HTXLGDG \ ELH
KDELOLGDGHV El Programa de Bienestar, Eje de Inclusión y Talento Humano del ITA
Profesional.

1.5 Eje de la Sistematización

A partir de la ejecución de diversas actividades, pausas psicosociales y dinámicas planteadas en la práctica profesional I, desde el área de Bienestar Institucional y Talento Humano, se denota la poca participación en los procesos de integración para el mejoramiento de una salud y bienestar psicosocial por parte de los funcionarios del ITA Profesional, situación que ha sido repetitiva en diferentes ocasiones, evidenciada en registros de asistencia y manifestada por los mismos colaboradores.

Es por ello que el eje de la sistematización radica en la aplicación de estrategias de incentivos mediante la psicoeducación para la mitigación del ausentismo en estos procesos, derivado de la pregunta ¿De qué manera las estrategias implementadas contribuyen a la participación de los colaboradores para el mejoramiento del presentismo para una calidad de vida laboral? A partir de este interrogante, surgió un elemento central como columna vertebral que atraviesa todas las experiencias concretas: el factor motivacional e incentivos como parte de la estrategia o reforzamiento para el presentismo laboral.

De esta forma, que se hace indispensable establecer como punto de partida una propuesta de un instrumento, que permita el reconocimiento de una satisfacción de actividades a partir de los lineamientos ya estipulados como se ha venido mencionando, por consiguiente, dar paso al desarrollo de acciones y estratégicas pertinentes, contribuyendo de manera significativa a su ejecución con resultados óptimos, ajustados a las necesidades, políticas organizacionales, normatividad vigente y cultura organizacional.

*Figura 2.
Eje de la sistematización 2022*

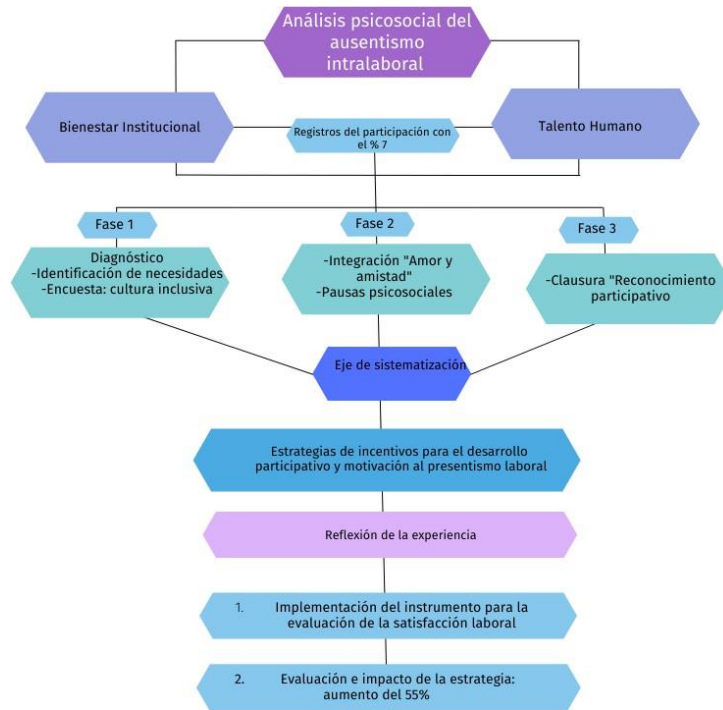


Figura 2. Eje de la sistematización, fuente de elaboración propia (2022)

1.6 Contexto teórico-conceptual

A continuación, se detalla las principales teorías y referencias bibliográficas, teniendo como objetivo principal proporcionar los conceptos y planteamientos que se abordaron en la sistematización, fijando sustentar la implementación de una estrategia en incentivos para el desarrollo participativo de actividades intralaborales de Bienestar Institucional y Talento Humano, como también estrategias motivacionales para el presentismo en los colaboradores.

Para comenzar, se contempla la sistematización como la estructura de un análisis profundo y meticuloso sobre una experiencia vivida, teniendo en cuenta el andamiaje transcurrido, determinando inconsistencias que se implican en el proceso, haciendo prevalencia sobre su relación y como se efectuaron de dicho modo (Proyecto de Sistematización de experiencias de Desarrollo Humano, 2004), en otras palabras, se concibe la sistematización como el proceso de reconstrucción analítica generando una claridad sobre las posibles

variables que se encontraron en el quehacer de la práctica, fijados hacia la creación de un mejoramiento.

1.6.1 Conceptualización de Institución

Se debe tener en cuenta que cuando se habla de problemáticas organizacionales, es importante conocer y profundizar acerca de particularidades y características que emergen en una la institución, por lo cual se definen las Instituciones como la configuración que se afianza mediante normativas y lineamientos propios o de externos, generados a partir de una cultura propia determinada por ideología, creencias, valores, a fin de una interacción social altamente influenciada por realidades sociales que la integra (Babativa, 2017, p.31). Es por ello, que se da una participación activa a fin de una integración secuencial positiva, dicho en otras palabras, las instituciones permiten la creación de lineamientos de acuerdo a las características de la población y normativas que la rigen, generando una cultura organizacional teniendo como meta un bienestar mental y social de todos los que la integren.

1.6.2 Ausentismo

SH FRQRFH HO DXVHQWLVPR FRPR 3\$EVWHLQFLYQ GH OD realización de un deber. Esta forma, GHULYDGD GHO DGMHWLYR DXVHQWH´ Española, 2021, párr.1), por lo cual, relacionado con contexto comprendido como la falta de disposición para lograr participar de forma activa en cualquier actividad.

1.6.2.1 Ausentismo laboral

En la misma línea se destaca ausentismo laboral, como el incumplimiento de los colaboradores relacionado con responsabilidades o/u obligaciones laborales, sin importar que dicho absentismo sea justificado o injustificado, teniendo en cuenta los compromisos que tiene como participante activo de la organización, lo cual da paso a afectaciones a nivel general de talento humano, sin embargo, teniendo referencia su validación mediante distintas características, puesto que no ocurre en un mismo significado. (Molinera, 2006).

Por otro lado, trae a relación el análisis de la información el estudio del Ausentismo laboral del personal asistencial, logrando determinar que el ausentismo laboral se originaba en la desmotivación laboral y no en la exposición a riesgos laborales que en una primera instancia se apreciaba (García & Osorio, 2020). Dichos resultados nos permiten desde una lógica de comprensión psicología determinar las necesidades que pueden existir en el ámbito laboral, a partir de la desmotivación laboral y afectaciones relacionadas con salud mental de los colaboradores, teniendo como relevancia el posicionamiento de incentivos y una motivación laboral, caracterizados desde la necesidad de todos los funcionarios integrantes de la Institución. De manera similar, estudios realizados por Heredia et al., (2017) se logran conocer que las causas del ausentismo de mayor impacto es el resultado del mal clima laboral, seguido por una calidad de vida laboral escasa, es decir, las condiciones relacionadas con entorno laboral originan en el individuo un ausentismo, siendo este un síntoma de gran preocupación en el entorno empresarial, debido al impacto negativo que trae a nivel organizacional, social y psicológico.

1.6.3 Motivación laboral

En otro orden de ideas, dentro del contexto laboral emerge como factor determinante la motivación considerada como el proceso mediante el cual se incentiva a la generación de acciones para llegar a un logro, determinado de forma intrínseca o extrínseca (Babativa, 2017). En este sentido, la configuración individual pasa a ser indispensable para una satisfacción laboral y la participación en actividades intralaborales, arraigando de manera precisa un clima laboral saludable, por lo tanto, se vuelve fundamental, la creación de espacios acordes que permitan la participación activa de los actores del sistema. Desde un nivel de análisis de trabajo se implica la interacción entre individuos.

1.6.4 Incentivos

En este sentido, que se permite abordar los incentivos como parte fundamental de la motivación en la vida laboral, determinadas como la variable positiva del salario o

reconocimiento que involucra la apreciación de un resultado eficiente, destacando las labores realizadas, que contribuyen y guían de manera indirecta la motivación. La forma como se concibe los incentivos en una organización se determina según lineamientos y cultura organizacional impulsados hacia la consolidación de estrategias psicoeducativas a fin de seguir generando dichos comportamientos. (Rubio, 2013)

Por otra parte, según la Función Pública (2019) los programas de incentivos son métodos que tienen como objetivo resaltar el desempeño eficaz de los colaboradores, de manera colectiva e individual, resaltando el compromiso de su quehacer como funcionario, por lo tanto, permite la permanencia en su trabajo acompañado de un contexto laboral acorde a las necesidades de cada colaborador. Partiendo de los beneficios que genera en los diferentes contextos de la vida.

1.6.5 Salario emocional

Salario emocional es comprendido como toda retribución no económica que un colaborador recibe y puede satisfacer necesidades personales y familiares, contribuyendo a una mejor calidad de vida, asimismo disminuir un ausentismo o rotación del personal, generada a partir de la influencia de una satisfacción laboral creando ambientes agradables y proactivos (González y De Avice, 2017). Comprendido de esta forma se hace indispensable a conocer que las personas naturalmente tienen la necesidad de altos estándares de realización, dando paso al desarrollo de estrategias acordes para llevar a cabo una meta, por lo cual la organización debe prever y proporcionar acciones acordes a dichas necesidades.

1.6.6 Clima laboral

Bañuelos y otros (2009), aprecian el clima laboral como la construcción social e individual enlazada a acciones de la organización, ya sea, de modo directo e indirecto, los cuales contribuyen al desarrollo de cada colaborador, dando una proximidad hacia un entorno proactivo, a fin de establecer parámetros que permitan al colaborador una salud mental segura, por consiguiente, el colaborador tendrá la capacidad de demostrar y dar a conocer sentimientos

y deseos en entorno a su vida laboral, sin acarrear consecuencias negativas. (Citado por Caballero et al., 2019), es decir, la configuración de dichos comportamientos y adaptaciones son insertados en la cotidianidad laboral de cada individuo, apropiándose de las condiciones que la organización disponga.

1.6.6.1 Trabajo en equipo

Se considera el trabajo en equipo como el trabajo desarrollado de manera conjunta, reflejado en el carácter central del trabajo colaborativo para llevar a cabo un objetivo en común, puesto se contempla las interdependencias relacionadas entre los individuos que integran el equipo, en donde se constituye un aprovechamiento masivo de oportunidades del entorno para destacar el trabajo conjunto. Destacando las características, personalidades, conductas, habilidades y conocimiento que aportan el desarrollo del trabajo en equipo (Cardona & Wilkinson, 2006).

El abordaje del concepto permite correlacionar la interpretación, teniendo como referencia su integración al área organizacional desde el campo de la psicología, facilitando la comprensión de la individualidad hacia el trabajo colaborativo dentro de la organización, estableciendo relaciones de sana convivencia laboral.

1.6.6.2 Liderazgo

Desde la psicología del trabajo se considera el liderazgo como la habilidad que sirve para construir, puesto se constituye como una serie de cualidades, conductas, estilos y decisiones arraigadas a la personalidad de cada individuo que involucra, como parte fundamental del proceso la motivación para llegar a un fin determinado (Arnold J. & Randall R, 2012,) es decir, un líder dentro de la organización aporta de manera significativa, permitiendo una gestión eficaz para el desarrollo de habilidades que generan una calidad de vida laboral.

