

**PROMOCIÓN DE HABILIDADES PARA LA VIDA EN EL ENTORNO LABORAL EN
TIEMPOS DE PANDEMIA POR COVID-19 EN LA CAJA DE COMPENSACIÓN
FAMILIAR DEL CESAR, COMFACESAR.**

JOSÉ DAVID BERMÚDEZ ROMERO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

2020

**PROMOCIÓN DE HABILIDADES PARA LA VIDA EN EL ENTORNO LABORAL EN
TIEMPOS DE PANDEMIA POR COVID-19 EN LA CAJA DE COMPENSACIÓN
FAMILIAR DEL CESAR, COMFACESAR.**

JOSÉ DAVID BERMÚDEZ ROMERO

**ASESOR TEMÁTICO
Mgrs. LANDYS PUMAREJO MARTÍNEZ**

**INFORME DE PASANTÍA EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL PRESENTADO
COMO REQUISITO PARA OPTAR AL TÍTULO DE PSICÓLOGO**

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

2020

AGRADECIMIENTOS.

Gracias a COMFACESAR por su calidad como organización reflejada a través del potencial de servicio de sus empleados y al mismo tiempo el continuo crecimiento para el fortalecimiento del bienestar laboral a través del compromiso de grupo. De igual forma, el apoyo de La Coordinadora de Gestión humana, Liliam Ramos y la Psicóloga Tulia Farfán a quien durante el tiempo le ha dado aprecio a mis ideas para mejorar el bienestar laboral, quien a través de la escucha atenta, el debate de las ideas y la retroalimentación de una manera asertiva y oportuna ha logrado motivarme a realizar el trabajo de la mejor manera.

DEDICATORIA.

A mi amiga Kendy Quintero a quien admiro por su muestra de pasión por la psicología y expresión del valor de la ciencia Social y humana, tanto en el crecimiento personal como profesional.

CONTENIDO.

6. INTRODUCCIÓN.....	PAG.6
7. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.	PAG.7
7.1 Breve Reseña Histórica.	
7.2 Aspecto Estratégicos.	
7.3 Estructura Organizacional.	
7.4 Portafolio De Productos Y Servicios	
8. INFORME DE PASANTÍAS.....	PAG.13
8.1 Descripción De La Dependencia.	
8.2 Informe De Gestión.	
9. PROPUESTA DE LA PASANTÍA.....	PAG.20
9.1 título.	
9.2 diagnóstico.	
10. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.....	PAG.23
11. OBJETIVOS.....	PAG.25
11.1 Objetivo General	
11.2 Objetivo Específico	
12. RESULTADOS.....	PAG.26
13. MARCO DE REFERENCIA.....	PAG.26
13.1 Marco De Antecedentes.	
13.2 Marco Teórico	
14. METODOLOGÍA.....	PAG.40
15. CRONOGRAMA.....	PAG.44

16. LOGROS ALCANZADOS.....	PAG.45
17. IMPACTOS PERCIBIDOS POR EL PASANTE.....	PAG.46
18. LIMITACIONES.....	PAG.47
19. CONCLUSIÓN.....	PAG.48
20. RECOMENDACIÓN	PAG.49
21. FUENTE DE INFORMACIÓN.....	PAG.51
22. ANEXOS	PAG.54

INTRODUCCIÓN.

No cabe duda que la psicología organizacional hoy por hoy es una profesión bien vista para el desarrollo de las empresas exitosas. Es el caso de la empresa multinacional Google, a quienes se les es reconocida entre las mejores empresas.

Según: (Díaz, 2017) “las mejores empresas para trabajar en el país son, en su orden, Google, Unilever y Ecopetrol”. Ya que han mostrado resultados que se ve reflejada directamente en la productividad de sus empleados cuando se fomenta el bienestar personal y laboral. De la misma forma, La caja de Compensación familiar del cesar, Comfacesar. Busca, fortalecer el bienestar socio laboral a través del entorno laboral saludable y las habilidades para la vida.

Por consiguiente, en este documento se presenta el proyecto denominado, “Promoción de habilidades para la vida en el entorno laboral en tiempos de pandemia por covid-19 en la caja de compensación familiar del cesar, Comfacesar”. En tal sentido, se pretende a través del análisis de la praxis en las diferentes actividades a realizar mejoras al plan determinado en este documento para favorecer el impacto positivo de las estrategias que responderán a los intereses de los empleados, En primer lugar, tener en la cuenta las características personales de los empleados, como por ejemplo: los perfiles humano; que en la actualidad debido a múltiples factores que los influyen, tales como el avance tecnológico, la competitividad y la innovación, entre otros; implica Planear, Ejecutar, Evaluar y Actuar desde una mirada de mejora continua. En segundo lugar. No olvidar el contexto en el que se encuentra el país y el mundo con la actual pandemia covid-19; Que impacta la salud mental de los empleados por la alerta sanitaria y el inmediato confinamiento obligatorio.

En tercer lugar, fusionar todos estos análisis que entran a hacer parte importante en el diseño del proyecto para el manejo del personal, estableciendo procesos que ayudan a equilibrar las presiones sobre la organización y haciendo un trabajo de empalme entre la empresa, el trabajador y el ambiente externo.

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.

COMFACESAR.

La Caja fue creada mediante resolución No.0121 del 2 de abril de 1968 expedida por la Gobernación del Departamento del Cesar, con una duración de tiempo indefinido. Inició la atención al público a partir del 25 de junio del mismo año recibiendo las afiliaciones de las primeras 30 empresas, 302 trabajadores con 756 personas a cargo.”

“Las Cajas de Compensación Familiar son modelos en el país de redistribución de ingresos, construcción de capital social, prestación de servicios sociales. Comfacesar es líder en nuestro departamento en la administración de recursos parafiscales, asignación de subsidios y prestación de servicios sociales, con talento humano comprometido en la eficiencia, la innovación y la calidad de servicios propiciando bienestar integral a nuestros afiliados, empleados y comunidad en general.” (Caja de Compensación Familiar del Cesar, 2020)

RESEÑA HISTÓRICA.

Por iniciativa de un pequeño grupo de comerciantes afiliados a la Federación Nacional de Comerciantes – Fenalco, se conformó el primer Consejo Directivo de 5 miembros

principales con sus respectivos suplentes, siendo su presidente el señor Manuel Pineda Bastida (QEPD), vicepresidente Álvaro De Castro y secretario Samuel Arévalo Gutiérrez.

La Caja fue creada mediante resolución No.0121 del 2 de abril de 1968 expedida por la Gobernación del Departamento del Cesar, con una duración de tiempo indefinido. Iniciamos la atención al público a partir del 25 de junio del mismo año recibiendo las afiliaciones de las primeras 30 empresas, 302 trabajadores con 756 personas a cargo.

En 1978 fue construida nuestra sede administrativa y financiera, ubicada en la carrera 9 No.16A-48; esta edificación fue remodelada y ampliada con una estructura moderna en el año 2008.

En 1992, se construyó el Centro Recreacional La Pedregosa ubicado en Valledupar. Este importante escenario reúne en su infraestructura las condiciones ideales para que nuestras familias afiliadas y comunidad en general, disfruten de una sana recreación e integración a través del deporte. Para las familias del sur del departamento, contamos con el Centro Recreacional El Limonar, ubicado en el corregimiento de Villa de San Andrés a 2 kilómetros del municipio de Aguachica.

En el 2007, se construyó el edificio del Centro Integral de Servicios ubicado en la calle 14 No. 14-66, el cual cuenta con un auditorio con capacidad para 200 personas, un gimnasio y oficinas donde se atienden a los afiliados y beneficiarios sobre los servicios del pago subsidio monetario, subsidio al desempleo, consultas médicas para medicina adscrita, aportes, turismo, crédito social, capacitación, instituto de formación para el

trabajo y desarrollo humano; además de las oficinas de Turismo, Comunicaciones Mercadeo y Protocolo, entre otros.

En el 2008, Icontec nos ha otorgado la certificación de calidad en todos los servicios que presta la Caja en las sede de Valledupar, con sus respectivas auditorias de seguimiento en los años 2009 y 2010. En el 2011 se llevó a cabo la auditoria de renovación y ampliación del certificado de calidad a la UIS Codazzi y a la UIS Aguachica y el Colegio Comfacesar que fue construido y Centro de Servicios en enero de 2009, con una capacidad de 1.700 estudiantes desde de preescolar hasta bachillerato, el cual cuenta con una infraestructura moderna y excelencia educativa.

En convenios de cooperación y aportes celebrados con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y El Municipio de Valledupar se construyeron los Jardines Sociales denominados Paisaje de Sol, La Mariposa del Rio Badillo y El Valle del Amor Amor, los cuales administramos desde los años 2009, 2010 y 2011 respectivamente. Estos centros tienen una capacidad de 300 niños y niñas cada uno de población vulnerable que habitan en los sectores marginales de Valledupar.

Dentro de los propósitos y metas que ha establecido Comfacesar, está llegar con oportunidad y efectividad a cada uno de nuestros afiliados y beneficiarios, asegurando la prestación de los servicios. Para ello se implantaron oficinas en los municipios de La Loma, La Jagua de Ibirico, Codazzi, Aguachica, El Copey. Estas tres últimos, en la actualidad cuentan con un a infraestructura moderna que nos permitió elevar estas sedes a la categoría de Unidades Integrales de Servicios UIS.

En el 2017, se interviene con adecuaciones, la edificación de la sede B del área administrativa ubicada carrera 9 No 16^a – 48.

En Comfacesar nos seguimos proyectando con más construcciones, como es el caso de la UIS de La Jagua, el centro de convenciones de La Pedregosa, entre otros proyectos.

Las Cajas de Compensación Familiar son modelos en el país de redistribución de ingresos, construcción de capital social, prestación de servicios sociales. Comfacesar es líder en nuestro departamento en la administración de recursos parafiscales, asignación de subsidios y prestación de servicios sociales, con talento humano comprometido en la eficiencia, la innovación y la calidad de servicios propiciando bienestar integral a nuestros afiliados, empleados y comunidad en general.

A cierre del año 2016, contamos con 6.690 empresas afiliadas, 108.377 afiliados, Su domicilio principal es la ciudad de Valledupar, así mismo tiene sede en los municipios de Aguachica, El Copey, Codazzi, La Jagua y La Loma. (Caja de Compensación Familiar)

VALORES.

- Responsabilidad: mantenemos un alto grado de compromiso en el cumplimiento de los objetivos y con la excelencia operacional.
- Respeto: respetamos las cualidades y los derechos de los demás.
- Integridad: actuamos de forma transparente siendo coherente con lo que pensamos, decimos y hacemos.
- Educación: integralidad, calidad y pertinencia.

- Agencia de empleo: gestionamos con transparencia el mejor talento humano para las empresas.
- Turismo social: ofertas innovadoras especializadas.
- Trabajo en equipo: unimos esfuerzos para el logro de los objetivos.
- Pasión por el servicio innovador: siempre estamos dispuestos a prestar un servicio oportuno, innovador y de calidad que contribuya al bienestar de la sociedad.
- Recreación y deportes: entretenimiento y cultura para todos.
- Salud: servicio humanizado oportuno y a bajo costo. (Caja de Compensación Familiar).

ASPECTOS ESTRATEGICOS.

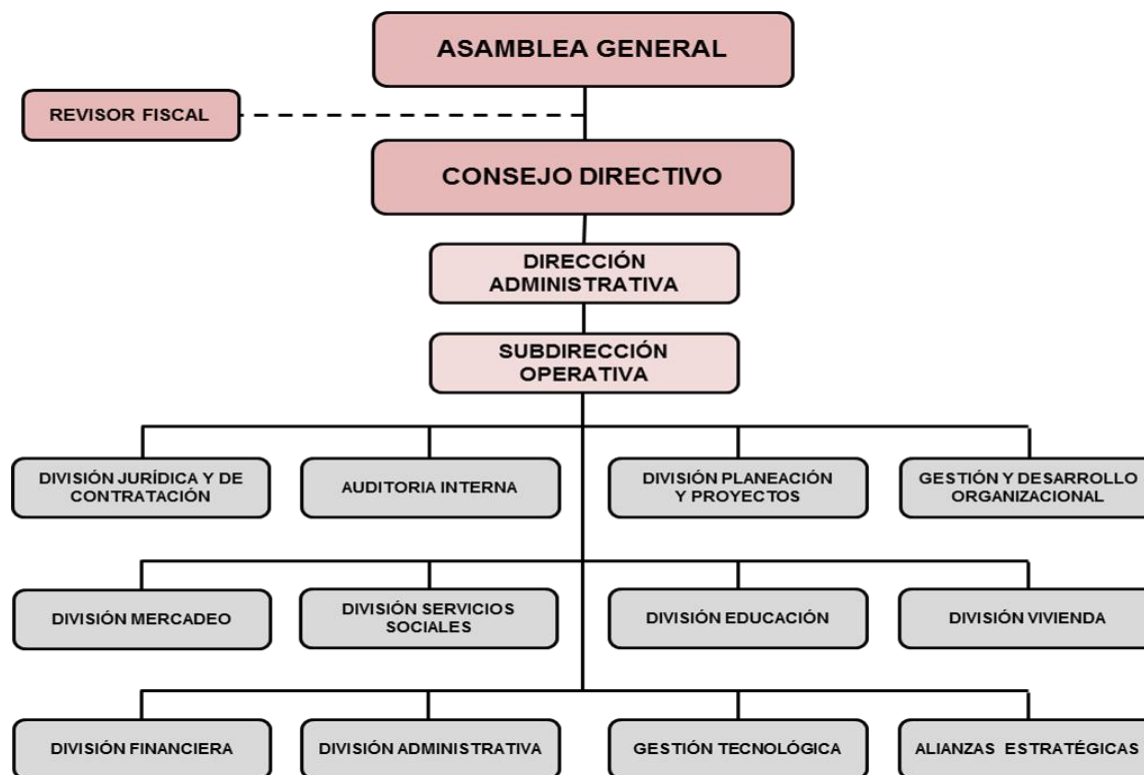
MISIÓN.

“GENERAMOS IMPACTO SOCIAL SOSTENIBLE” (Caja de Compensación Familiar del Cesar, 2020)

VISIÓN.

“SER EL ACTOR SOCIAL QUE TRASNFORME VIDAS” (Caja de Compensación Familiar del Cesar, 2020)

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.



(Caja de Compensación Familiar del Cesar)

PORTAFOLIO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS.

- AGENCIA DE EMPLEO.
- BIBLIOTECA CENTRO DE CONVENCIONES.
- CENTRO DE RECREACIÓN.
- COLEGIO COMFACESAR.
- CREDITO.
- EDUCACION CONTINUA.
- INSTECOM.
- MEDICINA ADSCRITA.
- PROGRAMAS ESPECIALES.
- RECREACIÓN Y DEPORTE.
- SUBSIDIOS.
- TURISMO.
- ESFACOM.
- VIVIENDA.

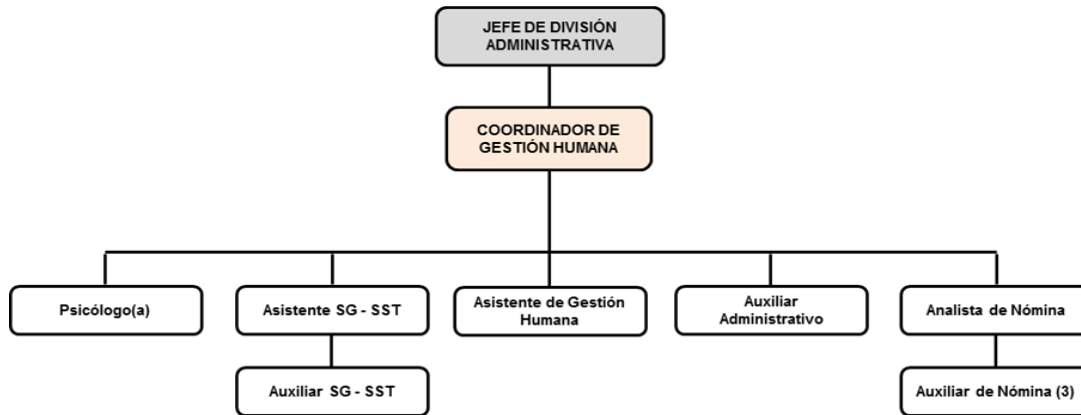
INFORME DE PASANTÍAS

DESCRIPCIÓN DE LA DEPENDENCIA EN LA QUE SE REALIZÓ LA PASANTÍA.

GESTIÓN HUMANA.

Gestión Humana (GH), Es la dependencia que se ha convertido en un bien preciado por toda la organización o empresa, dentro de esta se realiza la coordinación de procesos que brindan bienestar al personal de la caja de compensación familiar del cesar, (Comfacesar).

Dentro de su conformación se encuentra, El Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo, que se encarga de cumplir con el objetivo de “Determinar el diagnóstico con el levantamiento de riesgos asociados a cada uno de los puestos de trabajo, evaluando y controlando los riesgos, basados en las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, contribuyendo en la prevención de lesiones, enfermedades y accidentes laborales, para lograr el bienestar físico, mental y social. ” (Caja de compensación familiar del cesar, 2020). Por otro lado, La sección de Administración de Nomina, “Realiza el proceso de nómina, pago de seguridad social y demás temas relacionados con la liquidación de los empleados, siguiendo las normas vigentes de acuerdo a las políticas activas, con el fin de cumplir los objetivos corporativos y satisfacción del personal. (Caja de compensación familiar del cesar, 2020) y el área de Psicología, quien se encarga de promover la búsqueda del desarrollo de la calidad humana que se realiza a través de la “Planificación y ejecución de las actividades de bienestar, capacitación, entrenamiento y gestión de calidad, para contribuir al desarrollo integral de los empleados de Comfacesar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del área.” (Caja de compensación familiar del cesar, 2020). Donde tuvimos la oportunidad de participar de forma directa durante la realización de esta pasantía en psicología organizacional.



(Caja de Compensación Familiar del Cesar)

INFORME DE GESTION.

INFORME DE FUNCIONES.

1. Informe de Funciones: Apoyo en el Desarrollo de los procesos de selección.

Acciones específicas desarrolladas: Informe de pruebas psicotécnica PTC-PLUS del personal.

Tiempo de ejecución: 3 de febrero al 16 de Marzo 2020.

Recursos empleados: Resultados de la prueba PTC-PLUS y el computador.

Impactos/Resultados obtenidos: seleccionar el personal adecuado que cumpla con el perfil del cargo, roles y responsabilidades para un desempeño óptimo.

2. Informe de Funciones: Apoyo en reunión de Bienestar. (ANEXO-1)

Acciones específicas desarrolladas: Planificación y ejecución de Taller de bienestar “autoconocimiento”.

Tiempo de ejecución: 30 minutos.

Recursos empleados: Papel cometa, Caja de cartón, Video beam, Computador.

Impactos/Resultados obtenidos: Promoción del Bienestar a los empleados con el fin de contribuir a crear un buen clima laboral.

3. Informe de Funciones: Planificación y ejecución de campaña virtual “Cuando me ame de verdad”. (ANEXO-2)

Acciones específicas desarrolladas: Creación de presentación en video y descarga de material audiovisual para colgarlo en intranet.

Tiempo de ejecución: 12 días.

Recursos empleados: Pagina web “Canvas” para Crea diseños Digitales en plantillas prediseñadas, “You tube” Donde se halló una variedad de clips o vídeos con contenidos reflexivo.

Impactos/Resultados obtenidos: se logró promover el Pensamiento reflexivo ante los temas en los videos clips compartidos que permite comprender las circunstancias de la vida.

4. Informe de Funciones: Taller de relajación. (ANEXO-3)

Acciones específicas desarrolladas: Planificación y ejecución de Taller de relajación, colores de vida.

Tiempo de ejecución: 30 minutos.

Recursos empleados: Material informativo.

Impactos/Resultados obtenidos: Promoción de la salud mental.

5. Informe de Funciones: Apoyo en Jornada de inducción y re- inducción (ANEXO-4)

Acciones específicas desarrolladas: Creación de taller “trabajo en equipo” y coordinación de capacitación.

Tiempo de ejecución: 8 horas.

Recursos empleados: reglamento interno, listado de asistente, cronograma, perfil de cargos.

Impactos/Resultados obtenidos: seguimiento del procesos de organización orientación, Recolección de evidencias.

5. Informe de Funciones: Revisión Del estudio de clima organizacional.

Acciones específicas desarrolladas.

Tempo de ejecución. 2 Semanas

Recursos empelados: documento del estudio de clima organizacional en físico, hojas y lápiz

Impactos/Resultados obtenidos: informe diagnóstica de proyecto.

6. Informe de Funciones: revisión Del estudio “EMA”.

Acciones específicas desarrolladas. Revisión del estudio

Tiempo de ejecución. 2 semanas

Recursos empleados: Documento del estudio “EMA”, Hojas y Lápiz

Impactos/Resultados obtenidos: Informe diagnóstico de proyecto.

7. Informe de Funciones: Entrega de Informe inicial de proyecto.

Acciones específicas desarrolladas. Breve reseña descriptiva de la organización, actividades a realizar, resultados esperados del proyecto.

Tiempo de ejecución. 1 DIA

Recursos empleados: Computador e Impresora

Impactos/Resultados obtenidos: Conocimiento de la empresa y conocimiento de las funciones asignadas

1. Informe de Funciones: Planeación De Proyecto.

Acciones específicas desarrolladas: Buscar la aprobación de la propuesta de proyecto y además solicitud de los recursos y apoyo de los líderes de la coordinación de Gestión Humana.

Tiempo de ejecución: 5 semanas

Recursos empleados: Cronograma de actividades.

Impactos/Resultados obtenidos: Aprobación de ideas de proyecto.

- Informe de Funciones:** Suspensión de pasantía presencial por causa la COVID-19 (acatando orden presidencial a nivel nacional) y Creación de revista digital.

Acciones específicas desarrolladas: Cumplimiento de la cuarentena y aislamiento social preventivo, así mismo, preparación para reinicio de actividades de la pasantía con la Creación de revista digital. Seguido a esto entrega de segundo informe de proyecto y revista digital.

Tiempo de ejecución. 8 semanas

Recursos empleados: Computadora.

Impactos/Resultados obtenidos: Revista digital y reinicio de pasantía.

- Informe de Funciones:** Análisis de datos de encuestas e informe.

Acciones específicas desarrolladas: Análisis de datos de encuesta digital realizadas por el día del hombre y la mujer y encuesta a empleados en cuarentena.

Tiempo de ejecución. 1 semana

Recursos empleados: Computadora.

Impactos/Resultados obtenidos: Informe de resultados.

- Informe de Funciones:** Ejecución de Proyecto (ANEXO 5)

Acciones específicas desarrolladas: Talleres vía remota

Tiempo de ejecución: 2 meses

Recursos empleados: Computadora, plataforma Google Meet, Revista Digital.

Impactos/Resultados obtenidos: Se presento la revista Digital a las diferentes dependencias para su posterior aprovechamiento por cada uno de los empleados.

5. **Informe de Funciones:** Creación de documento: TIPS Para empleados en cuarentena.

Acciones específicas desarrolladas: Proponer actividades para el disfrute de tiempo libre de los empleados que fueron enviados por medio de aplicación de mensajería “Mensajes”. La cual es una App oficial de Google para chatear (RCS) y enviar SMS y MMS que mantiene en contacto con mensajes grupales para los empleados.

Tiempo de ejecución: 2 dias

Recursos empleados: Computadora

Impactos/Resultados obtenidos: Apoyo satisfactorio al Área de Gestión Humana en la búsqueda del Bienestar laboral de los empleados.

6. **Informe de Funciones:** Creación de estrategias psicológicas.

Acciones específicas desarrolladas: Producción de estrategias para el Bienestar de los empleados incluyendo herramientas Tics o digitales en el desarrollo de ellas.

Tiempo de ejecución: 2 dias

Recursos empleados: App de Entretenimiento: “ZOOM Cloud Meetings”, “Ruleta - Rueda de la Suerte”

Impactos/Resultados obtenidos: Apoyo satisfactorio al Área de Gestión Humana en la búsqueda del Bienestar laboral de los empleados.

7. **Informe de Funciones:** Presentación del informe de pasantía en psicología organizacional como requisito para optar al título de psicólogo.

Acciones específicas desarrolladas: Preparación del informe para revisión por parte de La asesora Temática, con el fin de recibir sugerencias y correcciones finales del proyecto.

Tiempo de ejecución: 2 semanas

Recursos empleados: Computador, Programa informático “Microsoft Word”, Correo electrónico “Gmail”.

Impactos/Resultados obtenidos: Aporte significativos para la presentación del informe a la coordinación académica y posterior asignación de sustentación.

PROPUESTA DE LA PRÁCTICA.

TITULO.

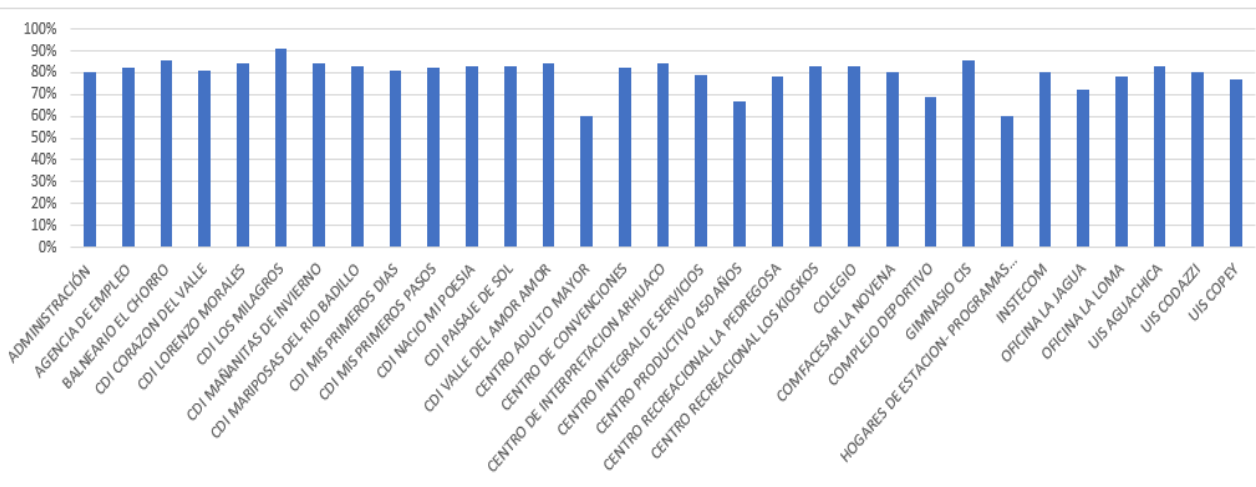
PROMOCIÓN DE HABILIDADES PARA VIDA EN EL ENTORNO LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR COVID-19, EN LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL CESAR, COMFACESAR.

DIAGNÓSTICO.