1.6.7 Teoría de los sistemas de Ledwing

Correlacionado se contempla como enfoque principal la teoría de los sistemas de Ludwig Von Bertalanffy, la cual contribuye de manera significativa al ejercicio de sistematización dentro de la Institución, facilitando una conexión ajustada a las necesidades de la población. Como lo hace notar Domínguez y López (2017), autores que hacen hincapié a la teoría de los sistemas como una herramienta de gran utilidad, debido a su aplicabilidad a gran escala, puesto que, cuenta con la posibilidad de implementar técnicas estructuradas, generando una versatilidad a la hora de trabajar en cualquier ámbito, teniendo la capacidad de una observación integral y global, para determinar o diagnosticar conflictos en este caso organizacionales.

De igual forma, las organizaciones se estiman bajo la premisa de un sistema relacionado como un todo, puesto que, basado su quehacer como una colectividad, hacia un fin común de todos los integrantes de la organización (Babativa, 2017). Desde el área de la psicología organizacional se emplea el enfoque sistémico como fundamento para la creación de soluciones significativas hacia una transformación notable, por lo tanto, es primordial concebir la organización una interconexión simultánea entre todas sus partes.

1.6.8 Psicoeducación

La psicoeducación es comprendida como una estrategia que permite brindar una orientación, logrando la percepción de los implicados, logrando generar el desarrollo de habilidades orientas a el entendimiento y manejo de situaciones propias del contexto, contribuyendo a un bienestar integral (Carrillo, Rueda & Ortiz, 2020).

1.6.9 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se ha definido como la actitud general de cada persona hacia sus funciones en la empresa, actitud que puede ser afectada por comparaciones sociales, empleos anteriores o grupos de referencia, puesto que se involucran sentimientos afectivos. Se comprende la satisfacción laboral como una serie de respuestas afectivas hacia el desarrollo de

actividades correlacionadas a la vida laboral, por lo tanto, a lo largo de los años el concepto se ha denotado como una actitud del individuo hacia la labor desempeñada, estrechamente relacionada la experiencia que afecta de manera directa la cognición y las disposiciones conductuales, que tiene gran relevación en el Bienestar psicosocial de los integrantes de una organización. (Chiang, et al., 2010).

1.6.10 Presentismo laboral

Desde la posición de Isaacs M. (2018) el presentismo es considerado como un fenómeno que ha tenido poco reconocimiento, debido a las preocupaciones existentes en el ausentismo laboral, teniendo en cuenta que se implican múltiples variables y factores, es decir, la forma como se concibe el presentismo puede generar falencias que permean el desarrollo integral de los colaboradores, reduciendo la posibilidad de una calidad de vida laboral, por ende, una insatisfacción y mal clima organizacional.

Finalmente, conociendo la relevancia que tiene a partir del soporte conceptual, se logra identificar un posicionamiento frente a un entorno laboral manifestado desde el bienestar mental, social y emocional a fin de la construcción de un aprendizaje significativo, teniendo en cuenta las falencias encontradas y la aplicación de las estrategias de incentivos mediante la psicoeducación.

1.7 Insumos y fuentes de información

Los insumos que se utilizaron en la sistematización de la práctica fueron la rejilla de observación como fuente principal de información, dado que, se permite trabajar desde un enfoque cualitativo, teniendo como objetivo principal, la reconstrucción de hechos, pensamientos y sentimientos relevantes correlacionados con ausentismo en las actividades intralaborales. Asimismo, contemplando registros de asistencia para la verificación de temas, metodología y participación obtenida.

Por otro lado, se referenció la aplicación de una encuesta de satisfacción, logrando la identificación de falencias en las actividades anteriormente mencionadas, contribuyendo al desarrollo de evaluaciones y diagnóstico que permitieron una recolección de la información.

La información y las técnicas utilizadas se describen a continuación:

Revisión de documentos: La revisión documental permite tener un amplio panorama para conocer a profundidad antecedentes enfocados desde la revisión teórica en la misma línea, de igual forma, se emplean muestras constituidas por fotográficas, encuestas de satisfacción y registros de asistencia (Apéndice 4) tomados en actividades del ITA Profesional, para su posterior recolección de información, con el fin de sustentar, analizar y entablar líneas estratégicas y acciones pertinentes para la mitigación de la problemática.

1.8 Producto de la experiencia

A partir de la encuesta de satisfacción de actividades y eventos intralaborales encontrada en el Instituto Técnico Agrícola ±ITA, se determina la pertinencia de la creación una encuesta de satisfacción tipo Escala Likert (Ver anexo 2) presentada desde la sistematización de la práctica profesional, teniendo en cuenta que faltarían procesos de confiabilidad y validez de la herramienta, proyectándose un proceso investigativo en este tema a futuro.

2 Diseño metodológico de la sistematización

La sistematización de experiencias sobre la aplicación de estrategias de incentivos mediante la psicoeducación para la mitigación del ausentismo en actividades intralaborales derivado del eje de inclusión que lidera el área de Bienestar Institucional y Talento Humano del ITA Profesional, se basó en una metodología con aspectos cualitativos y cuantitativos, que se **GHVFULEHQ GH PDQHUD PIV DFHUWDGD D WUDYpV GH XQD 35** importantes en el área de Talento Humano y Bienestar. En cada una de estas fases se describen en forma de relato o historias las experiencias concretas. De igual forma, se parte desde un

HQIRTXH IHQRPHQROYJLFR HO FXDO FRQWHPSON 3HO HVWXG

suceso, desde la perspectiva del sujeto. Este enfoque asume el análisis de los aspectos más complejos de la vida humana, de aquello que se encuentra más allá de lo cuantificable´ *XLOOHQ (Elida, 2019, p.202), por consiguiente, las 5 experiencias son atravesadas por un eje de sistematización consistente en la implementación de estrategias psicoeducativas de incentivos para el desarrollo participativo y motivación al presentismo laboral. Acción desarrollada por la practicante de psicología cuyo horizonte creativo buscaba la implementación de un instrumento para la evaluación de la satisfacción laboral.

Para la recolección de información se contemplaron dos criterios; en primer lugar, el criterio de inclusión, el cual hace referencia a la participación única del personal vinculado de forma directa al Instituto Técnico Agrícola - ITA, en segundo lugar, como criterio de exclusión el personal externo o contratista que se vinculen de forma indirecta con la Institución.

Para una efectiva ejecución de la sistematización de experiencia se tuvo en cuenta las siguientes etapas, explicadas a continuación a través de un plan de acción que detalla otros elementos metodológicos.

Figura 3
Etapas del proceso metodológico 2022

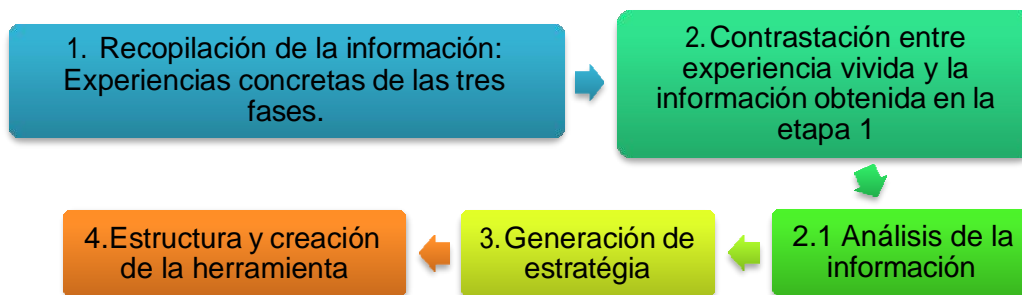


Figura 3, Etapas del proceso metodológico, fuente de elaboración propia. 2022

Para una mejor comprensión se determinó la estructuración de cada etapa del proceso metodológico, el cual hace énfasis en una previa organización con el objetivo principal de una efectiva ejecución en el desarrollo de la sistematización.

En una primera instancia, la etapa uno hace énfasis a la recopilación de la información, teniendo como referencia principal el eje de la sistematización, alineado al plan operativo para cada acción. En segundo momento, se encuentra la etapa 2 la cual contiene dos subprocesos (2. Contrastación entre la experiencia y la información obtenida en la etapa 1 y 2.1 Análisis de la información) en los cuales se estimó integrar la experiencia vivenciada en la práctica profesional I y la información recaudada mediante la investigación documental, permitiendo un análisis conjunto a fin de una información completa, lo cual corresponde con la reflexión de fondo. En una tercera instancia, se determinó la generación de estrategias psicoeducativas acordes a las necesidades, contemplando ideología y lineamientos institucionales, correlacionado al aprendizaje de la experiencia; posterior se originó la estructuración de la herramienta mixta de tipo Likert, a fin de establecer acciones acordes para el desarrollo estratégico de actividades intralaborales en el Instituto Técnico Agrícola ±ITA, integrado como la socialización de la experiencia y el producto desarrollado.

Por último, la recolección de datos de la sistematización se empleó la revisión de las historias de las experiencias concretas y estudio documental, permitiendo tener un amplio panorama, para conocer a profundidad antecedentes enfocados desde la revisión teórica en la misma línea, de igual forma, se emplean muestras constituidas como registros fotográficos (Apéndice 3), registros de observación y registros de asistencia, para su posterior análisis de información, con el fin de sustentar y entablar líneas estratégicas y acciones pertinentes para la mitigación de la problemática.

2.1 Plan operativo

Desde otra perspectiva se comprendió la necesidad de entablar un plan operativo para el desarrollo de la sistematización de la experiencia, a partir de las etapas estimadas.

2.1.1 Plan operativo etapa 1. Recopilación de la información

Se contempló la revisión de historias y documentos tales como informes, registros de asistencias, evidencias fotografías, registro de observaciones, informes, encuestas de

satisfacción, etc. con el fin de evaluar posibles causantes de la ausencia de los colaboradores en actividades intralaborales, recolectando los datos necesarios para una posterior interpretación.

Tabla 1

Plan operativo Etapa 1. 2022

Plan Operativo Etapa 1: Recopilación de la información

Experiencia concreta Eje de sistematización	Instrumentos	Indicadores	Recursos
<p>Fase 1</p> <p>- Identificación de necesidades</p> <p>-Encuesta cultura inclusiva</p>	<p>Listados de asistencias, fotografías, informes, registros de observación y encuestas de satisfacción.</p> <p>Encuesta Google Drive</p>	<p>Indicador cuantitativo: 95% de los archivos en revisión. 80% de población.</p> <p>Indicador cualitativo: Se conocieron las perspectivas de asistencia que tienen los colaboradores y docentes en actividades intralaborales, para la generación de acciones desde el área de Bienestar Institucional y Talento Humano.</p>	<p>Humanos: Psicóloga en formación personal de Bienestar Institucional y Talento Humano.</p> <p>Instalaciones, equipos y logísticos: Espacio cerrado, equipos de cómputo, acceso a internet, listados de información (Encuestas, listados de asistencia, fotografías, registros de observación, entre otros.)</p>
<p>Fase 2</p> <p>*Actividad Compartiendo y conociendo, 'LQIPFD regalo de los YDORUHV'</p> <p>*Pausas psicosociales</p>		<p>Indicador cuantitativo: 42,1% Docentes 57,9% Administrativos</p> <p>Indicador cualitativo: Se esperaba que lo participantes desarrollarán habilidades sobre reconocimiento del</p>	<p>Humanos: Psicóloga en formación personal de Bienestar Institucional y Talento Humano.</p> <p>-Instalaciones, equipos y logísticos: Espacio cerrado, equipos de cómputo, listado de asistencia, obsequio (llavero) acceso a internet, listado de asistencia, equipos</p>

<p>sobre cultura inclusiva, equidad y diversidad:</p> <p>- 3(O MXHJF (VFDOHUD´</p> <p>-Tingo tango 3\$SUHQGLH FRQRFLHQG</p> <p>- 3&DUUHUD</p> <p>- 3OXULy PL SDQFKD´</p> <p>- 3•LEXMDQ C</p> <p>-3/D LQVLJ YDORU´</p>	<p>-Encuesta de satisfacción.</p>	<p>otro, fomentando un trabajo colaborativo desde la empatía.</p> <p>Se esperaba que hubiese un interés por conocer sobre tema de inclusión, teniendo en cuenta el desarrollo de habilidades blandas.</p>	<p>de sonido, 1 pelota, tarjetas de preguntas, marcadores, hojas de papel, antifaces, cartulinas, imágenes y juego de la escalera.</p>
<p>Fase 3</p> <p>- Clausura 35 Conocimiento SDUWLFLSD</p>	<p>-Encuesta de opinión</p>	<p>Indicador cuantitativo: 42,1% Docentes 57,9% Administrativos</p> <p>Indicador cualitativo: Se logró una reflexión cerca de la generosidad y trabajo colaborativo, además de contribuir a una satisfacción laboral.</p>	<p>Humanos: Psicóloga en formación personal de Bienestar Institucional y Talento Humano.</p> <p>-Instalaciones, equipos y logísticos: Espacio cerrado, equipos de cómputo, listado de asistencia, refrigerio.</p>

Tabla 1. Este es el Plan operativo etapa 1, fuente de elaboración propia (2021)

2.1.2 Cronograma de actividades.

En consecuencia, se elaboró un cronograma de actividades, el cual describe los intervalos de las fechas de inicio y fin cada experiencia para el diseño metodológico de la sistematización.

Tabla 2.

Cronograma del plan operativo para la sistematización de la experiencia.2022

OBJETIVO GENERAL:		Contribuir al desarrollo de habilidades blandas y reconocimiento de los demás, mediante el respeto, la tolerancia y la empatía.															
ELABORADO POR:		Psicóloga en formación: Lina Marcela Canizales															
Ítems	ACTIVIDAD	AGOST				SEPT				OCT				NOV			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Identificación de necesidades																
	Realización de encuesta de cultura inclusiva (Google)																
2	Compartiendo y conociendo, 'LQIPLFD 3(O YDORUHV'																
	-3DXVD SVLFRVR GH OD (VFDOHU																
	- Pausa psicosocial Tingo-WDQJR 3\$SUHQG FRQRFLHQGR'																
	- 3DXVD SVLFRVR D FLHJDV'																
	- 3DXVD SVLFRVR PL WtD SDQFKD																
	-Pausa psicosocial 3 LEXMDQGR DQ																
	-3DXVD SVLFRVR LQVLJQLD GHO																
3	&ODXVXUD 35HF SDUWLFLSDWLYR																

Tabla 2. Cronograma plan operativo, fuente de elaboración propia (2022)

2.2 Consideraciones éticas

A partir de la intervención y ejecución de la sistematización de la práctica I en el Instituto Técnico Agrícola ±ITA de Guadalajara de Buga, se comprende la necesidad de una ética profesional establecida con el objetivo principal de respetar y priorizar la dignidad humana de la población.

De acuerdo a los principios y normatividad vigente, se determina. En primer lugar, la importancia de la Ley 1090 del 2006, la cual contempla el ejercicio la profesión de Psicología, estimada por el Código Deontológico y Bioético, afirmando una garantía de derechos y deberes permitiendo el ejercicio profesional, asimismo salvaguardando la salud de los participantes,

HVWLPDQGR VX DSOLFDFLYQ GH IRUPD y de los de pWLFD \
contribuyan al bienestar de los individuos y al desarrollo de la comunidad, de los grupos y las
RUJDQLJDFLRQHVSUDUD XQD FHMREU FDUUJG GH YLGD

Mediante dicho decreto profesional, se dispone específicamente la aplicación del consentimiento informado (Ver anexo 3), considerado como una herramienta que permite dar a los participantes una claridad sobre las actividades a desarrollar, riesgos y beneficios de acuerdo al proyecto de intervención, SRU OR WDQWR HQ HO DUWtFXOR V
psicólogo no podrá practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario, o en casos de menores de edad o dependientes, del consentimiento del acudiente. Igualmente, la Corte Constitucional colombiana ha señalado en múltiples ocasiones la necesidad del consentimiento de las personas para poder ser objeto de intervencLRQHVS´ &LWDGR SRU
Hernández & Sánchez, 2015, p.5), enlazado se asiste la responsabilidad del artículo 25,
WHQLHQGR HQLFXHQWD TXH P
La información obtenida por el profesional no puede ser revelada a otros, cuando conlleve peligro o atente contra la integridad y derechos de la persona, su familia o la sociedad´ &RQJUHVR GH &RORPELD

De igual forma, se ajusta la prevalencia de una confidencialidad apreciando la información sin ningún tipo de juzgamiento, ni discriminación, dando cumplimiento a las

disposiciones descritas en el artículo 16 conforme a ejercer una labor fundamentada en la prevalencia de los derechos humanos.

De igual forma, se consideró de vital importancia contar la aceptación del Rector (Ver anexo 4) para llevar a cabo la sistematización a fin del desarrollo investigativo, generando estrategias colectivas acordes, obteniendo como resultado un bienestar mental y calidad de vida.

3 Recuperación del proceso vivido: Análisis del proceso de práctica a sistematizar

3.1 Reconstrucción de la historia

El día 9 de agosto del año 2021 se inició la práctica profesional I en el Instituto Técnico Agrícola ±ITA, desarrollando como función principal la generación de estrategias psicoeducativas a fin de una cultura inclusiva, teniendo en cuenta como primera necesidad la **LPSOHPHQWDFLYQLSHQFHMHVRFERROYGravante de Bienestar** Nacional **FRUUHODFERINQDGRSD, Queda** y bienestar psicosocial para el desarrollo **GH KDELOLGDGH y Ambiente** las implementaciones de las actividades planteadas, antecedentes en listados de asistencia y manifestaciones por parte de la coordinadora de Bienestar, se comienza a evidenciar la baja participación de los directivos, administrativos y docentes en actividades intralaborales presentadas desde el área de Bienestar Institucional y Talento Humano.

Por lo anterior, la sistematización de la experiencia consistió la aplicación de estrategias de incentivos mediante la psicoeducación para la mitigación del ausentismo en actividades intralaborales, derivado del eje de inclusión que lidera el área de Bienestar Institucional y Talento Humano del ITA Profesional, para llevar a cabo la creación del instrumento mixto de tipo Escala Likert, la cual permite una mejora en los procesos. En el proceso se llevaron a cabo el estudio de diferentes actividades efectuadas.

3.1.1 *Procesos Diagnósticos*

3.1.1.1 *Detención de necesidades*

Objetivo de la actividad: Establecer mediante la observación directa falencias y necesidades en el entorno, a fin de estructurar la matriz FODA.

Experiencia: Desde el día 10 de agosto del 2021, a las 10:15 a.m., se da un recorrido por todas las instalaciones y dependencias, a fin de determinar mediante la observación directa las necesidades y falencias dentro del entorno institucional, encontrando afectaciones en la esfera de relaciones laborales y la no participación de los colaboradores en propuestas planteadas en tiempos anteriores según lo manifestó el área de Bienestar Institucional.

3.1.1.2 *Encuesta cultura inclusiva*

Objetivo de la actividad: Conocer la perspectiva que se tienen los colaboradores y docentes acerca de diversidad, equidad y representatividad dentro de la comunidad, para la generación de planes o programas de incentivo desde el área de Bienestar Institucional y Talento humano.

Experiencia: El día 15 de agosto del 2021, con el acompañamiento del área de Bienestar Institucional se estructura la encuesta de cultura inclusiva (Ver anexo 5), para posterior envió a correos institucionales (Ver apéndice 4), el día 15 de septiembre del mismo año, posterior se evidencia la participación activa de 19 personas en su totalidad, distribuidas en un 42,1% de administrativos y 57,9% de docentes, observando que la mitad de la población no participó activamente, teniendo como intervalos el recordatorio electrónico y presencial, manifestando la importancia de cada participación.

&RPSDUWLHQGR \ FRQRFLHQGR 'LQIPLFD 3(O UH

Objetivo de la actividad: Aprender a reconocer semejanzas y diferencias para comprender al otro desde la tolerancia y el respeto.

Experiencia: El día 17 de septiembre de 2021, a las 3:30 pm, en el auditorio de posgrados del Instituto Técnico Agrícola - ITA, se programó OD DFWLYLGDG ³FRPSDUWL conociendo y haciendo una invitación cordial a través de los correos institucionales.

Para la fecha, a las 3:45 p.m. hacen el llegado los diferentes actores, por lo cual se realizó una socialización y bienvenida, apertura que fue dirigida por la coordinadora de Bienestar. La actividad inició invitando a los participantes a compartir un refrigerio que cada uno había suministrado, posterior a ello se da a conocer el tema de inclusión que se estaba empezando a trabajar, contextualizando sobre la sensibilización relacionada con la inclusión, equidad y bienestar psicosocial, que se llevarían a cabo a futuro.

Por otro lado, se presenta la dinámica **El Regalo de la Psicología** en formación Lina Marcela Canizales, actividad que contempló el llamado a un compañero que se caracterizará por un valor, el regalo tuvo que rotarse hasta cumplir con todos los valores (bondad, sinceridad, empatía, amor, paciencia, gratitud, humildad, responsabilidad, amistad), el cual tenía como última instancia el compartir, siendo ganador del regalo, dando como instructivo final compartir con todos sus compañeros. Terminando ejecución de la actividad se invitó a la reflexión mediante unas preguntas puntuales ¿Cómo se sintió? ¿Qué aprendió? Luego se efectuó la despedida, felicitando y agradeciendo por la asistencia. Al terminar dicha actividad se evidencia el entusiasmo por parte de algunos funcionarios, sin embargo, se observó la poca de participación de directivos y docentes, así como la falta de comunicación y divisiones en el grupo, debido a ello se retrasa la hora estimada para el inicio de la actividad, generando inconformidades que algunos participantes manifestados de manera verbal.