Para empezar, este proyecto cuenta con la revisión del estudio de clima organizacional aplicada a una muestra de 748 personas en periodo 2019- 2, por medio de la prueba Clima 18 Plus 3ª Versión, que tiene como objetivo evaluar 18 factores de clima Laboral, se logró

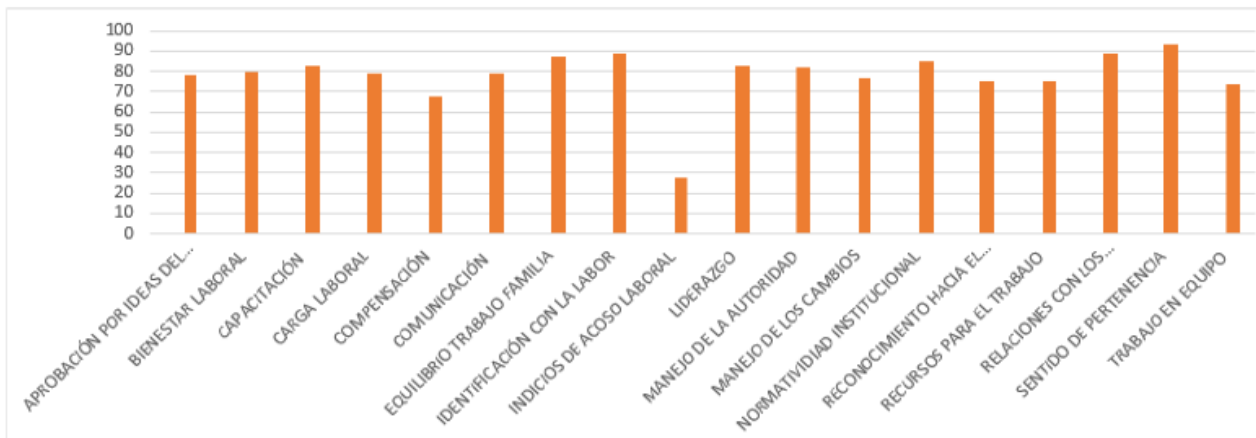
identificar que el diagnóstico organizacional es necesario para definir el plan de intervención adecuado teniendo en la cuenta el consolidado corporativa que se encuentra en un 82%, lo que indica una valoración alta.

Es importante incluir el índice de clima organizacional observando que los resultados permiten identificar el impacto de las variables en cada una de las sedes que conforman la caja de compensación familiar del cesar.

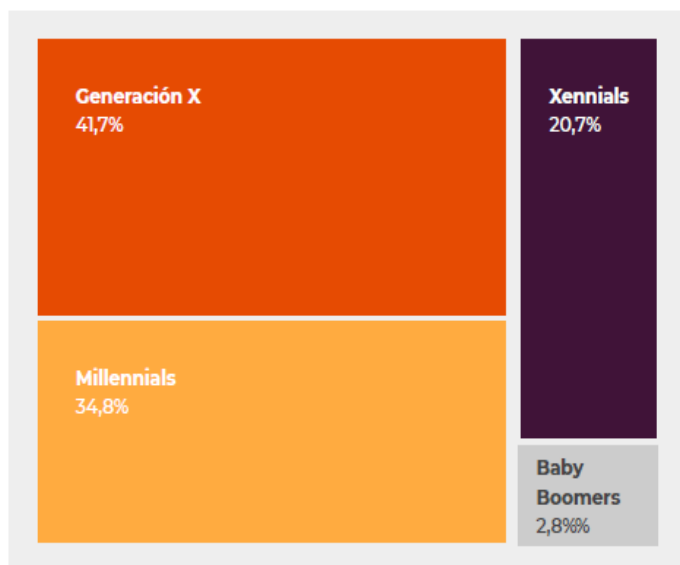


No obstante, El Índice por factores guía el plan de acción a los temas con prioridades dependiendo a las necesidades observadas a través de este estudio.

INDICE POR FACTORES



Después, se revisó un estudio “EMA” donde se describen las particularidades que tienen en relación los empleados, inclusive se encuentra en detalle la descripción de cómo son los colaboradores de Comfacesar, qué piensan, qué los motiva o desmotiva, por consiguiente, esta información nos sirve de inspiración para diseñar estrategias para la promoción de las habilidades para la vida en el entorno laboral, que responden a su personalidad, a sus necesidades y deseos, a sus motivadores, gustos e intereses entre otras cosas, un ejemplo de ellos son los arquetipos generacionales que toma el estudio referenciado aquí que “se basa en la filosofía de Carl Gustav Jung y en el indicador de tipo Myers-Briggs (MBTI)” (COMFACESAR, 2019) .



Generaciones

Comfacesar presenta una concentración generacional de los Millennials.

Es una compañía Joven.

Seguido a esto, se llevó a cabo una reunión de bienestar de personal, realizada el día seis (6) de febrero de dos mil veinte (2020). Con el fin de escuchar y conocer un panorama amplio de las

necesidades próximas al empleado, esta reunión de líderes de Bienestar de igual manera fue útil para recibir las sugerencias para la creación del proyecto: “promoción de las habilidades para la vida en el entorno laboral en tiempos de pandemia por covid-19 en la caja de compensación familiar del cesar, Comfacesar.”.

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.

Este proyecto ayudará de manera directa a la promoción de habilidades para vida en el entorno laboral en tiempos de pandemia por covid-19 en la caja de compensación familiar del cesar, Comfacesar; Que busca contribuir a las dimensiones psicosociales, afectivas, física, laborales. Y que finalmente, ayudan al buen clima laboral, que se verá reflejado en el día a día como parte de la convivencia y en el desempeño del qué hacer profesional. A demás, se busca que el personal pueda apropiarse de nuevos conocimientos, habilidades y destrezas en temas como: Trabajo de equipo, Reconocimiento hacia el logro, entre otros que le permitirán asumir nuevos roles a través del desarrollo de hábitos mentales y así favorecer la productividad.

Es importante mencionar que, para identificar los problemas de salud en el trabajo y el empleo, tenemos en cuenta las realidades sociales, económicas, políticas y de desarrollo de la región, relacionadas con los cambios drásticos en las estructuras productivas, así como en la composición y los perfiles de trabajo. Dichos cambios son consecuencia de los cambiantes modelos de desarrollo y de los veloces avances de la tecnología de la comunicación y la información, entre otros. (Organización mundial de la salud)

Podemos incluir que la Situación actual a nivel internacional, Nacional y regional a causa de pandemia por la Covid-19 ha generado desequilibrio en la salud mental; A pesar que en algunos

casos el proceso de adaptación ha sido satisfactorio las reacciones psicológicas no adaptativas se presentan inevitablemente. Según: (TALLARDÀ, 2020)

El coronavirus ha provocado muchos cambios en nuestras sociedades. Una de las secuelas ha sido el incremento del estrés psicológico. Los temores sobre los impactos del virus en la salud, las preocupaciones por los miembros de la familia, el aislamiento social extendido, los problemas económicos y la incertidumbre han causado angustia a personas de todo el mundo.

Una de las situaciones que ha generado dificultades con mayor notoriedad es el acelerado proceso de reactivación económica y con ello el regreso al trabajo de manera remota que se concibe como un nuevo reto con incidencia en la productividad en la que el Bienestar en el entorno laboral representa la principal herramienta para el manejo de las diferentes circunstancias que configuran la estabilidad en la salud, el control emocional, psicológica y social.

Uno de los retos asumidos está definido en la búsqueda de la adaptación e integración social y laboral que en la actualidad se ha redefinido por las condiciones de distanciamiento social obligatorio ordenado por el gobierno nacional. Para esto la Revista digital del proyecto y el encuentro remoto que fueron formas saludables de lidiar con la situación, ya que permitieron promover habilidades para la vida que se verán reflejado en el entorno laboral en conjunto a la participación de la familia como parte importante del proceso de equilibrio ante la reacción natural como el estrés, la ansiedad y las emociones negativas que las personas tienen ante la pandemia por Covid-19. De esta manera se hizo importante compartir las estrategias de adaptación que ayudaron a manejar las diferentes reacciones mencionadas y el taller a realizar

por medios tecnológicos (Meet conferencia) facilitó el dialogo de las experiencia y temáticas dispuestas en la revista como las comunicación asertiva, el trabajo en equipo desde casa, entre otras; y de manera individualizada se analizaron las expresión emocionales y al tiempo, el apoyo psicosocial que generó el encuentro a través de este recorrido para cumplir los objetivo propuestos a continuación.

OBJETIVOS.

OBJETIVO GENERAL.

Promover habilidades para vida en el entorno laboral en tiempos de pandemia por COVID-19 en la caja de compensación familiar del cesar, Comfacesar

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Analizar las necesidades observadas y sugeridas a partir del estudio de las variables obtenidas en la evaluación de clima organizacional de la Caja de compensación familiar del cesar.
- Realizar una revisión bibliográfica sobre los conceptos de Habilidades para a vida y el Entorno laboral saludable.
- Presentar las Habilidades para la vida como herramientas para lograr un entorno laboral saludable.
- Aportar una revista digital como herramienta psicoeducativa para promover el entorno laboral saludable.

RESULTADOS.

En esta etapa diagnóstica se realizará una revisión del “Estudio de clima organizacional”, “EMA” Y Reunión de Bienestar, con la que se espera observar las problemáticas actuales de la empresa y analizar las gráficas de los factores evaluados a nivel corporativo y los índices por factores de áreas a fin de seleccionar las problemáticas a intervenir oportunamente.

En la etapa de investigación y documentación se realizará una revisión bibliográfica exhaustiva sobre los conceptos de las variables a trabajar en el proyecto con el fin de obtener un sustento teórico sólido para la elaboración del mismo.

En el momento de la Planificación se hará uso de actividades innovadoras acorde al diagnóstico, que muestren las Habilidades para la vida como herramientas para lograr un entorno laboral saludable.

En la etapa final se aportará a través de un encuentro digital en la plataforma “Google Meet” con las distintas dependencias de la caja de compensación familiar del Cesar una herramienta psicoeducativa para los empleados que contendrá técnicas y talleres que permitirán la promoción de un entorno laboral saludable.

MARCO DE REFERENCIA.

MARCO DE ANTECEDENTES.

- **El título:** Más habilidades para el trabajo y la vida: los aportes de la familia, la escuela, el entorno y el mundo laboral.
- Banco de desarrollo de América Latina. Libro. 2016.

Alcance: El propósito del presente libro en el proyecto es realizar un análisis del tema de Habilidades para el trabajo y la vida, en el que de manera general se hace un recorrido de los conceptos claves relacionados.

Las habilidades son el sostén del capital humano. Son las capacidades con las que cuenta una persona para resolver de manera eficaz distintos problemas, y no solo incluyen el conocimiento o el razonamiento abstracto, sino también aspectos de la personalidad, creencias y hasta destrezas físicas. Las habilidades se van acumulando a lo largo de la vida, incluso desde antes de nacer, y son fundamentales para el bienestar individual y social. (BANCO DE DESARROLLO DE AMERICA LATINA , 2016).

- **El título:** Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo.

Alcance: Este documento aporta conceptualización teniendo en la cuenta la Promoción de la salud en el Lugar de trabajo de la mano de un equipo interdisciplinario como la oficina de seguridad y salud en el trabajo en el que se habla de La salud del empleado incorporando generalmente a la definición de salud (física, mental y social).

- **El título:** Habilidades Para La Vida: Una Propuesta De Formación Humana.

Alcance: Las Habilidades para la vida (HpV), Según la OMS: (Ruíz, 2014-2015).

Las HpV se han convertido en una propuesta significativa de formación humana integral y la educación para la ciudadanía. Debido a su gestación en una Fundación educativa, orientada a la educación de calidad para los más pobres, esta iniciativa participa de los derroteros de la Educación Popular y del Paradigma Pedagógico Ignaciano, con los cuales dialoga pedagógica y metodológicamente. Tras quince años de implementación en

Colombia las directivas de los Ministerios de Educación y Salud han avalado su importancia en la generación de convivencia escolar y en estilos de vida saludables. En los últimos años, algunas políticas públicas y planes de desarrollo han adoptado esta perspectiva como una estrategia eficaz para la transformación personal y comunitaria.

Este documento aporta la conceptualización de las habilidades para la vida como iniciativa que ha sido impulsada por la (OMS) organización mundial para la salud.

MARCO TEÓRICO.

Inicialmente, hacer un acercamiento a conceptos claves para visibilizar similitudes entre concepciones y acciones articuladas que están orientadas a promover y garantizar el desarrollo humano, tomamos la definición más importante e influyente en la actualidad con respecto a lo que por salud se entiende. Según la Organización Mundial de la Salud como se plasma en el preámbulo de su Constitución “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD., 2014). En este sentido podemos identificar en el concepto de salud la importancia del Bienestar tanto mental como social, los cuales son definiciones para la promoción del entorno laboral saludable.

Ahora bien, para (Mebarak, 2009) , El concepto de Salud Mental “Implica el desarrollo de estilos de vida y de características personales, interpersonales, sociales y laborales que apuntan a una idea integrada de bienestar biopsicosocial. De esta forma, la salud mental se entiende que sobrepasa y no es reducida a la simple ausencia de síntomas.”. La Salud Mental se considerada un bienpreciado por todos en el que se destaca la importancia de la salud para mejorar la calidad de vida sin olvidar que las personas se encuentra en constante interacción con su entorno. No

obstante, el entorno no influencia de igual manera a las personas, siendo los actos que cada persona realiza en un tiempo prolongado en su vida un determinante para principiar la constitución de la misma es por esto que los entornos laborales debe ser un ambiente para generar Salud mental en el trabajo.

Estas definiciones es un marco fundamental para entender el concepto del entorno laboral saludable y para darle cumplimiento de los objetivos de este proyecto de manera pertinente oportuna y con calidad a través de los referentes teóricos que gestan las oportunidades de transformación de espacios en los que transcurre su vida, Particularmente en el entorno laboral.

ENTORNO LABORAL SALUDABLE.

Cualquier definición de Entorno de Trabajo Saludable, debe ajustarse a la definición de salud de la OMS: “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de la enfermedad.” Las definiciones de entorno de trabajo saludable han evolucionado enormemente durante las últimas décadas. Desde un casi exclusivo enfoque sobre el ambiente físico de trabajo (en el esquema tradicional de la salud y seguridad ocupacionales, que consideran los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos), la definición se ha ampliado hasta incluir hábitos de salud (estilos de vida); factores psicosociales (organización del trabajo y cultura de trabajo); y establecer nexos con la comunidad, y todo lo que pueda tener un profundo efecto en la salud del empleado. (WORLD HEALTHN ORGANIZATION, 2010)

En el reconocimiento de sus características el entorno de trabajo saludable implica conocer y entender que los empleados y jefes se encuentran inmersos en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud mental de los trabajadores y fundamentalmente conocer la

interacción de lo social, lo cultural, lo físico. Estas se dan con base a indicadores del bienestar referentes al medio psicológico y social del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo.