3.1.2 Pausas Psicosociales

Por medio de la programación realizada el día 16 de septiembre del 2021, se determina la pertinencia de las pausas psicosociales, planteando el día jueves de cada semana para su

ejecución, a fin de contribuir al desarrollo de habilidades blandas y reconocimiento de los demás, mediante el respeto, la tolerancia y la empatía.

3.1.2.1 **3DXVD SVLFRVRFLDO ³-XHJR GH OD (VFDOHUD´**

Objetivo de la actividad: Sensibilizar acerca de las diferentes culturas indígenas y diversidad a través de la aceptación y la empatía.

Experiencia: El día 23 de septiembre a las 10:00a.m se da inicio a la primera pausa psicosocial, la cual se llevó con el juego de la escalera; teniendo como asistencia 3 personas con un equivalente del 7% de la población, a pesar de los diferentes llamados directos ante los despachos de cada dependencia, obteniendo como respuesta las ocupaciones laborales que les acarrea. Posterior, se determina la importancia de generar estrategias psicoeducativas a fin de una participación activa, fijando como meta el 80% de la participación en las actividades, sensibilizando sobre la importancia del bienestar para una calidad de vida laboral.

3.1.2.2 **Pausa psicosocial Tingo-WDQJR ³\$SUHQGLHQGR \ FRQRFLHQG**

Objetivo de la actividad: Reconocer a profundidad que existen diferentes grupos vulnerables.

Experiencia: El día 30 de septiembre a las 10:35 a.m., comenzó la dinámica del Tingo-WDQJR ³\$SUHQGLFRQRFLHQGR´ ³GRQH VLFH. Se determinó organizar a los participantes en un círculo, posterior a ello se comienza el juego considerando que la persona que quede con la pelota del tingo tango, deberá sacar una de las tarjetas que contienen preguntas alusivas a la existencia de diferentes grupos vulnerables, por lo tanto, se les solicita responder a la consigna.

Se dejó clara la evidencia de una participación pasiva correspondiente a solo el 18% de la población. Al terminar se realizó la entrega de las estrellas de participación, dejando claridad que la máxima cantidad de estrellas por participante generara la redención de un premio sorpresa.

3.1.3.3 **Pausa SVLFRVRFLDO ³&DUUHUD D FLHJDV´**

Objetivo de la actividad: Fomentar el trabajo colaborativo a partir de la empatía.

Experiencia: Para el día 7 de octubre se ejecutó la actividad denominada "El juego de la vista obstruida". La cual se da como consigna organizarse en grupos de trabajo, permitiendo una subdivisión integrada por dos voces líderes y una persona con la vista obstruida mediante una máscara panda. Teniendo en cuenta esto, se orienta a los participantes a que lleven a su compañero a ciegas hasta un punto de encuentro donde las voces líderes se encuentran, quedando como ganador el primer equipo que logre estar completamente organizado. De la misma manera se orienta a los participantes a la reflexión acerca de la diferencia y la importancia de la empatía. Por último, se obtuvo como resultado la participación del 21% de la población, correlacionado a la invitación insistente para la actividad programada.

3.1.2.3 Pausa psLFRVRFLDO 30XULy PL WtD SDQFKD´

Objetivo de la actividad: Sensibilización a través del aprendizaje, reconociendo la diversidad que existe para comunicarnos.

Experiencia: De igual forma, para el día jueves 14 de octubre a las 10:40 a.m. hasta las 10:58 a.m., se ejecutó la actividad denominada "El juego de la espalda". Los participantes debían hacer una hilera vertical dando la espalda a cada uno de sus compañeros, posterior se da la noticia al primer colaborador el cual debía voltear y quedar de frente a su compañero de atrás, por ende comunicar la noticia sin utilizar un lenguaje verbal; acción que debía ser repetida por cada uno, hasta llegar a la última persona, contando la noticia. Al terminar, se obtuvo como retroalimentación el análisis acerca de la importancia de comunicarnos de diferentes formas. Al finalizar la actividad se contempla una reflexión sobre reconocimiento del otro.

A partir de la ejecución se logró establecer que la participación iba en un aumento significativo, pues se hacen presentes el 47% de los participantes, teniendo como referencia el reforzamiento a partir de la reflexión e incentivos.

3.1.2.4 PAUSA SVLFRVFLDO 3'LEXMDQGR DQGR´

Objetivo de la actividad: Reconocerse a sí mismo y a los demás desde la tolerancia y la empatía.

Experiencia: Teniendo en cuenta la programación realizada para día 28 de octubre, se hace hincapié en la importancia de identificar la diversidad de características físicas y

SHUVRQDOHV HQ FDGD FRODERUDGRU SRU OR FXDO GD SD

DQGR dirig e al personal asistente orientado a la realización de un dibujo que caracterizará un compañero sin dar a conocer su nombre, por lo cual los demás debían adivinar a quien se hacía referencia dicho esquema, teniendo en consideración la singularidad de cada participante. Al finalizar la actividad se contempla una reflexión sobre reconocimiento del otro.

Se observa la no disposición de participar en la actividad, actitudes orientadas hacia la realización de otras labores, teniendo una disminución del 11% en la participación comparativa ante la pausa del día 14 de octubre.

3.1.2.5 3DXVD SVLFRVFLDO 3/D LQVLJQLD GHO YDORU´

Objetivo de la actividad: Fomentar el reconocimiento y la responsabilidad de consigo mismo y con los demás a partir de la aceptación con los pares.

Experiencia: para el día 04 de noviembre se llevó a cabo la pausa psicoVRFLDO 3,QVLJQ GHO YDORU. Los colaboradores a escoger una o varias tarjetas que contenían una serie de valores identificando valores propios o de sus compañeros, posterior se daba la consigna de regalar a alguien o asimismo dicho valor, haciendo referencia a una autoresponsabilidad y reconocer los diferentes valores de los demás, destacando la importancia de una salud mental a fin de relaciones laborales saludables desde la aceptación, dando terminación a la actividad mediante las estrellas de participación.

En la última pausa psicosocial del año 2021-B se determina, mediante la observación directa, un crecimiento en la asistencia para las pausas psicosociales referente al 31% de la participación activa, acompañado de la disposición actitudinal de los colaboradores, a lo cual se atribuye la insistencia y concientización sobre la importancia de las pausas en medio de la jornada laboral.

3.1.3 Reconocimiento participativo

Objetivo de la actividad: Contribuir a reconocimiento de la participación activa enlazado al desarrollo de la generosidad y compañerismo, enlazados a incentivos por la vinculación directa en actividades intralaborales.

Experiencia: Para dar pertinencia a lo planteado en plan de trabajo, se determinó la realización de un cortometraje de noviembre del 2021 a las 10:00a.m, en la cual se comprende la necesidad de abordar el cortometraje sobre generosidad y compañerismo; realizando como entregable un incentivo (Diploma) al reconocimiento de los colaboradores que habían asistido de manera activa en las pausas psicosociales, a lo cual, llevo por sorpresa a muchos, aludiendo la participación a otros. De igual forma, se entrega como parte del incentivo un vaso a un funcionario quien contaba con 5 estrellas de participación, de igual forma un pequeño refrigerio para que cada uno disfrutara.

3.2 Ordenamiento y clasificación de la información.

Las narraciones de cada una de las experiencias se organizaron y clasificaron según la información en dos matrices en Excel. La primera matriz contiene las categorías y variables principales de cada experiencia en el Instituto Técnico Agrícola - ITA (Ver apéndice 1). La segunda matriz contiene de manera simplificada las categorías de cada experiencia con sus principales elementos, a fin de establecer aspectos particulares de las experiencias y para posteriormente ser usados para su interpretación y análisis.

A continuación, se presenta la matriz 2, la cual sintetiza la reconstrucción de la historia de manera descriptiva, según las categorías y variables halladas.

Tabla 3

Matriz 2 de Ordenamiento y clasificación de la información

Matriz 2 de Ordenamiento y clasificación de la información		
ítems	Categorías	Clasificación y unificación de las variables
1	Motivación	Estrategias de participación activa
		Recordatorio electrónico, presencial y llamaba telefónica para la participación.
		Concientización, reforzamiento desde la reflexión e incentivos y reconocimiento por la participación.
2	Ausentismo	Participación pasiva que oscila entre 7% y el 18% de la asistencia.
3	Presentismo	Aumento de la participación activa y presentismo posterior a la aplicación de las estrategias.

4	Clima laboral	Inicialmente atmósfera laboral afectada por divisiones grupales, actitudes, deterioro en las relaciones y fallas en la comunicación.
5	Incentivos	Incentivo físico (Vaso, diploma y estrella de participación) que psicológicamente representa en cada uno de los beneficiarios "El bienestar mental"

Tabla 3. Matriz 2 de Ordenamiento y clasificación de la información (2022)

4 Reflexiones de fondo

4.1 Factores claves que explican la lógica de lo sucedido en la experiencia sistematizada

4.1.1 ¿Por qué paso lo que pasó?

A partir de las experiencias vivenciadas en la práctica profesional I en el Instituto Técnico Agrícola - ITA, se logra establecer como eje de la sistematización aplicación de estrategias de incentivos mediante la psicoeducación para la mitigación del ausentismo en actividades intralaborales, teniendo en cuenta la distinción de cada particularidad referente a los componentes de la sistematización, desde el enfoque de la priorización de una adecuada salud mental en el trabajo determinando interrogantes tales como ¿Cómo el ausentismo laboral está relacionado con motivación de los colaboradores? ¿Cómo determinar estrategias para el presentismo laboral? ¿Cómo se ha contribuido el fortalecimiento de incentivos para una calidad de vida laboral?, incógnitas que dan surgimiento y orientación para una exégesis (explicación) de las experiencias concretas.

4.1.2 Mirada particular y colectiva de la experiencia sistematizada

Se extiende como proceso de análisis singular del ausentismo como parte inherente durante todo el proceso vivido, puesto que se logró evidenciar falencias que incidían en la participación activa de los colaboradores, la cual alterna entre 7% y el 18% de la asistencia; considerando que se pueden presentar riesgos psicosociales vinculados de forma directamente y relacionados con una desmejora en la calidad de vida laboral, puesto que, según investigaciones los niveles de ausentismo pueden estar directamente arraigados a deterioros en comunicación, participación e integración de ideas de los colaboradores, toma de decisiones, entre otros, lo cual ha incidido en un deterioro notable en el clima y calidad de vida laboral (Revello, 2018).

En relación con componente de motivación, se presentan características propias, siendo reflejadas en el aumento de la participación activa, correlacionadas al recordatorio electrónico, presencial y llamada telefónica, en vista que la concientización y el reforzamiento desde la reflexión e incentivos dan paso a una manifestación comportamental e interés por cooperar en los procesos de bienestar. Considerando un análisis teórico que involucra la motivación a partir de la satisfacción de necesidades, teniendo en cuenta un reconocimiento por parte de los superiores que incide en la creación de una cultura participativa (Vargas, 2013), teniendo relevancia a nivel de un clima laboral favorable.