En analogía a lo anterior Según, (Barrios y Paravic, 2006) “La promoción de la salud en el lugar de trabajo convoca la participación de trabajadores, empleadores y otros actores sociales interesados en la puesta en práctica de iniciativas acordadas en forma conjunta para el bienestar de la fuerza laboral” Afirmando que para que se dé un entorno laboral saludable se debe contar con la participación de todos los actores que conforman una empresa y que este entorno laboral ayude a promover la salud en cada individuo.

Para (Barrios y Paravic, 2006), Se consideran unos Principios fundamentales para la promoción de la salud en el lugar de trabajo que se representan a continuación:

1. **Carácter participativo y empoderador:** La participación en las decisiones que afectan su salud brinda una mayor seguridad a los trabajadores, en su capacidad para hacer cambios en su vida y desarrollar habilidades para la promoción y protección de la salud.
2. **Cooperación multisectorial y multidisciplinaria.** Participación de todos los actores sociales interesados de los diferentes sectores, tales como el gobierno, las empresas y lugares de trabajo, los sindicatos, el sector de la salud, las instituciones de enseñanza superior, las organizaciones no gubernamentales, la comunidad y otras entidades.
3. **Justicia social.** Los programas se ofrecen a todos los miembros del lugar de trabajo, independientemente de su cargo, tipo de contrato, nacionalidad, sexo o grupo étnico.

4. Sostenibilidad. Para lograr este principio, la promoción y la protección de la salud en los lugares de trabajo deben convertirse en parte integral de la gestión y organización de la empresa o lugar de trabajo y de la organización comunitaria que la rodea.
5. Carácter integral. Los programas reconocen el efecto combinado de los factores personales, ambientales, organizacionales, comunitarios, sociales e informativos sobre el bienestar del trabajador.

Propiciar experiencias saludables en el entorno laboral debe responder a la necesidad de promover, guiar, situar, acompañar y dotar de sentido las prácticas saludables que se caracterizan por ser intencionadas y que “Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo, y Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad.” (WORLD HEALTHN ORGANIZATION, 2010). Tengan total claridad que la participación de los recursos personales y su interacción en el entorno laboral son importantes para invitar a reconocer un proceso de transformación que se ha puesto en marcha en el proyecto.

De acuerdo a Wilson y colaboradores, en el 2004 citado en (Salanova, 2008).

Una empresa saludable como aquellas que invierten sus esfuerzos de colaboración sistemáticos para potenciar el bienestar de los trabajadores y mejorar la productividad mediante un correcto diseño de puestos de trabajo, apoyo social, oportunidades equitativas para el progreso y un balance adecuado con la vida privada. El generar un ambiente laboral positivo permite el uso adecuado de los recursos disponibles, la satisfacción del cliente, beneficios para la organización, la productividad, la rotación de puestos, seguridad en el trabajo y la responsabilidad social.

Una vez teniendo claridad sobre los Conceptos de Salud, Entorno laboral saludable, Promoción de la salud en el lugar de trabajo, Empresa saludable y los Principios fundamentales, se considera

Un lugar de trabajo saludable es aquel en el que tanto trabajadores como empleadores colaboran mutuamente para mejorar la salud, seguridad y bienestar de todos, tomando en cuenta las necesidades particulares de las cuatro esferas que son el ambiente laboral físico, el ambiente psicosocial que incluye la cultura organizacional, valores, actitudes, creencias y prácticas diarias que afectan la salud mental, física y bienestar personal; el ambiente comunitario como lo es la familia y otros miembros de la comunidad y finalmente el individual para lidiar con los factores que originan estrés mental y emocional conocidos como los estresores del lugar de trabajo. (Neira, 2010).

Ahora bien, existen unas interrelaciones entre trabajo, salud y comunidad. Puede afirmarse que los riesgos psicosociales presenta una doble función que no siempre se presenta articulada, veamos como lo define la Organización Mundial de la salud.

El trabajo influye en la salud y seguridad físicas.

Aun cuando es habitual pensar solamente en los riesgos físicos como los únicos que tienen efecto en la seguridad de los trabajadores, no siempre es así. Algunas veces los riesgos no físicos o riesgos psicosociales también pueden afectar la seguridad física. Por ejemplo, la percepción de sobrecarga de trabajo tiene una fuerte asociación con accidentes entre trabajadores jóvenes (Organización Mundial de la Salud, 2010)

Por un lado, la función que nos interesa conocer en cuanto a cómo el trabajo influye en la salud y seguridad físicas tienen que ver con el: Liderazgo, Conflicto Trabajo – Familia, Bienestar Laboral.

Liderazgo y Seguridad.

Dado que el estilo de liderazgo de los ejecutivos define usualmente la cantidad de control o influencia que los trabajadores tendrán, es razonable asumir que un estilo “transformacional” de liderazgo en oposición a un estilo autoritario, puede influenciar los resultados en seguridad. Esto ha demostrado ser cierto. Una investigación realizada por Barlinget encontró que el estilo de liderazgo afecta la seguridad ocupacional por sus efectos en la percepción del clima de seguridad, la conciencia de seguridad y los eventos relacionados a la seguridad. También encontraron que la existencia de trabajos de alta calidad que incluyen mucha autonomía (control o influencia), variedad y capacitación, afectan directa e indirectamente los daños ocupacionales a través de la influencia mediadora de la moral del empleado y la satisfacción laboral (Organización Mundial de la Salud, 2010)

Conflicto Trabajo – Familia.

Una área específica de la salud del trabajador que está recibiendo una atención significativa en años recientes, es el área del balance trabajo – vida personal o conflicto trabajo – familia. Las investigaciones señalan cuatro áreas principales que tienen efectos variables sobre la salud de los empleados, la salud organizacional, las familias y la sociedad. Estas cuatro extensas áreas son la sobrecarga de rol, tensión del cuidador, interferencia trabajo – familia e interferencia familia – trabajo (Organización Mundial de la Salud, 2010).

Bienestar Laboral.

- Participación activa de los trabajadores en los programas de bienestar, Programas de bienestar que involucren a la familia y Estrategias de salario emocional como buena práctica de liderazgo de personal en la organización. (COMFACESAR., 2019).

Por su parte, también estas percepciones están caracterizadas por otros tantos temas que involucran al empleado, que igualmente tiene la función de identificar las problemáticas que posteriormente se le asigna la finalidad de ser objetivos de aprendizaje u oportunidades para el manejo , tal como lo muestran los siguientes resúmenes de los acontecimientos en el entorno laboral:

En cuanto a Carga laboral, se refiere a la: Identificación de la carga laboral en los puestos de trabajo, Identificación de los ladrones de tiempo de trabajadores con sobrecarga laboral, Motivación en momentos de sobrecarga laboral y presión y Alineación cargo Vs. Persona, Impacto de la labor en la salud física y mental de los trabajadores (COMFACESAR., 2019)

Así mismo, el Manejo de tensiones y estrés, consiste en: Identificar oportunamente las fuentes de tensión y estrés en la vida cotidiana, saber reconocer sus distintas manifestaciones, y encontrar maneras de eliminarlas o contrarrestarlas de forma saludable. (Ruíz, 2014-2015)

Ademas, la Comunicación son Acceso a canales de gestión documental para la autogestión y conocimiento del personal sobre los procesos, Notificación oportuna de políticas, normas o procedimientos entre procesos, Disposición de medios electrónicos de comunicación empresa-trabajador y Entrega oportuna de información para el desempeño de las tareas asignadas. (COMFACESAR., 2019)

Por otra parte el Trabajo en equipo involucra el Apoyo incondicional entre los miembros del equipo, permite la Diligencia y gestión en momentos de colaboración, genera confianza en las habilidades de cada miembro del equipo para lograr un objetivo; solidaridad en momentos de alta tensión o complejidad, intercambios de experiencias y conocimientos entre los miembros del equipo de manera incondicional, por ultimo facilita una visión de equipo y no de grupo. (COMFACESAR., 2019).

De igual modo el Equilibrio trabajo familia se entiende como el Respeto por los tiempos libres del trabajador, Disponibilidad para atender asuntos familiares como paternidad, maternidad, calamidades domésticas, entre otros y así como la Compensación oportuna de tiempos de descanso, vacaciones, etc. Y Asignación de una jornada de trabajo justa y equilibrada, conforme a los lineamientos de ley. (COMFACESAR., 2019)

Finalmente, mencionamos el reconocimiento hacia el logro como una Forma en que el líder reconoce y motiva a sus colaboradores frente al logro de objetivos, planes o programas de reconocimiento institucional frente al desempeño exitoso, equidad en la distribución de incentivos o reconocimientos frente al logro de objetivos como equipo de trabajo y Plan o estrategia motivacional que incentive el logro de las metas propuestas. (ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD).

HABILIDADES PARA LA VIDA.

“El término habilidad sugiera la capacidad de llevar a la práctica una acción satisfactoriamente en una situación determinada, de allí que las habilidades sean infinitas en cuanto a su variedad e interpretación en situaciones de aplicación y algunas habilidades requieren de un menor o mayor grado de elaboración cognitiva.” (Glazman, 2005).

Para Caballo citado en (Guerrero, 2015) las Habilidades para a vida son:

Conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos opiniones o derechos de este individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas.

Por otra parte, Combs y Slaby, 1977 Citado en (Guerrero, 2015) “La capacidad para interactuar con los demás en un contexto social dado de un modo determinado que es aceptado o valorado socialmente y, al mismo tiempo, personalmente beneficioso, mutuamente beneficioso, o principalmente beneficioso para los demás”

Según Caballo 2002 citado en (Cardozo, 2014). “Las habilidades sociales son las capacidades o destrezas sociales específicas requeridas para ejecutar competentemente una tarea interpersonal”. “El individuo trae también a la situación sus propias actitudes, valores, creencias, capacidades cognitivas y un estilo único de interacción”. Wilkinson y Canter, 1982 citado en (Cardozo, 2014)

Para, Philips 1978 citado en (Guerrero, 2015)“El grado en que una persona se puede comunicar con los demás de manera que satisfaga los propios derechos, necesidades, placeres u obligaciones similares de la otra persona y comparta estos derechos, etc. con los demás en un intercambio libre y abierto”.

Se reconoce que son muchas las competencias necesarias para la vida. Pero, selecciona diez de ellas como esenciales para hacer frente a los retos que presenta el mundo contemporáneo al cuidado de la vida. Estas diez habilidades son:

- **Autoconocimiento:** conocer mejor nuestro ser, carácter, fortalezas, oportunidades, actitudes, valores, gustos y disgustos; construir sentidos acerca de nuestra persona, de las demás personas y del mundo.
- **Comunicación asertiva:** expresar con claridad, y en forma apropiada al contexto y la cultura, lo que se siente, piensa o necesita y saber escuchar e interpretar lo que se siente, piensa u ocurre en determinada situación.

- **Toma de decisiones:** evaluar distintas alternativas, teniendo en cuenta necesidades, capacidades, criterios y las consecuencias de las decisiones, no sólo en la vida propia sino también en la ajena.
- **Pensamiento creativo:** usar la razón y la “pasión” (emociones, sentimientos, intuición, fantasías e instintos, entre otros) para ver las cosas desde perspectivas diferentes, que permitan inventar, innovar y emprender con originalidad.
- **Manejo de emociones y sentimientos:** aprender a navegar en el mundo afectivo logrando mayor “sintonía” entre el propio mundo emocional y el de las demás personas para enriquecer la vida personal y las relaciones interpersonales.
- **Empatía:** ponerse desde el lugar de otra persona para comprenderla mejor y responder de forma solidaria, de acuerdo a las circunstancias.
- **Relaciones interpersonales:** establecer y conservar relaciones interpersonales significativas, así como ser capaz de terminar aquellas que impiden el crecimiento personal.
- **Solución de problemas y conflictos:** transformar y manejar los problemas y conflictos de la vida diaria de forma flexible y creativa, identificando en ellos oportunidades de cambio y crecimiento personal y social.
- **Pensamiento crítico:** aprender a preguntarse, investigar y no aceptar las cosas de forma crédula. Ser capaz de llegar a conclusiones propias sobre la realidad. “No tragar entero”.

- **Manejo de tensiones y estrés:** identificar oportunamente las fuentes de tensión y estrés en la vida cotidiana, saber reconocer sus distintas manifestaciones, y encontrar maneras de eliminarlas o contrarrestarlas de forma saludable. (Ruíz, 2014-2015).

Además (Villanueva, 2013) Plantea que las habilidades sociales son actitudes hacia uno mismo o hacia los demás que poseen características como las siguientes:

- Facilitan el funcionamiento óptimo interpersonal e intrapersonal
- Pueden adquirirse desarrollarse o mejorarse.
- Nos permiten comunicarnos eficazmente con nosotros mismos y con los demás
- El desarrollo de la inteligencia emocional y las habilidades sociales favorecen el bienestar y el buen funcionamiento psicológico personal e interpersonal.

De igual modo el autor expresa que las habilidades sociales incluye, ser capaces de:

1. Expresar adecuadamente nuestras emociones a nivel verbal y no verbal teniendo en cuenta su repercusión en las emociones de otras personas.
2. Ayudar a los demás a experimentar emociones positivas y a reducir las negativas por ejemplo la ira.
3. Conseguir que las relaciones interpersonales nos ayuden a obtener nuevas metas a realizar nuestros deseos y experimentar el máximo posible de emociones positivas
4. Reducir las emociones negativas que puedan producir nos la convivencia y las relaciones conflictivas con los demás.