Por otro lado, en función a un desarrollo positivo evidenciado con un aumento de participación, se señalan factores diferenciadores presentes en el transcurso de las dinámicas, obteniendo como efecto fundamental el presentismo focalizado desde la distinción general, logrando inferir un posicionamiento que abarca un aporte elocuente de la adaptación en las dinámicas realizadas desde una fundamentación teórica de reforzamiento positivo.

Desde la manifestación del componente de clima laboral se adhiere inicialmente una atmósfera laboral afectada por divisiones grupales, deterioro en las relaciones y fallas en la comunicación, situaciones que fueron evidenciadas durante el desarrollo de las experiencias,

por consiguiente, desde la consideración de Mamani et al. (2007) clima organizacional se vincula directamente como factor de riesgo para el estrés, afectando condiciones de vida correlacionadas a efectos cognitivos, conductuales y fisiológicos en la salud del colaborador, teniendo incidencias en el ausentismo laboral, por lo cual se estimó la pertinencia para abordar acciones dirigidas hacia la promoción de un clima laboral saludable desde una perspectiva general correlacionado al aumento de la participación activa de los funcionarios a de la Institución.

Como componente final se concibe el incentivo físico (Vaso, diploma y estrella de participación) que representa psicológicamente para cada uno de los beneficiarios "El bienestar mental". Logrando un espacio de reflexión sobre la importancia de la presencialidad de actividades que contribuyeron FRQ HO VRVWHQLPLHQWR SRVLWLYR GH OR (García, 2020). Desde una manera u otra, fue un refuerzo positivo en donde el incentivo sirvió para aumentar el presentismo desde una toma de consciencia en el trabajo en equipo y comunicación asertiva.

De manera particular, ya se observó como en distintas experiencias el uso de las ³HVWUHOODV YDVR GLSORPD´ Inicialmente, Perhullehwa DFWLYLGD mirada colectiva y reflexiva desde la psicología frente a la importancia de la atmósfera laboral y salud mental para una calidad de vida laboral.

Finalmente, la relación entre los componentes se integra para un análisis preciso para logrando comprender de manera acertada las experiencias concretas, lo cual, se deduce la importancia en la disposición de estrategias ante situaciones problemáticas que se puedan presentar en cualquier contexto, en consecuencia, encontrar resultados significativos de la experiencia vivida.

4.2 Autoevaluación del desempeño

El proceso de autoevaluación para el desempeño se determina a partir de un liderazgo colectivo, lo cual contribuyó en gran manera al desarrollo de construir una buena relación con los colaboradores, generando una conexión adecuada y lazos de confianza para la participación activa, correlacionada un rapport, obteniendo resultados favorables que se mostraron de manera significativa a lo largo de la experiencia.

Desde una perspectiva personal se extiende como autoobservación la mejora de una confianza en sí misma a la hora de implementar cualquiera estrategia, puesto que, de alguna manera, se reconoció que las acciones hacia el fomento de la participación en las actividades intralaborales no fuesen significativas.

4.3 Limitaciones en el proceso de sistematización

Dentro de las consideraciones limitantes se logra determinar el posicionamiento jerárquico de la Institución, relacionado con la influencia del poder por la alta dirección y conformación de grupos con nexo afectivo por condiciones familiares distinta a otros grupos que tienen intereses solo de forma organizacional, lo cual da paso a una tendencia de dos clases de grupos que ejercen una fuerza en la forma de interacción y toma de decisiones, lo cual domina de manera gradual en los procesos de ejecución y participación, de igual forma, se determina falencias relacionadas motivaciones y sentido de pertenencia; variable que puede ser tomada en cuenta para posteriores experiencias, haciendo claridad sobre la importancia del incentivo constante. Se estima pertinente, el reconocimiento particular de cada funcionario, considerando habilidades y características que pueden aportar para la ejecución de futuras estrategias de participación.

4.4 Impacto de la experiencia sistematizada

En este sentido, se evidencia un cambio importante mediante el análisis profundo teniendo en cuenta la rejilla de observación (Ver apéndice 2) realizada, que puede ser entendido de manera más clara a partir de la representación gráfica descrita a continuación:

Figura 3.

Análisis de la participación en actividades intralaborales. 2022



Figura 3. Análisis de la participación en actividades intralaborales, fuente de elaboración propia (2022)

Por lo anterior, se puede interpretar el aumento significativo de naturaleza cambiante en la participación en las actividades intralaborales organizadas desde el área de Bienestar Institucional y el área de Talento Humano en la ejecución de la práctica profesional I mediante la programación realizada y de acuerdo a las fechas estipuladas.

Para terminar, se hace notorio el impacto obtenido durante el desarrollo de la práctica profesional, teniendo como punto de vista principal estrategias de incentivos que permitieron fijar un reforzamiento en los colaboradores, teniendo como antecedente un ausentismo notorio en las actividades intralaborales.

5 Aprendizaje de la experiencia

5.1 Conclusiones

El objetivo propuesto en la sistematización de experiencias se logra satisfactoriamente, en la medida que se llevaron a cabo la aplicación de las estrategias de incentivos mediante la psicoeducación para la mitigación del ausentismo en actividades intralaborales, puesto que, logrando un efecto positivo, teniendo en cuenta que se obtuvo como cierre final una participación del 55% de la población total, cifra que permite deducir un aumento notable en la ejecución de cada actividad.

A través de la reconstrucción y aprendizajes, se evidenció como el presentismo fue mejorando a lo largo de la ejecución de las dinámicas, relacionadas con un componente motivacional mediante la comunicación recíproca antes, durante y después de cada ejecución.

Por último, las acciones realizadas permitieron sensibilizar y fortalecer sobre la comprensión del bienestar integral, para el desarrollo adecuado de actividades laborales, dando paso el fortalecimiento de un clima laboral favorable.

5.2 Resultados

Otras afirmaciones importantes que surgieron del resultado de la sistematización tienen que ver con la motivación intrínseca que se manifestó a lo largo del proceso, teniendo en cuenta la observación de conductas derivadas a no participar en actividades relacionadas con bienestar y calidad de vida laboral. En otro sentido, se consolida la importancia que tiene el desarrollo de estrategias de incentivos, para el fomento de la participación de los colaboradores, partiendo de la observación de las necesidades hacia la transformación de realidades de un contexto; es decir, se logra contrastar una oportuna solución ante una problemática evidenciada, mediante la introducción de conocimientos obtenidos en el contexto académico.

Finalmente, se identifica claramente la prevalencia que tiene la implementación de estrategias psicoeducativas que posibilite el reforzamiento positivo ante experiencias similares. Deducciones que infieren a partir de la distinción entre componentes y eje de la sistematización, denotando aspectos similares en relación con desarrollo de las dinámicas trabajadas, teniendo en cuenta la transformación del campo práctico, teniendo relación con la consolidación de experiencias enriquecedoras que surgen a partir del resultado de la sistematización.

5.3 Reflexiones finales

Desde el campo de la psicología organizacional, se convirtió en un reto la concientización sobre la importancia de las actividades intralaborales para la salud mental, puesto que, se da una conexión cercana para lograr establecer parámetros de motivación ante los colaboradores, por lo cual incide en creación de estrategias psicoeducativas a partir de un componente psicológico expresado a modo general en un bienestar psicosocial para la organización, sirviendo de referentes para posteriores intervenciones en prácticas profesionales y desarrollo de una sistematización.

A manera de conclusión final, surge como parte fundamental del proceso vivido, la reflexión respecto a la comprensión de la problemática, teniendo en cuenta la generación de soluciones a partir de la formación profesional adquirida durante el transcurso académico, haciendo relevancia sobre el campo disciplinar a partir de la búsqueda de un bienestar colectivo e individual. Asimismo, se logró el desenvolvimiento de habilidades que surgieron a partir del direccionamiento y ejecución de las dinámicas, obteniendo un aprendizaje integral enmarcado hacia la configuración de soluciones ante situaciones que se presenten en cualquier contexto.

5.4 Recomendaciones e interrogantes

Se presentan recomendaciones para futuras intervenciones en prácticas profesionales y desarrollo de sistematización, seguir propiciando acciones para el desarrollo de actividades intralaborales, asegurando una motivación, con el objetivo que los colaboradores participen de manera activa en los procesos de integración, facilitando la generación de un bienestar mental para una calidad de vida laboral.

Por otro lado, es necesario trabajar dinámicas orientadas al sentido de pertenencia y clima organizacional, considerando que se evidenció desde un conocimiento empírico, falencias en dichos componentes, por lo cual, se conjetura que a través de propuestas de reflexión se brinde la posibilidad de respuestas oportunas, siendo agentes de cambio para la Institución, en función de una acción previa a un diagnóstico.

De igual forma, es recomendable establecer parámetros que permitan un acercamiento más significativo entre las diferentes áreas y niveles jerárquicos, favoreciendo el desarrollo de relaciones interpersonales y laborales óptimas, contribuyendo a un entorno laboral saludable.

En esta dinámica es pertinente también, trabajar en el nivel de satisfacción de los colaboradores, tomando en consideración los indicios de una desmotivación laboral en función de las experiencias vivenciadas.

Por último, se hace necesario comprender y responder a futuras incógnitas, tales como ¿Las estrategias de incentivos han logrado impacto a largo plazo? ¿Cómo se puede contribuir al bienestar mental desde la motivación extrínseca? ¿Qué riesgos psicosociales pueden derivar del ausentismo en actividades de bienestar?, las cuales van a permitir una ampliación del proceso desarrollado durante la sistematización de experiencia.

6 Estrategias para la socialización de la experiencia: Productos de comunicación.

Mediante la reconstrucción del proceso e interpretación de resultados, se contempla como estrategia para la socialización de la experiencia en la Institución, el diseño y la creación

de un video creativo como producto final, facilitando el entendimiento sobre la sistematización de experiencia vivida en el Instituto Técnico Agrícola ±ITA, teniendo en cuenta la divulgación del proceso, a fin de ser referente para futuros procesos que resultan de interés en la dinámica desarrollada.