En el desarrollo de estas orientaciones, el contenido en el marco teórico cuenta con una relación que traza un hito importante en la formulación de la promoción de las Habilidades para la vida y el entorno laboral de la caja de compensación familiar del cesar. Que conlleva a proponer el diseño de una revista digital facilite la exploración, la acción y transformación de las

habilidades para la vida en el entorno laboral por este medio, puesto que eso posibilita la equidad para la salud de los trabajadores estableciendo la comunicación con quienes pasan desapercibido, para encontrar soluciones en términos de cerrar brechas.

En este sentido, se plantean desafíos importantes para avanzar en los establecimientos de caminos que contribuyen a promover un entorno laboral saludable y la posibilidad que a través de sucesos a los que se enfrentan día a día pueda asegurar el bienestar y la participación activa de sus miembros en condiciones de equidad, respeto y solidaridad.

En esta línea de reflexiones, acompañaremos lo descrito en el marco teórico con una docena de recomendaciones de buen trato en el trabajo, durante este recorrido de oportunidades para el bienestar laboral. Ellas son:

1. Comienza el día con una **SONRISA** y un **¡BUENOS DIAS!** A todos nos agrada y anima tu buen trato para iniciar la jornada de trabajo.
2. **DISFRUTA** cada instante de tu jornada: **EL TRABAJO** debe darte satisfacción, motivación y alegría; y para lograrlo, conserva siempre esa actitud **POSITIVA**.
3. Cuando quieras algo, di las palabras mágicas: **POR FAVOR** y **GRACIAS**. A cambio, verás muchas sonrisas y respuestas positivas.
4. Todos tenemos derecho a **OPINAR DIFERENTE**. Así que **ESCUCHA** con atención, **MIRA** a tu interlocutor a los ojos, y háblale con **AMABILIDAD** y **ACIERTO**, aún si no estás de acuerdo.
5. Haz un **GESTO AMABLE** cada día aún si nadie te lo pide; ya verás como todos nos contagiamos de tu amabilidad.

6. Cuando no estés de acuerdo con algo: **DETENTE, RESPIRA y PIENSA PARA HABLAR**. Esto ayuda a mantener el control de tus emociones.
7. No temas a **PEDIR DISCULPAS**: ¡todos podemos equivocarnos! Así que reconocer nuestros errores nos hace humildes y grandes de corazón.
8. El **DIÁLOGO** es la mejor manera de comunicarnos en forma efectiva y transparente. No hagas caso a los rumores, ellos sólo te inquietan perturbando tu paz y el clima laboral.
9. **RECONOCE** las cualidades y el trabajo de los demás **FELICITÁNDO** a tus compañeros por sus logros; ellos también aprenderán a reconocer los tuyos haciendo el ambiente de trabajo más agradable.
10. **COLABORA** con tus compañeros de trabajo; recuerda que tú también puedes necesitar su ayuda.
11. Evita **JUZGAR** a tu compañera o compañero ya que solo ellos conocen la procesión que llevan por dentro; tú solo dales el debido **RESPECTO**, y si puedes, **AYUDALES** hasta donde se te permita.
12. Al final del día **AGRADECE** por el trabajo que tienes y **DESPÍDETE** con una sonrisa de tus compañeros de trabajo. Te sentirás más feliz y satisfecho al llegar a casa
(ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD., 2003)

METODOLOGÍA.

La metodología que se utilizó para realizar este proyecto. Fue la siguiente: Primero se desarrolló la etapa diagnóstica en la que se revisó la información del: “Estudio de clima organizacional”, y el estudio “EMA” realizados por Caja de compensación familiar del cesar en el periodo 2019, para recabar información que permitió observar las necesidades y características

de los empleados de las diferentes dependencias. Por sugerencia de la Psicóloga de la Coordinación de Gestión Humana.

Se realizó una primera promoción de Bienestar laboral que facilitó observar las reacciones de los empleados ante la propuesta futuras del proyecto, teniendo en la cuenta el proceso dirigido por el modelo PDCA del Dr. Edward Deming en el que “Planear, Ejecutar, Evaluar y Actuar desde el principio de interacción del proyecto constituye acciones que buscan la mejora continua de la propuesta para evitar errores en su planteamiento. Estos principios desde la investigación científica se verá destellada en el Proceso y ayudara a crear el plan para promover el espacio Laboral Saludable” veamos como es el proceso según a (Organización Mundial de la Salud, 2010)

El principio de iteración en la investigación científica se refleja en el abordaje PDCA. Se hace un Plan, se Implementa (Do), se Evalúa Check) y se hacen Acciones de mejora, lo que lleva a planear un nuevo abordaje, el cual se Implementa, se evalúa y se mejora, en una espiral sin fin, siempre acercándose al ideal.

En concordancia se formuló el proyecto en el documento oficial propuesto por la Fundación universitaria del Área Andina. En el que tendrá lugar todo el sustento del trabajo a realizar en sus diferentes fases.

Existen unos Aspectos claves del proceso de mejora continua que el proyecto adoptó haciendo participe a los líderes y empleados de COMFACESAR que manifestaron las opiniones y diferentes situaciones que les empujan o les motivan en la búsqueda del Bienestar, Por lo que cabe mencionar que se consideraron componentes esenciales del éxito de un proyecto en la promoción del bienestar laboral según lo ha definido la Organización Mundial de la Salud:

“Asegurarse de que los siguientes cinco elementos clave se incluyan en el proceso a utilizar, incrementará la posibilidad de que el proceso se mueva suavemente y consiga los resultados deseados

Compromiso de los líderes basado en valores fundamentales:

Es importante ganar el compromiso de las principales partes interesadas antes de tratar de empezar, dado que un programa para un espacio laboral saludable debe integrarse a los objetivos y valores de la empresa. Si se requiere el permiso, los recursos o el apoyo de un propietario, directivo, líder formal o informal, es crítico conseguir ese compromiso y consolidarlo antes de tratar de proceder.

Incluir a los trabajadores y sus Representantes

Los trabajadores afectados por el programa y sus representantes deben estar incluidos de una manera significativa en *cada paso* del proceso, desde la planeación hasta la implementación y la evaluación. Los trabajadores y sus representantes no deben ser simplemente “consultados” o “informados” de lo que está pasando, sino ser incluidos activamente, escuchar sus opiniones solicitarles ideas, e implementarlas.

Análisis de brechas: es importante plantear la situación actual: recolectar información, establecer las necesidades e identificar riesgos para determinar el estado actual de las cosas. Luego determinar el futuro que se desea a través de una encuesta u otro instrumento, y revisión de la literatura para encontrar qué es lo más importante, y tendrá el mayor impacto en la gente que trabaja en la empresa/organización. En una gran corporación, determinar necesidades y evaluar los riesgos puede incluir una revisión integral de la literatura, análisis de datos de la línea base, inspección de múltiples factores y una encuesta integral de todos los trabajadores

Aprender de los otros:

Los principios de la transferencia de conocimiento pueden ayudarnos en este punto. La transferencia de conocimiento puede definirse como “Un proceso que lleva al uso apropiado del mayor y más actual conocimiento para ayudar a resolver problemas concretos

Sustentabilidad:

Existen varios factores que aseguran la sustentabilidad de los programas de espacios laborales saludables. Un factor clave es asegurarse de que las iniciativas para lograr un espacio laboral saludable se integren en las estrategias generales del plan de trabajo de la empresa, en lugar de que existan en un rubro separado. Otro es evaluar y mejorar continuamente. Después de haber desarrollado e implementado los programas o iniciativas seleccionadas, es importante revisar eficacia de las intervenciones. ¿La iniciativa hizo lo que se esperaba que hiciera? Si no, ¿cómo pueden modificarse las cosas ¿Para que funcione? Esta es la manera en que se cierra el ciclo de mejora continua: un ciclo termina y el próximo comienza (Organización Mundial de la Salud, 2010)

A partir de ésta metodología se planificó la revista digital para llevar a los empleados un contenido que pudiesen aprovechar en el desarrollo personal, profesional y espiritual.

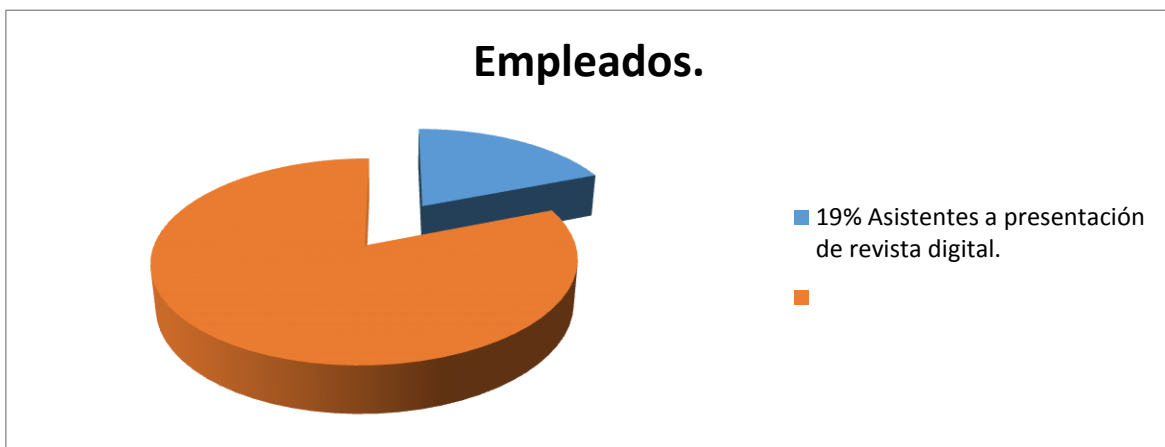
CRONOGRAMA DE ACTIVIDAD	FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<i>Conocimiento y diagnóstico de la empresa.</i>																								
<i>Entrega de Informe inicial de proyecto.</i>																								
<i>Planeación De Proyecto</i>																								
<i>Suspensión de pasantía.</i>																								
<i>Creación de revista digital.</i>																								
<i>Entrega de Segundo informe de proyecto y revista digital</i>																								
<i>Promoción del proyecto.</i>																								
<i>Presentación de la revista</i>																								
<i>Entrega de Informe final.</i>																								

LOGROS ALCANZADOS.

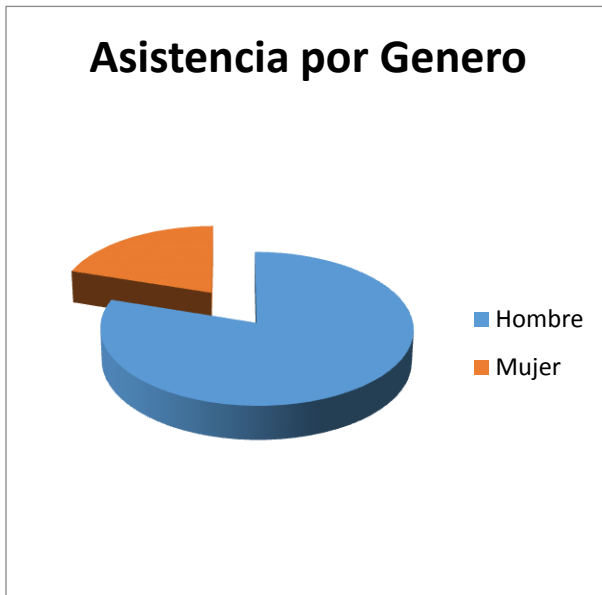
A través de la revista Digital se logró mostrar las Habilidades para la vida en la que se invita a conocer y aprender este tema para generar Bienestar en el entorno laboral que hoy por hoy es también el Hogar; de esta forma pudimos generar equidad llevando la presentación y primer taller de la revista a 21 dependencias de Comfacesar activas durante el confinamiento, en los cuales se mostraron participativos y agradecidos por la entrega de este proyecto para su Bienestar.

Así mismo, se logró motivar a continuar con el aprendizaje de diferentes temáticas referenciadas durante todo el proyecto.

Observemos en la siguiente grafica que la asistencia del personal a la presentación de la revista digital es del 19% de la población total de la empresa. No obstante el 81% restantes a través de la Coordinación de gestión Humana y los líderes de Bienestar de cada dependencia Compartirán este recurso, el cual lo reconocen como parte importante para implementar las habilidades para la vida en el entorno laboral.



En cuanto a los alcances se considera que los empleados llegaron al reconocimiento de la Habilidades para la vida en el entorno laboral saludable, estimando que de los 946 empleados con los que cuenta la caja de compensación familiar del cesar ; 183 recibieron la orientación del contenido de la revista digital basado en este proyecto, es decir que la participación del



encuentro digital y el posterior uso de esta revista sirve para que las habilidades para la vida sean fortalecidas y de esta manera se evidencie un cambio en las actuaciones del día a día.

- El encuentro digital tiene unas tendencias en la participación de Mujeres, considerando que el 80% corresponde a este género y tan solo el 20% de los participantes corresponde a la

asistencia de hombres.

IMPACTOS PERCIBIDOS POR EL PASANTE.

La realización de la pasantía es un paso importante en la carrera profesional ya que ella permite conocer el contexto de aplicación de los conocimientos aprendidos. En la práctica, conocer el contexto y poner en función las capacidades personales y profesionales lleva al buen desempeño en las tareas asignadas y la mejor manera de realizar este aprendizaje es cuando se consigue una adaptación satisfactoria siendo empático, asertivo y dinámico a la hora de relacionarnos con los jefes Superiores e Inmediatos y en general cada una de las personas dentro o fuera de la oficina. En otras palabras los Beneficios a nivel personal y laboral pueden captarse a través de las relaciones laborales satisfactorias que permiten tener motivación a realizar el trabajo de la mejor

manera que pueden ser observable y cuando los diferentes empleados se sienten agradados por la intervención o estrategias puestas en marcha para brindar Bienestar en empleados.

Otro de los Beneficios en la pasantía es la asesoría y acompañamiento en el proyecto que permitió innovar con estrategias de interés para los empleados, teniendo en la cuenta la experiencia de la Psicóloga organizacional y las diferentes áreas de Comfacesar quienes estaban prestos a brindar apoyo en todo momento.

LIMITACIONES.