Para su visualización se generó en el siguiente hipervínculo:

VIDEO DE REFERENCIA <https://www.youtube.com/watch?v=CrBbY6ldSvw>

Referencias

- ④ Arnold J. & Randall R (2012) *Psicología del trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral*. Pearson Educación
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1298/1/Arnold%20Psicolog%c3%ad a%20del%20trabajo.pdf>
- ④ Caballero et al. (2019) *La nueva gestión pública frente a los desafíos de Colombia en el siglo XXI*. Repository Universidad Libre.
<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/15926>
- ④ Carrillo, Rueda & Ortiz (2020) La psicoeducación como instrumento intervencional para contrarrestar el mobbing. https://www.researchgate.net/profile/Sonia-Villagran-Rueda/publication/357913163_LIBRO_REFLEXIONES SOBRE LA EDUCACION COLOFON 100 621-comprimido/links/61e70881dafcdb25fd34f59e/LIBRO-REFLEXIONES-SOBRE-LA-EDUCACION-COLOFON-100621-comprimido.pdf#page=62
- ④ Castañeda et al. (2017) Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Psyconex*, Vol.8 (14) 1-13
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>
- ④ Cardona & Wilkinson (2006) *Trabajo en equipo*. Occasional Paper OP n° 07/10 https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36256917/Trabajo_En_equipo-with-cover-

[page-v2.pdf?Expires=1646931348&Signature=OKsg~QWtvM9JRpYh7MO-qM4o~2EYqSyMPSfH8oeFzTAGb6XbsrIIghS~tkBn4v90CbZl8BtGXGeat86DjfkCPheZ~XNFWElKptx8nDCsHWw9ei8Z8o7qJ4vW1tk6LVcol3Ha8lyPCtCEzUn5ClnJeQmEMhfdS52Xu1zgVM4wAzAX0rFzH7XRU8yx2PoD-CzJZ3v9QtOvooFLYFM3MZgEjtelZ6nV71IHMC1fnkaqauwQMCO1Nx8FTdgY3ZpWwpsvewSk781jxvnO2rLZO3OwDynYvwS2kIBbwWw92Dz~YM9rttrP16QXZH3g4JQVN95d7w0tu~8~MjN7m21NwbW0hg_ &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://www.uniminuto.edu/.../page-v2.pdf?Expires=1646931348&Signature=OKsg~QWtvM9JRpYh7MO-qM4o~2EYqSyMPSfH8oeFzTAGb6XbsrIIghS~tkBn4v90CbZl8BtGXGeat86DjfkCPheZ~XNFWElKptx8nDCsHWw9ei8Z8o7qJ4vW1tk6LVcol3Ha8lyPCtCEzUn5ClnJeQmEMhfdS52Xu1zgVM4wAzAX0rFzH7XRU8yx2PoD-CzJZ3v9QtOvooFLYFM3MZgEjtelZ6nV71IHMC1fnkaqauwQMCO1Nx8FTdgY3ZpWwpsvewSk781jxvnO2rLZO3OwDynYvwS2kIBbwWw92Dz~YM9rttrP16QXZH3g4JQVN95d7w0tu~8~MjN7m21NwbW0hg_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

☞ Cathalifaud, & Osorio (1989) *Introducción a los Conceptos Básicos de la Teoría General de Sistemas*. Redalyc <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10100306>

☞ Chiang, et al. (2010) *Relaciones entre clima organizacional y la satisfacción laboral*. Servicios Editoriales. S.L
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=v_sFY1XRFaIC&oi=fnd&pg=PA142&dq=satisfacci%C3%B3n+laboral&ots=Trc2mlYNOS&sig=VojUWI04Bg1M-ACDHwrBj5KL6zY#v=onepage&q=satisfacci%C3%B3n%20laboral&f=false

☞ Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia. Mc Graw Hill.
https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f29_2cd2.pdf

☞ Función Pública (2019) *Programa de Bienestar e incentivos*. Función Pública. https://www.funcionpublica.gov.co/documents/34645357/34702892/2019-03-15_Programa_bienestar.pdf/8e005823-338a-d12c-0e98-e37d5a660e93?t=1553873712272

☞ García A. & Osorio C. (2020). *Ausentismo laboral del personal asistencial y su impacto. Una mirada desde las condiciones laborales*. Academia Española. ISBN 978-620-0-3909-9

- ☞ García-Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, J. J., & Gómez-Rada, C. A. (2021). Clima organizacional: Teoría y práctica. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/26059/1/LOGOS%20SIGNUM%204%20web%20final.pdf>
- ☞ Heredia et al., (2017) Estudios de Casos en seguridad y salud en el trabajo. Una experiencia de formación en investigación. Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar. https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2952/EstudioCasos_SeguridadYSaludenTrabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=56
- ☞ Isaacs M. (2018) *Presentismo Laboral: Una Mirada Desde La Salud Ocupacional Como Nuevo Factor De Riesgo Laboral*. [Tesis de maestría, Universidad del Rosario] Repository Urosario. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/19787/ARTICULO%20PRESENTISMO%202018.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- ☞ González, F. y De Avice, A. D. (2017). *Qué es y cómo se paga el salario emocional*. Revista de negocios del IEEM, 80.
- ☞ Institución de Educación Superior ITA profesional (2020). Modelo educativo institucional. ITA profesional. [Página web] <https://ita.edu.co/normatividad-ita>
- ☞ Jara (s.f) Orientaciones teórico-prácticas para la sistematización de experiencias. Alboan. http://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0788/6_JAR_ORI.pdf
- ☞ Mamani et al. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. *Revista Peruana de Obstetricia y enfermería*, 3(1). <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/543/415>

Real Academia Española. (2021). Real Academia Española.

<https://www.rae.es/dpd/ausentismo>

Revello (2018) *La importancia de la motivación e incentivos para los trabajadores*.

Universidad Siglo 21]. Uesiglo21.

<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/16904/REVELLO%20ERICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rubio (2013) *Recursos Humanos: la importancia de la motivación e incentivos para los trabajadores*.

<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50032793/recursos-humanos-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1646923505&Signature=e-K2xxNoGa3OoGsIPaH6rNkFvoD4oUaFOEw~tCat~DsDBUjbRnq7wLLRyglVPYVzkCnG70vXTDGDf9SXNTvy7KaUp58pDHcWUy35dWd~3OuaiZ1N5PWAaiT3MxCOFS6VPsv e5ggfpFA9wpcFQ8B1xAScahLZz8h1b-IJRY84D9WWHO3o7Ug9IRj5Ls4zJezKKINMglZvg8SwD89~qBcmMPmtc~hLRXpJiB-gHDfSI~zHJIB0CoQZRyxw9wsCgZTTsYhvQEExzIViRcJbkv8o93f41~IsZ1kg6gN-K3osTSXQ9-9Hgb0xRySe1IQ97aT4JxKd4mbPHvg-vQdGECpyUw &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA>

Universidad de Deusto (2004) *La sistematización una nueva mirada nuestras prácticas*. Alboan

http://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0291/6_ALB_SIS.pdf

Vargas Téllez, J. A. (2013). Implicaciones de la teoría motivacional de la Autodeterminación en el ámbito laboral. *Nova scientia*, 5(9), 154-175.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052013000100010

☞ Willingham, J.G. (2008). Gestión del presentismo y la discapacidad para mejorar la productividad. Compendio de beneficios y compensaciones. 45(12): 1-8.

Apéndices

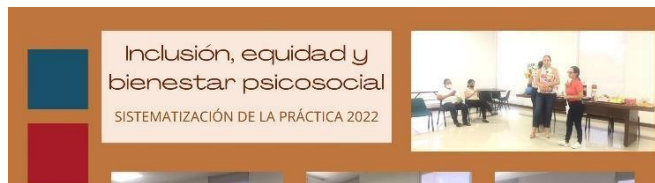
Apéndice 1. Matriz de ordenamiento y clasificación de la información

Matriz 1 de Ordenamiento y clasificación de la información		
Ítems	Categorías	Variables
1	Eje de la sistematización (Motivación)	Teniendo como intervalos el recordatorio electrónico y presencial, manifestando la importancia de cada participación.
		Invitación cordial a través de los correos institucionales
		Felicitando y agradeciendo por la asistencia.
		A pesar de los diferentes llamados directos ante los despachos de cada dependencia, obteniendo como respuesta las ocupaciones laborales que les acarrea.
		Generar estrategias a fin de una participación activa fijando como meta el 80% de la participación en las actividades
		Teniendo como referencia el reforzamiento a partir de la reflexión e incentivos.
		Insistencia y concientización sobre la importancia de las pausas en medio de la jornada laboral.
Reconocimiento de los colaboradores que habían asistido de manera activa		

2	Ausentismo	Observando que la mitad de la población no participo activamente (18)
		Poca de participación de directivos y docentes
		Asistencia 3 personas con un equivalente del 7% de la población,
		Se dejó clara la evidencia de una participación pasiva correspondiente a solo el 18%
		Se obtuvo como resultado la participación del 21% de la población
		Teniendo una disminución del 11% en la participación comparativa ante la pausa del día 14 de octubre.
3	Presentismo	Participación activa de 19 personas en encuesta de cultura Inclusiva
		Se logró establecer que la participación iba en un aumento significativo, pues se hacen presentes el 47% de los participantes
		Un crecimiento en la asistencia para las pausas psicosociales referente al 31% de la participación activa, acompañado de la disposición actitudinal de los colaboradores
4	Clima laboral	Afectaciones a nivel de relaciones laborales
		Falta de comunicación y divisiones en el grupo
		Se observa la no disposición de participar en la actividad, actitudes orientadas hacia la realización de otras labores,
5	Incentivos	Al terminar se realizó la entrega de las estrellas de participación dejando claridad que la máxima cantidad de estrellas por participante generara la redención de un premio sorpresa.
		Entrega de estrellas de participación.
		Realizando como entregable un incentivo (Diploma)
		Se entrega como parte del incentivo un vaso a un funcionario quien contaba con 5 estrellas de participación
		Refrigerio para que cada uno disfrutara

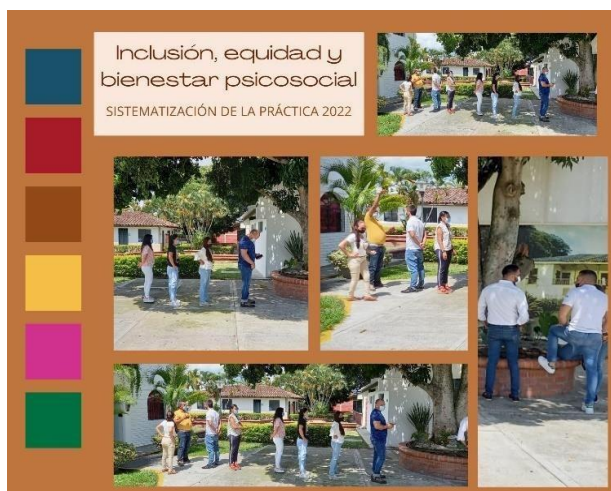
Apéndice 2. Rejilla de observación de actividades intralaborales