Las situaciones que se presentaron durante el proceso son diversos que de un modo u otro cambiaron, retrasaron y limitaron el logro de los objetivos trazados inicialmente siendo modificadas y adaptadas a las necesidades particulares.

Originalmente la aplicación del proyecto se haría de manera presencial en el cual se buscaba fortalecer las habilidades para la vida a favor del entorno laboral saludable, que se desarrollarían con reuniones presenciales que permitirían fomentar las relaciones laborales de los empleados de las diferentes áreas de Comfacesar, lugares de trabajo que a través del proyecto se esperaba promover como sano, saludable y seguros. Pero esta proyección se modificó por el cambio dramático del contexto a causa de la Covid-19 y con ella la suspensión de las pasantías y actividades presenciales a tan solo un mes y quince días de estar en la empresa, ésta fue retomada a los dos meses con una nueva metodología de trabajo en que de una forma remota se llevó a los empleados contenido actualizados en una revista digital con una característica nueva a considerar, **Innovación.**

CONCLUSIONES

La planeación del proyecto “Promoción de habilidades para vida en el entorno laboral en tiempo de pandemia por Covid--19 en la caja de compensación familiar del cesar, Comfacesar.” Pasó por un proceso continuo de mejora en el que se tomó en la cuenta los resultados Diagnósticos; allí se hallaron unas problemáticas recurrentes en las dependencias, que dio pie para escoger temáticas que promovieron la salud de los trabajadores de la mano con el desarrollo de lugares de trabajo seguro, productivo y saludable. En ese momento se planeó fortalecer las habilidades para la vida en el entorno empresarial, lugares en donde se desempeñaban las labores rutinarias propias de cada área; Pero poco después a causa del aislamiento social exigido por los entes de control o gubernamentales en virtud de la protección de la salud pública, Se provocó una transformación Socio laboral pasando de la presencialidad al teletrabajo.

Al iniciar cabe destacar que el proyecto siempre estuvo enfocado hacia el uso de las nuevas tecnologías en el que se hizo un acercamiento directo con todos los empleados con una puesta en escena de estrategias digitales que responderían a la pregunta sobre el interés de los empleados sobre este tipo innovación que abren el panorama y el alcance de las diferentes actividades que se realizaron en el plan determinado en el documento; en otras palabras, en este primer acercamiento con todos los empleados de Comfacesar se evidencio un gran interés que dio vía libre a maniobras que tuvieron que ver con múltiples factores que influyen al personal, tales como el avance tecnológico, la innovación, entre otros.

A partir de esta premisa se empieza a planear todo el proyecto que contó con la aprobación de parte de los Jefes de la Coordinación de Gestión Humana y a su vez con la asesoría de la Docente Areandina; acciones que permitieron dar vía libre a la ejecución del proyecto.

No obstante, la suspensión de las pasantías a causa de la pandemia (Covid-19) al principio significó un verdadero limitante, pero al momento siguiente en el proceso de adaptación al cambio, cobró gran importancia la innovación que se propuso desde el principio como una nueva forma de promover bienestar desde la virtualidad a todos los empleados Comfacesar. Es así que desde el trabajo remoto se logró un ajuste importante en la forma de llegar a los empleados con contenido de aprendizaje para el Bienestar laboral en los nuevos contextos, hoy desde casa, donde confluye a su vez lo que hacen del hogar, la enseñanza de los hijos en algunos casos y por su puesto funciones profesionales asignadas en la empresa.

Así se presentó la Revista digital, confiando fielmente que se lograron los objetivos propuestos. Finalmente, promoviendo Habilidades para la vida en el entorno laboral en tiempo de pandemia por covid-19, en la caja de compensación familiar del Cesar, Comfacesar se hizo una realidad que contó con la presentación de la revista y el proyecto en las áreas o dependencia de la empresa estableciendo procesos que seguirán ayudando a equilibrar las presiones sobre la organización y haciendo un trabajo de empalme entre la empresa, el trabajador y el ambiente externo.

RECOMENDACIONES.

Con el fin de darle continuidad a los impactos y resultados obtenidos en la práctica se recomienda realizar estrategias transformadoras de la percepción y aceptación de la psicología como profesión que aporta a la vida de los empleados a través del conocimiento y práctica de hábitos saludables que aporte a la salud mental de los empleados.

De manera puntual para los procesos u operaciones con oportunidad de mejora identificada en el diálogo con los empleados, se recomienda hacer uso de los recursos tecnológicos en esta era

digital, con el fin de propiciar el interés de los empleados en la participación no solo de ellos sino también de sus familiares, así mismo planificar estrategias que propicien la interacción socio laboral para generar calidad de vida en todo momento.

Se sugiere el aprovechamiento de la revista digital como herramientas para lograr un entorno laboral saludable que mejore las relaciones interpersonales entre empleadores y trabajadores en temáticas de interés para los mismos.

FUENTES DE INFORMACION

- Caja de Compensación Familiar . (s.f.). *COMFACESAR, ESTAMOS CUMPLIENDO SUEÑOS*. Recuperado el 2020 de 02 de 17, de <http://www.comfacesar.com/media/2018/MARZO/VALORES%20PROVISIONAL/integridad.jpg>
- BANCO DE DESARROLLO DE AMERICA LATINA . (2016). *Más habilidades para el trabajo y la vida: Los aportes de la familia, la escuela, el entorno y el mundo laboral*. Bogotá, Colombia: © 2016 Corporación Andina de Fomento.
- Barrios y Paravic, S. B. (2006). *PROMOCIÓN DE LA SALUD Y UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE*. Obtenido de <https://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n1/v14n1a19>
- Caja de Compensación Familiar del Cesar . (s.f.). *COMFACESAR- Estamos cumpliendo sueños*. Recuperado el 17 de 02 de 2020, de <http://www.comfacesar.com/articulo.aspx?idc=495>
- Caja de compensación familiar del cesar. (18 de febrero de 2020). Perfil de cargo. valledupar, Cesar, Colombia.
- Cardozo, S. P. (2014). *FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES PARA LA VIDA COMO FACTORES*. SOGAMOSO, BOYACA: UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA -UNAD.
- COMFACESAR, C. d. (2019). *Arquetipos de Personalidad*. Valledupar .
- COMFACESAR. (2019). *Estudio de clima Laboral*. Valledupar.: Proyección Humana Internacional.
- Díaz, J. B. (05 de NOVIEMBRE de 2017). *Portafolio* . Obtenido de Noticias de economía y negocios en Colombia y el Mundo: <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/google-es-la-empresa-de-los-suenos-de-los-colombianos-511364>
- Glazman. (2005). *Las caras de la evaluación educativa*. México: Universidad Autónoma.
- Guerrero, C. (2015). *Validación de un programa lúdico para la mejora de las*. Granada, España: Universidad de Granada.
- Mebarak, M. C. (2009). SALUD MENTAL: UN ABORDAJE DESDE LA PERSPECTIVA ACTUAL DE LA PSICOLOGÍA DE LA SALUD. *Sistema de Información Científica*-.

- Moreno, G. A. (s.f.). *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*. Recuperado el 12 de 03 de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/410/41011135004.pdf>
- Neira, M. (2010). *Healthy workplaces: a model for action*. Obtenido de https://www.who.int/occupational_health/publications/healthy_workplaces_model_action.pdf
- Organización mundial de la salud . (s.f.). Recuperado el 09 de 03 de 2020, de https://www.paho.org/col/index.php?option=com_joomlabook&view=topic&id=442&Itemid=231
- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización prácticas y literatura de apoyo*. Obtenido de https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (31 de DICIEMBRE de 2014). *ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD*. Obtenido de DOCUMENTOS BASICOS: <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-sp.pdf#page=7>
- ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD. (2003). *Programa de Salud de los Trabajadores*. Obtenido de file:///C:/Users/r230la/Downloads/COMFA/PROYECTO/LECTURAS/SELECCION%20DE%20DOCUMENTOS%20MARCO%20TEORICO,/OPS_OMS%20_%20Programa%20de%20Salud%20de%20los%20Trabajadores.html
- ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD . (s.f.). *ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD* . Recuperado el 09 de 03 de 2020, de https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1643:workers-health-program&Itemid=1340&lang=es
- Ruíz, V. M. (30 de mayo de 2014-2015). *Habilidades para la vida: una propuesta de formación humana**. Obtenido de <https://revistas.usb.edu.co/index.php/ltinerario/article/download/1488/1257/0>
- Salanova. (2008). *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. Obtenido de Organizaciones Saludables Y Desarrollo de: http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2008_Salanova.pdf
- TALLARDÀ, L. A. (4 de JUNIO de 2020). *La Vanguardia, Junior Report*. Obtenido de <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20200602/481435303101/como-afecta-coronavirus-salud-mental.html>
- Villanueva, I. E. (2013). *Hospital Clínico Universitario de Valencia*. Obtenido de <https://docplayer.es/14480275-Inteligencia-emocional-y-conceptos-afines-autoestima-sana-y-habilidades-sociales.html>

WORLD HEALTHN ORGANIZATION. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS*. Recuperado el 06 de 03 de 2020, de Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo: https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

ANEXOS

ANEXO-1: Apoyo en reunión de Bienestar.


	SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN FORMATO REGISTRO DE ASISTENCIA CAPACITACIÓN Y/O DIVULGACIÓN	CÓDIGO: F-GH-003
		VERSIÓN: 3
		FECHA: 08/05/2017

AREA: Gestión Humana **FECHA:** Feb 6/2020
ASUNTO: Reunion Bienestar de Personal
A CARGO DE: _____
LUGAR: Sala 3 PISO. Bloque B **HORA:** 2:30pm

ITEM	CÉDULA DE CIUDADANÍA	NOMBRE	CARGO	FIRMA
1	4978386	Cladapen Vega	Seg. Social	Cladapen
2	49733111	IRINA MERCADES	Resp. Bienestar	Irina
3	49782036	ANA EUFENIA ACUNA	ADMN. CAM.	Ana E. Acuna
4	5091965	Alvaro Cotes B	Promotor Gym	Alvaro Cotes B
5	1065815894	Luz Karime Maestre F.	Profesional ADMN.	Luz Karime Maestre F.
6	77.096.660	Rafael Díaz Rivero	Comunicador social	Rafael Díaz R.
7	1065833492	Maria Isabel Tejedz	Atención al cliente	Maria Isabel Tejedz
8	49766156	Nancy Rojas Sencas	Asistente Adm.	Nancy Rojas
9	4976826	Ylliana Arroyo	Resp. Bienestar	Ylliana Arroyo
10	49787236	Lolion R Ramos	Coord. G. Humana	Lolion R Ramos
11	4573406	Kristhan Armenta	Abit Innovación	Kristhan Armenta
12	49721932	Tolia Farfan M	PSICOLÓGICA	Tolia Farfan M
13	497608289	Lucrecio Nuñez	Adm CSSP 450	Lucrecio Nuñez
14	77176929	Esteban Villamizar	Resp. Cultura	Esteban Villamizar
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				

OBSERVACIÓN: _____

ANEXO 2 : Campaña virtual "Cuando me ame de verdad".

	SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN	CÓDIGO: F-GH-003
	FORMATO	VERSIÓN: 3
	REGISTRO DE ASISTENCIA CAPACITACIÓN Y/O DIVULGACIÓN	FECHA: 08/05/2017

AREA: Gestión Humana FECHA: 20-02-2020
 ASUNTO: Promoción videos de Bienestar Laboral.
 A CARGO DE: Tulia Forfan - José Bermúdez
 LUGAR: Sede Administrativa. HORA: 7:00 AM

ITEM	CÉDULA DE CIUDADANÍA	NOMBRE	CARGO	FIRMA
1	49781037	Isbeth Cuadrado	Coord. pto.	[Firma]
2	73121094	Lionel De la Cruz	Paricante	[Firma]
3	27169330	ARZUBI AVEZ BOLADO	ASIST. LOMINA	[Firma]
4	86516381	MARALYN MURRAY	ASIST. PRESUP.	[Firma]
5	52425322	YIPETA (TIBAY)	Orientador	[Firma]
6	77090310	ANTONIO RECALTE	JEFE TUN	[Firma]
7	44221014	HABIBO VEGA	ADM. D.N. FUN	[Firma]
8	49224342	FANNI ORTIZ	ASIST. DEV. AREA	[Firma]
9	55303694	MARIN C. MORA LAMDA	Dir. de Comunicaciones	[Firma]
10	100326522	Julio Perez Ramos	Participante	[Firma]
11	57417044	Mariano Campo Cabana	Secretaria	[Firma]
12	114031370	San Felipe Arevalo	Procedente	[Firma]
13	174728601	BRIE C. MURCIA	COOP. H.R.P.	[Firma]
14	71407200	Andrés Bermúdez	Participante	[Firma]
15	97020422	Santiago Bermúdez	Del. de Asesoría	[Firma]
16	108780248	Adrián José Sam	Del. de Asesoría	[Firma]
17	19614201	Felipe Vargas	Del. de Asesoría	[Firma]
18	106557426	Ulises Miguel Caba	Del. de Asesoría	[Firma]
19	77022288	Jorge Luis Coto	Del. de Asesoría	[Firma]
20	106551014	CINDY IDROGO	Del. de Asesoría	[Firma]
21	106552205	Genette A. Nina Salas	Secretaria DSS	[Firma]

OBSERVACIÓN:

	SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN	CÓDIGO: F-GH-003
	FORMATO	VERSIÓN: 3
	REGISTRO DE ASISTENCIA CAPACITACIÓN Y/O DIVULGACIÓN	FECHA: 08/05/2017

AREA: Gestión Humana FECHA: 20 de febrero de 2020
 ASUNTO: Promoción de videos Para bienestar laboral
 A CARGO DE: Tulia Forfan - José Bermúdez
 LUGAR: Sede Administrativa. HORA: 7:00 PM.

ITEM	CÉDULA DE CIUDADANÍA	NOMBRE	CARGO	FIRMA
1	49781037	Isbeth Cuadrado	SEC. DIOCESANA	[Firma]
2	73121094	Lionel De la Cruz	Aux. DIOCESANA	[Firma]
3	106552205	Esterlin Avila	Aux. Archivo	[Firma]
4	106555525	Estherina Sierra Ayala	Aux. Gestión H	[Firma]
5	106552786	Carolina Huacaco	Participante (D.F.)	[Firma]
6	106552453	Karla Ros Goona	Aux. de Asesoría	[Firma]
7	112402818	CRISTIAN BERMUDEZ	ASIST. G.H	[Firma]
8	106552209	ULIBETH MORA HERNANDEZ	Auxiliar Nomina	[Firma]
9	49781037	Yamiris Zapata	ASIST. G. H	[Firma]
10	106552786	Katherine Rodriguez	Aprendiz	[Firma]
11	49781037	Ygael Ximena Espinoza	Asistente SO-SSI	[Firma]
12	84.048.205	JOHN PABLO CARRERA	ASISTENTE G.H	[Firma]
13	1143361540	Zoraida Pérez Viloria	Aux. G. H	[Firma]
14	106552209	Gamila Cervantes	Aprendiz	[Firma]
15	106552209	Kleiber Hernández	Aprendiz	[Firma]
16	49781037	Luis Fernando Ramos	COORD. G.H	[Firma]
17				
18				
19				
20				
21				


OBSERVACIÓN:

	SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN	CÓDIGO: F-GH-003
	FORMATO	VERSIÓN: 3
	REGISTRO DE ASISTENCIA CAPACITACIÓN Y/O DIVULGACIÓN	FECHA: 08/05/2017

AREA: Gestión Humana FECHA: _____
 ASUNTO: Promoción video bienestar Laboral.
 A CARGO DE: Tulia Forfan - José Bermúdez
 LUGAR: Centro Integral de Servicio HORA: 2:00 PM.

ITEM	CÉDULA DE CIUDADANÍA	NOMBRE	CARGO	FIRMA
1	106541118	Nayibe Otil Celis	Participante	[Firma]
2	100566476	Angie Carolina Santana	Participante	[Firma]
3	106348761	Hony de la Villanor	Participante	[Firma]
4	100351619	Rebeca Vargas Morales	Participante	[Firma]
5	106552209	Alexandra Uzcátegui	AVIATOR	[Firma]
6	49781037	Alfonso Lopez	Auxiliar Nomina	[Firma]
7	32460544	Patricia Roxana Mtr.	Asistente asno	[Firma]
8	49781037	Los Nosten Obispa	Aux. SUB. APP	[Firma]
9	49781037	SARAYA ANASTASIA	Aux. SUB. AD.	[Firma]
10	106555918	Joselina Cordero	Coord. Sub. Asesoría	[Firma]
11	34460124	Yuli Arce	Asistente Sub. y Asesoría	[Firma]
12	1120745509	Alvaro Luis Medina	Aux. Sub. y AP.	[Firma]
13	106552209	Yolanda	Asistente	[Firma]
14	106552209	Yolanda	Asistente	[Firma]
15	106552209	Yolanda	Asistente	[Firma]
16	49781037	Xiomara Bermúdez	Auxiliar SOT	[Firma]
17	106552209	Yolanda	Asistente	[Firma]
18	106552209	Yolanda	Aux. Subordinado	[Firma]
19	77195.905	Arturo Romero	Aux. Subordinado	[Firma]
20	106552209	Yolanda	Participante	[Firma]
21	49781037	Mayra Velasco	Asistente	[Firma]

OBSERVACIÓN:

	SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN	CÓDIGO: F-GH-003
	FORMATO	VERSIÓN: 3
	REGISTRO DE ASISTENCIA CAPACITACIÓN Y/O DIVULGACIÓN	FECHA: 08/05/2017

AREA: Gestión Humana FECHA: 21-02-2020
 ASUNTO: Promoción videos Bienestar Laboral.
 A CARGO DE: Tulia Forfan - José Bermúdez
 LUGAR: Centro Integral de servicio-comf. HORA: 2:00 PM.

ITEM	CÉDULA DE CIUDADANÍA	NOMBRE	CARGO	FIRMA
1	49781037	Amalia Alejandra Alvarez	A. Crédito	[Firma]
2	106552209	Lu Bileidy Cordoba	Aux. Crédito	[Firma]
3	106552209	Ana Milva Cardona	Aux. Asesorías	[Firma]
4	106552209	Carla Urbina	Aux. Asesorías	[Firma]
5	106552209	Cindy Paez Cardan	Aux. Asesorías	[Firma]
6	106552209	Edwilda Herrera	Aux. Asesorías	[Firma]
7	106552209	Diana M. Hernandez	Aux. Asesorías	[Firma]
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				

OBSERVACIÓN:



ANEXO 3: Taller de relajación.

COMFACESAR		SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN FORMATO REGISTRO DE ASISTENCIA CAPACITACIÓN Y/O DIVULGACIÓN		CÓDIGO: F-GH-003 VERSIÓN: 3 FECHA: 08/05/2017	
ÁREA: <u>GESTIÓN HUMANA</u>		FECHA: <u>07-02-2020</u>			
ASUNTO: <u>TALLER DE RELAJACIÓN</u>					
A CARGO DE: <u>Tulla Farfan - José Bermudez</u>					
LUGAR: <u>Coordinación Gestión Humana</u> HORA: <u>Desde 4:00 pm.</u>					
ITEM	CÉDULA DE CIUDADANÍA	NOMBRE	CARGO	FIRMA	
1	1065836786	Caroline Mercado ft	Participante UDES	<i>[Firma]</i>	
2	106582453	Karen Pios Caora	Auxiliar proyecto	<i>[Firma]</i>	
3	1124070388	Cristina Romero	Asist. G.H	<i>[Firma]</i>	
4	106582037	Lilipem Manótt.	Auxiliar Nomina	<i>[Firma]</i>	
5	49764037	Martha A. Zapata	ASIST G-LI	<i>[Firma]</i>	
6	49719107	Isabel Jimena Espinoza	Asistente SE-SS1	<i>[Firma]</i>	
7	84078305	Juan Pablo Cuervo	Asistente G.H	<i>[Firma]</i>	
8	1143361540	Zoraida Pérez Uvaira	Aux. G.H	<i>[Firma]</i>	
9	1063202859	Camila Cruz Hurtado	Aprendiz	<i>[Firma]</i>	
10	1063260447	Kleiber Bermudez	Aprendiz	<i>[Firma]</i>	
11	49787032	Adriana Paredes	Coord. G.H	<i>[Firma]</i>	
12	106388205	Esteban Avila	Aux Archivo	<i>[Firma]</i>	
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
OBSERVACIÓN:					

ANEXO 4: Apoyo en Jornada de inducción y re-inducción.



	SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN	CÓDIGO: F-GH-003
	FORMATO	VERSIÓN: 3
	REGISTRO DE ASISTENCIA CAPACITACIÓN Y/O DIVULGACIÓN	FECHA: 08/05/2017

AREA: Gestión Humana FECHA: 14/02/2020
 ASUNTO: Inducción de personal
 A CARGO DE: _____
 LUGAR: Instecom HORA: 7:30am-5pm

ITEM	CÉDULA DE CIUDADANÍA	NOMBRE	CARGO	FIRMA
1	1067899489	Jhon Davis Gómez Urbina	Analista de Cultura	[Firma]
2	185591119	Karime Jansbini Asta	Gestor individual	[Firma]
3	106568679	Rosmaría Páramo Ramos	Gestor individual	[Firma]
4	112839150	Ana Carolina Vellora	Gestor individual	[Firma]
5	1065515678	Mónica Katerina Sánchez	Gestor individual	[Firma]
6	49735578	Jara Elena Rosaura Andía	Asesor/a	[Firma]
7	49182789	Roxana Benavides	Instructor/a	[Firma]
8	49166708	Yerania Ríos Camillo	Instructor/a	[Firma]
9	106581509	María Alejandra De Añab	Docente	[Firma]
10	106582011	Dolma M. Hurtado R.	Asesor/a	[Firma]
11	1066600	Maíra F. Ramos Mtz	Instructor/a	[Firma]
12	1849965	Jho. Javier Restra	Docente	[Firma]
13	36301761	Georgis Rodríguez S.	Docente	[Firma]
14	49164508	Henny Patricia López Smith	Asesor/a	[Firma]
15	3232497	Rocio Sierra Sierra	Instructor/a	[Firma]
16				
17				
18				
19				
20				
21				

OBSERVACIÓN: _____

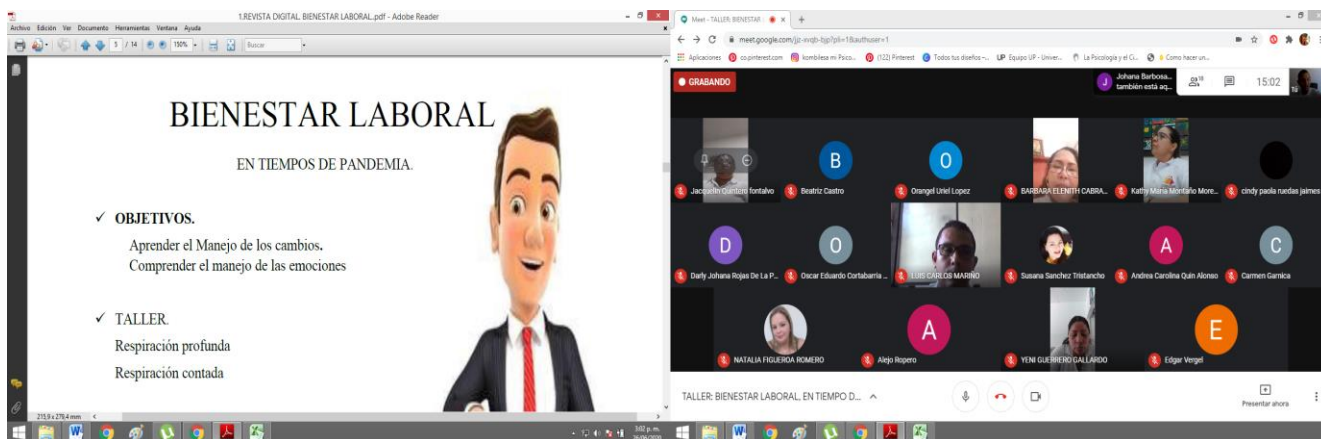
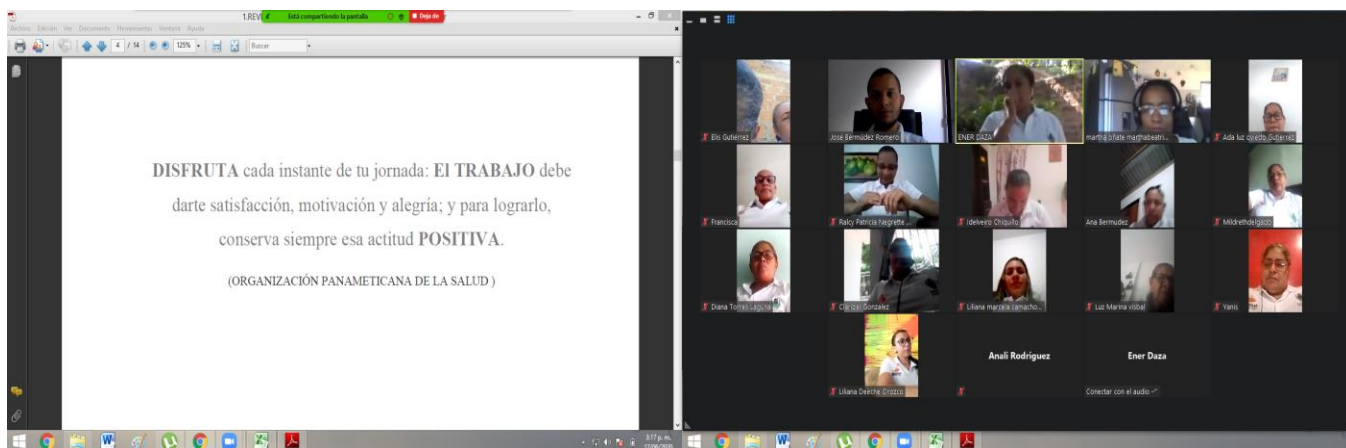
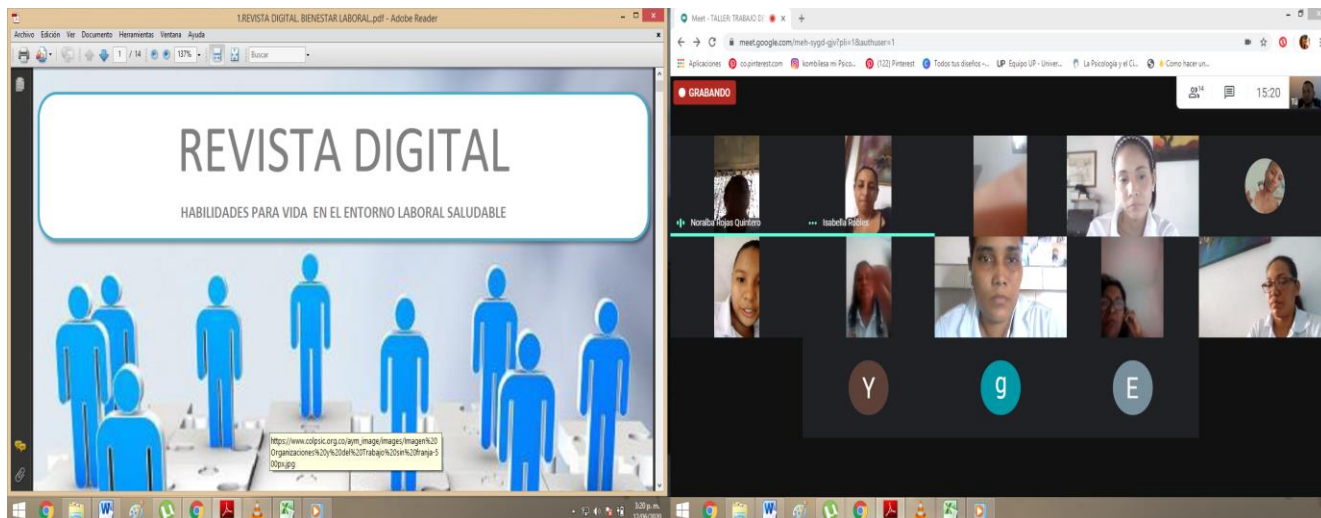
	SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN	CÓDIGO: F-GH-003
	FORMATO	VERSIÓN: 3
	REGISTRO DE ASISTENCIA CAPACITACIÓN Y/O DIVULGACIÓN	FECHA: 08/05/2017