Apéndice 3. Registro fotográfico



Rejilla de observación Rejilla de observación de actividades intralaborales

Fecha	Tipo de actividad	actividad	Objetivo	Resultados alcanzados	Impresiones y observaciones	%de participación	
1 17-sep	Integración	Amor y amistad ³&RPSDUWL FRQRFLHQ	Aprender a reconocer semejanzas y diferencias para comprender al otro desde la tolerancia y el respeto.	En primera instancia se logró informar a los asistentes sobre el objetivo de la actividad a realizar, logrando integrar los asistentes mediante el desarrollo de las actividades planeadas, por lo cual se obtuvo como resultado la integración y reconocimiento de otros, contribuyendo al desenvolvimiento adecuado mediante la tolerancia, el respeto y la empatía.	Se logra denotar la poca de participación de Administrativos y directivos, así como la falta de comunicación y divisiones en el grupo, debido a ello se retrasa la hora estimada para el inicio de la actividad, generando inconformidades que algunos participantes manifestados de manera verbal.	45,1%	
2 23-sep	Pausa psicosocial	Juego de la escalera	Conocer los diferentes grupos indígenas en el Valle del cauca	A partir de la interacción social las personas experimentan altos niveles de satisfacción y bienestar, por lo cual mediante la ejecución de las pausas psicosociales se contribuyó a la prevención de una discriminación dentro de la organización y desarrollo de habilidades blandas, dando paso al reconocimiento de los demás desde la tolerancia y el respeto, generando un bienestar mental y social de los colaboradores; de igual forma los aportes se observan reflejados en un ambiente y clima laboral adecuado, permitiendo un desarrollo integral.	Los colaboradores manifiestan estar ocupados, por lo cual no asistieron.	7%	
3 30-sep	Pausa psicosocial	Psicopausa del Tingo-tango ³\$SUHQGL FRQRFLHQ	Reconocer a profundidad que existen diferentes grupos étnicos.		Algunos colaboradores al invitarlos de manera verbal, manifestaron estar ocupados, sin embargo se comienza a implementar el plan de incentivos (Estrella de participación)	18%	
4 07-oct	Pausa psicosocial	La carrera a ciegas	Fomentar el trabajo colaborativo		Se contempla la necesidad de gestionar y fomentar el sentido de pertenencia como parte principal de la responsabilidad individual y grupal, dentro del entorno laboral	21,0%	
5 14-oct	Pausa psicosocial	Murio mi tía pancha	Aprender a comunicarnos de diferentes maneras		seguir propiciando acciones y espacios para el desarrollo de actividades a fin de un bienestar laboral, igualmente, motivando a los colaboradores que participen de manera activa en los procesos de integración,	47%	
6 28-oct	Pausa psicosocial	La insignia del valor	Fomentar el reconocimiento y la responsabilidad de si		Se observa la no disposición de participar en la actividad, actitudes orientadas hacia la realización de otras labores.	31%	
7 04-nov	Pausa psicosocial	Dinamica dibujando ando	Reconocer al otro		Se logra evidenciar cambios orientadas a actitudes y comportamientos relacionados a invitaciones presenciales de las actividades.	26%	
8 26-nov	Integración	Clausura ³5HFRQRFLP SDUWLFLSDW cortometraje - Dinamica el juego de la escalera.	Contribuir a reconocimiento de la participación activa enlazado al desarrollo de la generosidad y compañerismo.		Se logró una reflexión cerca de la generosidad y trabajo colaborativo, además de contribuir a una satisfacción laboral.	Los colaboradores manifiestan su alegría por el reconocimiento y la importancia del trabajo colaborativo, además de manifestar que en un principio no asistían porque eran otro tipo de actividad	55%



ESTABLECIMIENTO PÚBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
REDEFINIDA POR CICLOS
Resolución 8958 octubre 13 de 2011 – MEN
NIT: 800.124.023-4 -
Código: FOR-07H-025 Versión: 03 Fecha: 18/03/2014



CONTROL DE ASISTENCIA

Evento: Inducción () Capacitación () Reunión () Otro (X) Cual? Integración de Amor y Amistad
 Capacitación: Integración Tema: "Compartiendo y Conociendo"
 Objetivo: Fomentar el desarrollo de habilidades e integración para un entorno laboral saludable.
 Modalidad: Presencial
 Por: Jugela M. Rodríguez Olea
 Área: Bienestar Institucional y Talento Humano Evento requiere evaluación: SI NO
 Fecha de evaluación aplicado: Encuesta de Satisfacción
Sept. 17. 2021 Jornada Mañana Hora inicio: 4:00pm Hora Terminación: 5:00pm Intensidad Horaria: 1 hora

NOMBRES Y APELLIDOS	CÉDULA	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO	PROGRAMA ACADÉMICO O CARGO	FIRMA
Jugela M. Rodríguez Olea	115060977	bienestar@ita.edu.co	312283277	Bienestar	<i>Jugela M. Rodríguez Olea</i>
Yolanda Feli Acevedo P.	115077820	comunicacion@ita.edu.co	3183903302	Comunicaciones	<i>Yolanda Feli Acevedo</i>
Diego del Carmen Obando	3586796	gestiopermanencia@ita.edu.co	3172695876	Gestión Financiera	<i>Diego del Carmen Obando</i>
Yolanda A. Beltrán	31643140	tesoreria@ita.edu.co	306612612	Tesorería	<i>Yolanda A. Beltrán</i>
Yolanda Beltrán	115079697	estadistica@ita.edu.co	3162697286	Auxiliar Registro	<i>Yolanda Beltrán</i>
Yolanda Edith Yamal	38875061	registro-academico@ita.edu.co	3113190566	Registro Académico	<i>Yolanda Edith Yamal</i>
Yolanda C. S.	18577228	contabilidad@ita.edu.co	316600723	Contabilidad	<i>Yolanda C. S.</i>
Yolanda Yessenia Hernández	111061497	nomina@ita.edu.co	3188461119	Nómina	<i>Yolanda Yessenia Hernández</i>
Yolanda Sánchez	6646124	desarrollo-sistemas@ita.edu.co	3187080684	Desarrollo de Sistemas	<i>Yolanda Sánchez</i>

Capacitamos Para la Transformación Productiva
Carrera 12 # 26b-74 Guadalupe de Buga - PEB: 57 (2) 389 6023
ventas@uniminto.edu.co - notificacionesjudiciales@ita.edu.co
www.ita.edu.co



Apéndice 4. Registros de asistencia

ESTABLECIMIENTO PÚBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR

REDEFINIDA POR CICLOS

Resolución 8958 octubre 13 de 2011 – MEN

NIT: 800.124.023-4

Código: FOR-GTH-025

Versión: 03

Fecha: 18/03/2014



Página 1 de 1

CONTROL DE ASISTENCIA

Yesmín Hoyos	38864423	apoyacademico@ita.edu.co	3225416647	Asistente Administrativo	Yesmín Hoyos
Rafael Robina Cepeda	515114	Admince@ita.edu.co	3005015118	Tec. Área Cívica	Rafael Robina
Valeria Cerezo Rivera	38858194	valeriad@ita.edu.co	311007886	Planificación y Calidad	Valeria Cerezo
Isabel Herrera V	105375342	talento@ita.edu.co	300551029	Talento Humano	Isabel Herrera
L. Amaya Ortiz	38892895	lap@ita.edu.co	321877464	Ventanilla Única	L. Amaya Ortiz
Aida Cuervo Torres	31166425	gestionesdocumental@ita.edu.co	31672558	Gestiones documentales	Aida Cuervo Torres
Arenas Muro	33509320	aux.secreta@ita.edu.co	302403503	Aux. Adm.	Arenas Muro
Fredy Lozano Garcia	111507305	lozand@ita.edu.co	301408378	Extensión	Fredy Lozano

Capacítanos Para la Transformación Productiva
Carrera 12 # 250-74 Guadalupe de Buga - PBX: 57 (2) 388 6023
ventanilla@ita.edu.co - notificacionesjudiciales@ita.edu.co
www.ita.edu.co

ESTABLECIMIENTO PÚBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
REDEFINIDA POR CICLOS
Resolución 8958 octubre 13 de 2011 – MEN
NIT: 800.124.023-4 -



Código: FOR-GTH-025 Versión: 03 Fecha: 18/03/2014 Página 1 de 1

CONTROL DE ASISTENCIA

Tipo de Evento: Inducción () Capacitación () Reunión () Otro Cual? Para Psicología
 Tipo de Capacitación: _____ Tema: Incluyendo y conociendo
 Objetivo: Reconocer diferentes grupos indígenas a partir de su cultura y diversidad.
 Metodología: Dinámica grupal. "Juego de la Escalera"
 Instructor: Psicóloga en formación Lina Marcela Caizales
 Procedencia: Bienestar Institucional.
 Evento requiere evaluación: SI ___ NO Método de evaluación aplicado: _____
 Fecha: 23/09/2021 Jornada Mañana Hora inicio: 10:00 Hora Terminación: 10:15 Intensidad Horaria: 15 minutos

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	CORREO ELECTRONICO	ÁREA	FIRMA
1	Diana C. Fuentes Liberos	estadistica@ita.edu.co	Almacenación	
2	Olga Lucia Amaya Ortiz	ventanillaunica@ita.edu.co	ventanilla única	
3	Angel Ruben Molina	Almacen@ita.edu.co	Almacen	Angel Molina
4				
5				
6				
7				
8				

Capacitamos Para la Transformación Productiva
Carrera 12 # 26c-74 Guadalupe de Buga - PBX: 57 (2) 388 6023
ventanillaunica@ita.edu.co - notificacionesjudiciales@ita.edu.co
www.ita.edu.co

ESTABLECIMIENTO PÚBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
REDEFINIDA POR CICLOS
Resolución 8958 octubre 13 de 2011 – MEN
NIT: 800.124.023-4 -



Código: FOR-GTH-025 Versión: 03 Fecha: 18/03/2014 Página 1 de 1

CONTROL DE ASISTENCIA

Tipo de Evento: Inducción () Capacitación () Reunión () Otro Cual? Para Psicología
 Tipo de Capacitación: _____ Tema: Distinguiendo los grupos vulnerables.
 Objetivo: Contribuir al desarrollo de habilidades blandas y reconocimiento de los demás.
 Metodología: Dinámica grupal. "TINGO TANGO"
 Instructor: Practicante Lina Marcela Caizales Orozco (Psicología)
 Procedencia: Bienestar Institucional
 Evento requiere evaluación: SI ___ NO Método de evaluación aplicado: _____
 Fecha: 30/09/2021 Jornada Mañana Hora inicio: 10:30 Hora Terminación: 10:40 Intensidad Horaria: 10 minutos

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	CORREO ELECTRONICO	ÁREA	FIRMA
1	Olga Lucia Amaya O.	ventanillaunica@ita.edu.co	Ventanilla Única	
2	Diana Edith Mantanda	registro-academico@ita.edu.co	Registro	
3	Angel Ruben Molina	almacen@ita.edu.co	Almacen	
4	Diana C. Fuentes Liberos	estadistica@ita.edu.co	Almacenación	
5	Luis Fernando Lora Ariza	luis.lora@ita.edu.co	Soporte TIC	
6	Luis Fernando Lora Ariza	Soporte @ Gmail Lora	Soporte TIC	
7	Etiana Felo Acevedo	comunicacion@ita.edu.co	Comunicación	Etiana Acevedo
8				

Capacitamos Para la Transformación Productiva
Carrera 12 # 26c-74 Guadalupe de Buga - PBX: 57 (2) 388 6023
ventanillaunica@ita.edu.co - notificacionesjudiciales@ita.edu.co
www.ita.edu.co

ESTABLECIMIENTO PÚBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
REDEFINIDA POR CICLOS

Resolución 8958 octubre 13 de 2011 - MEN

NIT: 800.124.023-4 -

Código: FOR-GTH-025

Versión: 03

Fecha: 18/03/2014

Página 1 de 1



CONTROL DE ASISTENCIA

Tipo de Evento: Inducción () Capacitación () Reunión () Otro () Cual? Para Psicología

Tipo de Capacitación: _____ Tema: El trabajo en equipo y la empatía.

Objetivo: Fomentar el trabajo Colaborativo y la empatía con los Pares.

Metodología: Dinámica grupal "Carrera o Correas"

Instructor: Practicante - Psicología Lina Marcela Camizuela

Procedencia: Bienestar Institucional

Evento requiere evaluación: SI NO Método de evaluación aplicado: _____

Fecha: 07/10/2021 Jornada Noche Hora inicio: 10:00 Hora Terminación: 10:20 Intensidad Horaria: 20 minutos

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	CORREO ELECTRONICO	ÁREA	FIRMA
1	<u>Olga Edith Yaulanda</u>	<u>registro-acad-ico@ita.edu.co</u>	<u>Registro</u>	<u>[Firma]</u>
2	<u>[Firma]</u>	<u>luis.sanchez@ita.edu.co</u>	<u>Administración</u>	<u>[Firma]</u>
3	<u>Olga Lucia Amaya O.</u>	<u>ventanilla@ita.edu.co</u>	<u>ventanilla única</u>	<u>[Firma]</u>
4	<u>Elona Eda Acarate P.</u>	<u>comunicaciones@ita.edu.co</u>	<u>Comunicaciones</u>	<u>Elona Acarate</u>
5	<u>Zoly Hernandez</u>	<u>nomina@ita.edu.co</u>	<u>Nomina</u>	<u>Zoly Hdez.</u>
6	<u>Veronica Andrea Sánchez</u>	<u>vsanchezsa@uniminuto.edu.co</u>	<u>practicante psic.</u>	<u>Veronica Sanchez</u>
7	<u>Diana Elizabeth Liberosi</u>	<u>estadistica@ita.edu.co</u>	<u>Planeación</u>	<u>[Firma]</u>
8	<u>Laura María González</u>	<u>lgonzales@uniminuto.edu.co</u>	<u>T.S</u>	<u>Laura González</u>

Capacítanos Para la Transformación Productiva
Carrera 12 # 26c-74 Guadalupe de Buga - PBX: 57 (2) 389 6023
ventanilla@ita.edu.co - notificacionesjudiciales@ita.edu.co
www.ita.edu.co

ESTABLECIMIENTO PÚBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR

REDEFINIDA POR CICLOS

Resolución 8958 octubre 13 de 2011 - MEN

NIT: 800.124.023-4 -

Código: FOR-GTH-025

Versión: 03

Fecha: 18/03/2014

Página 1 de 1



CONTROL DE ASISTENCIA

Tipo de Evento: Inducción () Capacitación () Reunión () Otro () Cual? Para psicología

Tipo de Capacitación: _____ Tema: Desarrollo de habilidades Comunicativas

Objetivo: Fomentar el reconocimiento de la diversidad desde la empatía.

Metodología: Dinámica Grupal "Noro mi tia Pancho"

Instructor: Practicante - psicología: Lina Marcela Camizuela

Procedencia: Bienestar Institucional.

Evento requiere evaluación: SI NO Método de evaluación aplicado: _____

Fecha: 11/10/2021 Jornada Noche Hora inicio: 10:40 Hora Terminación: 10:50 Intensidad Horaria: 10 minutos

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	CORREO ELECTRONICO	ÁREA	FIRMA
1	<u>Diana Edith Yaulanda</u>	<u>registro-acad-ico@ita.edu.co</u>	<u>Registro y e.</u>	<u>[Firma]</u>
2	<u>Diana Elizabeth Liberosi</u>	<u>estadistica@ita.edu.co</u>	<u>Planeación</u>	<u>[Firma]</u>
3	<u>[Firma]</u>	<u>gesti@uniminuto.edu.co</u>	<u>Finanzas</u>	<u>[Firma]</u>
4	<u>[Firma]</u>	<u>luis.sanchez@ita.edu.co</u>	<u>Administración</u>	<u>[Firma]</u>
5	<u>Veronica Andrea Sánchez</u>	<u>vsanchezsa@uniminuto.edu.co</u>	<u>practicante psic</u>	<u>Veronica Sanchez</u>
6	<u>Elona Eda Acarate P.</u>	<u>comunicaciones@ita.edu.co</u>	<u>Comunicaciones</u>	<u>Elona Acarate</u>
7	<u>Zoly Yecenia Hernandez</u>	<u>nomina@ita.edu.co</u>	<u>Nomina</u>	<u>Zoly Hdez.</u>
8	<u>Angela Rodríguez</u>	<u>Bienestar@ita</u>	<u>Bienestar</u>	<u>[Firma]</u>

Capacítanos Para la Transformación Productiva
Carrera 12 # 26c-74 Guadalupe de Buga - PBX: 57 (2) 389 6023
ventanilla@ita.edu.co - notificacionesjudiciales@ita.edu.co
www.ita.edu.co

ESTABLECIMIENTO PÚBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
REDEFINIDA POR CICLOS
Resolución 8958 octubre 13 de 2011 – MEN
NIT: 800.124.023-4 -



Código: FOR-GTH-025 Versión: 03 Fecha: 18/03/2014 Página 1 de 1

CONTROL DE ASISTENCIA

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	CORREO ELECTRONICO	ÁREA	FIRMA
9	Anny Arenas Muñoz	secretaria.rectoria@ita.edu.co	Personería	[Firma]
10	Franklin Alexander Mejía	frank_messi_s19@hotmail.com	Control, Bases	[Firma]
11	Jebastian Parro Londoño	Sepparra@ita.edu.co	Investigación	Jebastian Parro L.
12	Laura Mariana Gonzalez	lgonzales7@uniminuto.edu.co	T.S	Laura Gonzalez
13	Diana Alejandra Beltrán	tesoreria@ita.edu.co	tesoreria	Diana A. Beltrán
14	Yerlin Yvonne Cárdenas	calidad@ita.edu.co	Calidad	[Firma]
15	Cesar Marvin	cesarmarvin23@gmail.com	Comunicaciones	[Firma]
16	Josely Logino García	jlogino@ita.edu.co	Extensión	[Firma]
17	Joselicer Quintero Cárdenas	jquintero@ita.edu.co	Profesor	[Firma]
18	Clara Isabel Herrera V.	claraherrera@ita.edu.co	Tarjetas Honor	Clara Herrera
19				
20				
21				
22				
23				
24				

Capacítanos Para la Transformación Productiva
Carrera 12 # 26c-74 Guadalupe de Buga - PEX: 57 (2) 389 6023
ventanillaunica@ita.edu.co - notificacionesjudiciales@ita.edu.co
www.ita.edu.co

ESTABLECIMIENTO PÚBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
REDEFINIDA POR CICLOS
Resolución 8958 octubre 13 de 2011 – MEN
NIT: 800.124.023-4 -



Código: FOR-GTH-025 Versión: 03 Fecha: 18/03/2014 Página 1 de 1

CONTROL DE ASISTENCIA

Tipo de Evento: Inducción () Capacitación () Reunión () Otro (x) Cual? pausa psicosocial

Tipo de Capacitación: _____ Tema: Reconocimiento de características de cada individuo, a través del respeto.

Objetivo: fomentar el reconocimiento de diversidad de características mediante el respeto.

Metodología: Dinámica Grupal. "Insignia del Valor"

Instructor: Practicante de Psicología. Lina Marcela Cárdenas

Procedencia: Bienestar Institucional.

Evento requiere evaluación: SI ___ NO X Método de evaluación aplicado: _____

Fecha: 28/10/2021 Jornada: Mañana Hora inicio: 10:40 Hora Terminación: 10:50 Intensidad Horaria: 10 minutos.

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	CORREO ELECTRONICO	ÁREA	FIRMA
1	Angel Ruben Molina	Almacen@ita.edu.co	Almacen	[Firma]
2	[Firma]	veronica.sanchez@ita.edu.co	Participante	[Firma]
3	Elvira Ibañeta P.	comunicacion@ita.edu.co	Comunicaciones	[Firma]
4	Zoruy Hernandez	womina@ita.edu.co	womina	[Firma]
5	Olga Lucia Amaya O.	ventanilla.unica@ita.edu.co	ventanilla.unica	[Firma]
6	Veronica Andrea Sanchez	vsanchez@uniminuto.edu.co	participante psc	Veronica Sanchez
7	José Juan Parro Londoño	Lepparra@ita.edu.co	Docente	José Juan Parro
8	Angela Rodríguez	Bienestar@ita.edu.co	Bienestar	[Firma]

Capacítanos Para la Transformación Productiva
Carrera 12 # 26c-74 Guadalupe de Buga - PEX: 57 (2) 389 6023
ventanillaunica@ita.edu.co - notificacionesjudiciales@ita.edu.co
www.ita.edu.co

ESTABLECIMIENTO PÚBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
REDEFINIDA POR CICLOS
Resolución 8958 octubre 13 de 2011 – MEN
NIT: 800.124.023-4 -



Código: FOR-GTH-025 Versión: 03 Fecha: 18/03/2014 Página 1 de 1

CONTROL DE ASISTENCIA

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	CORREO ELECTRONICO	ÁREA	FIRMA
9	Angel Robert Nolasco	Almacen@ita.edu.co	Almacen	Angel Robert Nolasco
10	Luis Fernando Lara Mejia	Soparte@ita.edu.co	Soparte tic	Luis Fernando Lara Mejia
11	Carlos A Montoya	ca.montoya@ita.edu.co	Docente	Carlos A Montoya
12	Amy Arenas Morón	sacitanaarenas@ita.edu.co	Asesoría	Amy Arenas Morón
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				

Capacitación Para la Transformación Productiva
Carrera 12 # 25c-74 Ciudad Jardín de Buga - PBX: 57 (2) 383 8023
ventas@unimuto@ita.edu.co - notificacionesjudiciales@ita.edu.co
www.ita.edu.co

ESTABLECIMIENTO PÚBLICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
REDEFINIDA POR CICLOS
Resolución 8958 octubre 13 de 2011 – MEN
NIT: 800.124.023-4 -



Código: FOR-GTH-025 Versión: 03 Fecha: 18/03/2014 Página 1 de 1

CONTROL DE ASISTENCIA

Tipo de Evento: Inducción () Capacitación () Reunión () Otro (X) Cual? Foro Psicosocial
Tipo de Capacitación: _____ Tema: Reconocimiento y responsabilidad para relaciones saludables
Objetivo: Contribuir al desarrollo de habilidades interpersonales y afectivas con los pares.
Metodología: Dinámica Grupal "Dibujando Amor"
Instructor: Psicóloga en formación Lina Marcela Carrizosa
Procedencia: Bienestar Institucional
Evento requiere evaluación: SI NO Método de evaluación aplicado: Encuesta de satisfacción general
Fecha: 14/04/2014 Jornada: Mañana Hora inicio: 11:00 Hora Terminación: 11:30 Intensidad Horaria: 30 minutos

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	CORREO ELECTRONICO	ÁREA	FIRMA
1	Diana Cibentes Librera	estadistica@ita.edu.co	Planificación	Diana Cibentes Librera
2	Yolanda Edith Utrabanda	registro-academico@ita.edu.co	Registro	Yolanda Edith Utrabanda
3	María del Carmen Vargas M.	gestioprogramacion@ita.edu.co	Financiera	María del Carmen Vargas M.
4	José Luis Sánchez	joseluis.sanchez@ita.edu.co	Asesoría	José Luis Sánchez