AREA: Gestión Humana FECHA: Feb 14/20
 ASUNTO: Inducción de personal
 A CARGO DE: _____
 LUGAR: Instecom HORA: 7:30am-5pm

ITEM	CÉDULA DE CIUDADANÍA	NOMBRE	CARGO	FIRMA
1	49782036	ANA EUFEMIA QUINÁ M.	Asesor/a	[Firma]
2	1065021249	MARLETH PIWENA SUCCO	FISIOTERAPEUTA	[Firma]
3	49609324	Angelita Johana Brito	Docente	[Firma]
4	77186085	Jainer Barrera Restrepo	Docente	[Firma]
5	18959685	Jorge Tejero V	Docente	[Firma]
6	49784071	Katia Berna Banguo	Docente	[Firma]
7	77085040	Reginaldo García J.	Docente	[Firma]
8	106561187	Katari Morales J.	Docente	[Firma]
9	18489165	Julio Jairo Restrepo M	Docente	[Firma]
*10	112839150	Ana Carolina Vellora	Asesor individual	[Firma]
*11	106568679	Rosmaría Páramo Ramos	Gestor individual	[Firma]
12	49773350	Sandra Milena Díaz Z	Docente	[Firma]
13	49164508	Glenda Helena Vergara	Docente	[Firma]
14	N/D			
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				

OBSERVACIÓN: _____

ANEXO 5: Presentación Proyecto revista digital.



Fortalecimiento de las habilidades para la vida en el entorno laboral.

DEPENDENCIA	ADMON
TEMA	COMUNICACIÓN ASERTIVA
FECHA:	29 DE MAYO 2020
HORA:	11:00 a. m.
ASISTIERON	13 Empleados

# INVITADOS	NOMBRE COMPLETO	CORREO ELECTRONICO.	ASISTI
1	ESTEFANIA ARGOTE	ESTEFANIA-23@HOTMAIL.COM	SI
2	MARTHA ZAPATA	marthaaidez@gmail.com	SI
3	ADRIANA COTES AYALA.	ADRIANACOTES@HOTMAIL.ES	SI
4	GINA CHINCHIA	ginarchg@hotmail.com	SI
5	EDAYD PUENTES	edaydpuentes@gmail.com	SI
6	JUAN CARLOS GUILLEN	JUANKGUILLEN@GMAIL.COM	SI
7	SANDRA OSORIO CALDERON	sandritaoso_19@hotmail.com	SI
8	KELLY HIDALGO MEJIA	KELLYSHIDALGOHERRERA@HOTMAIL.COM	SI
9	OLGA BARROS ZULETA	OLGABARROSZ@GMAIL.COM	SI
10	KEYLA DIAZ	Keylidis@hotmail.com	SI
11	RINA ROPAIN	rinaropain82@hotmail.com	SI
12	ANDREA PAVA BARLIZA	andreapava90@hotmail.com	SI
13	TULIA FARFAN MOLINA	tuliafarfan@hotmail.com	SI

DEPENDENCIA	COLEGIO COMFACESAR.
TEMA	BIENESTAR LABORAL
FECHA:	2 DE JUNIO 2020
HORA:	10:00 a. m.
ASISTIERON	9 Empleados.

# INVITADOS	NOMBRE COMPLETO	CORREO ELECTRONICO.	ASISTI
1	LORAINA CUELLO CALDERON	loracuello@gmail.com	SI
2	ISABEL CRISTINA SUAREZ DAZA	ISABEL.CRISTINA58@HOTMAIL.COM	SI
Ñ{3	DIANA PATRICIA USUGA	DIANAUSUGAGARCIA@HOTMAIL.COM	SI

	GARCIA		
4	MARTHA LUZ GOMEZ SANCHEZ	malugosa2000@yahoo.com	SI
5	MARTHA OJEDA PEREZ	maroje2008@hotmail.com	SI
6	VIANA BOLENA RODRIGUEZ BAUTE	VIANABOLENA@HOTMAIL.COM	SI
7	NAIMARA GUTIERREZ PARODYS		SI
8	CARLOS EFREN		SI
9	LUZ MARINA		SI

DEPENDENCIA	CDI CORAZON DEL VALLE		
TEMA	BIENESTAR LABORAL		
FECHA:	3 DE JUNIO 2020		
HORA:	11:00 a. m.		
ASISTIERON	15		
# INVITADOS	NOMBRE COMPLETO	CORREO ELECTRONICO.	ASISTI
1	FRANCISCO DAZA	-	SI
2	ANA MARIA PERALTA		SI
3	SUSANA ARIZA		SI
4	KELIS MELIA FERNANDEZ		SI
5	BETTY LARRAZABAL GUTIERREZ		SI
6	NOVIL ROMERO		SI
7	NAIMARA GUTIERREZ		SI
8	YULIETH TATIANA GONZALEZ PARDO		SI
9	YESENIA ARRIETA		SI
10	NELBA GUTIERREZ		SI
11	TAMARA AIDEE CAÑAS MENDOZA		SI
12	ELISA PALLARES		SI
13	CARMEN CARCAMO		SI
14	INGRID ARAUJO		SI
15	AGUSTINA GARCIA		SI

DEPENDENCIA	CENTRO RECREATIVO LA PEDREGOZA
--------------------	--------------------------------

TEMA	TRABAJO EN EQUIPO
FECHA:	4 DE JUNIO 2020
HORA:	11:00 a. m.
ASISTIERON	12

# INVITADOS	NOMBRE COMPLETO	CORREO ELECTRONICO.	ASISTIERON
1	luz Karime maestre Ferrer	luzkarimemf7@gmail.com	SI
2	Delis Maestre Alvarez	asistenteconvenciones@comfacesar.com	SI
3	Juan salas	jumasape2018@gmail.com	SI
4	Alvaro Sánchez Castillo	licenciadoalvaro@hotmail.com	SI
5	Blanca Sulay Palencia Arias	yelysebas2128@gmail.com	SI
6	Ruslan Fabian Garcia Quintero	Ruslannijash@gmail.com	SI
7	Alvaro Sánchez Castillo	licenciadoalvaro@hotmail.com	SI
8	Yeiser miguel Córdoba alean	Juanmilas@hotmail.com	SI
9	Andres Panesso	recreacionydeportes@comfacesar.com	SI
10	Katy Martinez		SI
11	Ruslan Garcia		SI
12	Juan Vega		SI

DEPENDENCIA	BIBLIOTECA
TEMA	TRABAJO EN EQUIPO
FECHA:	5 DE JUNIO 2020
HORA:	11:00 a. m.
ASISTIERON	7

# INVITADOS	NOMBRE COMPLETO	CORREO ELECTRONICO.	ASISTIERON
1	Alba luz Acevedo Gomez	aacevedogomez26@gmail.com	SI
2	María Fernanda Ramos Martínez	maferamosmtz@hotmail.com	SI
3	Germán Villa	givanvilla@gmail.com	SI
4	Susy Montero Cruz	Susydelrosario@hotmail.com	SI
5	Roxana Benavides	Roxanabenavides1@hotmail.com	SI
6	Rocio sierra sierra	shiosierra@gmail.com	SI
7	Loreleys MADariaga Calderón.	loremadariaga@hotmail.com	SI

DEPENDENCIA	UIS COPEY
TEMA	BIENESTAR LABORAL.
FECHA:	10 DE JUNIO 2020

HORA:	1:00 p. m.
ASISTIERON	10 Empleados.

# INVITADOS	NOMBRE COMPLETO	CORREO ELECTRONICO.	ASISTIERON
1	CLAUDIA PATRICIA LUQUE PELAEZ.	klapalupe1@gmail.com	SI
2	BEIBYS LORENA SANTIAGO SANCHE.	tsocialcopey@comfacesar.com	SI
3	Jose Luis Ariza	Promotorcopey@comfacesar.com	SI
4	LIBIA ESTHER GARCIA VILLALBA	aportescopey@comfacesar.com	SI
5	DULMARY VIZCAINO DOMINGUEZ	duvizdo@hotmail.com	SI
6	XIOLIBETH ALBA MERCADO	Xiolialbamercado@gmail.com	SI
7	Lineth soraca	soracaguzman@gmail.com	SI
8	JAIME MARTINEZ	instecomcopey@comfacesar.com	SI
9	JESUS DE LOS REYES RAMOS DIAZ	jesusramoz1996@gmail.com	SI
10	Elisa Córdoba	uisbosconia@gmail.com	SI

DEPENDENCIA	CDI MARIPOSAS DEL RIO BADILLO
TEMA	BIENESTAR LABORAL.
FECHA:	11-jun-20
HORA:	3:30 p. m.
ASISTIERON	14 Empleados.

# INVITADOS	NOMBRE COMPLETO	CORREO ELECTRONICO.	ASISTIERON
1	MARIA ISABEL BOSSIO ACUÑA	maripe2012.jc@gmail.com	SI
2	Maritza Leonor Gutiérrez Britto,	maritzagu68@hotmail.com	SI
3	Yamile cecilia guerra avila		SI
4	Edilsa Martinez Delgado	edilsamartinezdelgado@gmail.com	SI
5	Liliana Mercado	lilianavictoriamercadovergara@gmail.com	SI
6	Yodeima teran	yodeimateran@gmail.com	SI
7	Yamile guerra	yamileguerra7112@gmail.com	SI
8	Sonia banquez torres	Sonia_banquez@hotmail.com	SI
9	Oneida de la rosa Diaz	Oneidadela@gmail.com	SI
10	Arelis Viana De La Rosa	janer.08@hotmail.com	SI
11	Elizabeth Fernández Fernández	elizaf87@hotmail.com	SI

12	Elcia Quintero Cruz	elciaquintero@hotmail.com	SI
13	Rita luz manga gonzalez	Ritamama66@hotmail.com	SI
14	ayde Montiel		SI

DEPENDENCIA	CDI LORENZO MORALES
TEMA	BIENESTAR LABORAL.
FECHA:	12-jun-20
HORA:	3:00 p. m.
ASISTIERON	12 EMPLEADOS

# INVITADOS	NOMBRE COMPLETO	CORREO ELECTRONICO.	ASISTE
1	Edith Yojana Freite Uhia	Edithfreiteuhia2010@hotmail.com	SI
2	Mónica Patricia Rodríguez Mercado	mony05070908@gmail.com	SI
3	Sindy Yojanna Salazar Medina	sindysalazar211@gmail.com	SI
4	Teófila Cantillo Rangel.	teocantillo@hotmail.com	SI
5	Noreidys Zabaleta acuña	zabaletanore5@gmail.com	SI
6	kendry paola robles perez	kendryroblesperez@hotmail.com	SI
7	Génesis Carolina Torres Carrillo	genesist447@gmail.com	SI
8	Rosa elvira Martinez Llerena	rosaelvimartinezll@gmail.com	SI
9	Yenifer moya piñeres	zlyenifer@hotmail.com	SI
10	bettys Guzmán Andrades	betty.2263@hotmail.com	SI
11	Raquel Perez	poloperezitala@gmail.com	SI
12	Noralba Rojas Quintero	noralbarojasquintero@gmail.com	SI

DEPENDENCIA	CDI PAISAJE DE SOL
TEMA	BIENESTAR LABORAL.
FECHA:	16-jun-20
HORA:	3:00 p. m.
ASISTIERON	10

# INVITADOS	NOMBRE COMPLETO	CORREO ELECTRONICO.	ASISTE
1	Alix Machado cruz.	alixmachado37@hotmail.com	SI
2	Noriberh serrano Carcamo	noribeth9@hotmail.com	SI
3	Danilda Cárdenas López	dannys3160@hotmail.com	SI
4	Daniela Cárdenas Aristizabal	daniela31@hotmail.com	SI
5	Betty Vega Castellanos	bettyvega.c@hotmail.com	SI

6	karen carrillo	karencarrillo1981@gmail.com	SI
7	Briseida López arrieta	Brislopez05@hotmail.com	SI
8	Ana Elvira Pascuales Salgado	anapascuales@hotmail.com	SI
9	Isabel Maria Amaranto Herrera	isabelamaranto@hotmail.com	SI
10	Judith Peña	andreloperena@gmail.com	SI

DEPENDENCIA	CDI VALLE AMOR AMOR.
TEMA	BIENESTAR LABORAL.
FECHA:	17-jun-20
HORA:	3:00 p. m.
ASISTIERON	11 Empleados.

# INVITADOS	NOMBRE COMPLETO	CORREO ELECTRONICO.	ASISTE
1	Ralcy Patricia Negrette Martinez	ralcynegrete72@gmail.com	SI
2	francisca Elena Bustamante Ortiz		SI
3	Adaluz Oviedo Gutierrez	ada.oviedo.gutierrez@gmail.com	SI
4	Claribel Gonzalez	clarigc18@hotmail.com	SI
5	Elis Gutiérrez		SI
6	Lenis Ardila	idelveiro333@gmail.com	SI
7	Diana Miladis Torres Laguna	maedyu1@hotmail.com	SI
8	ENER BEATRIZ DAZA CASTRILLON	enerbeatrizdaza@gmail.com	SI
9	mildreth delgado	milcedeca@hotmail.com	SI
10	Lilianita Camacho Gomez	lilianita_camacho_gomez@hotmail.com	SI
11	Mercedes padilla		SI

DEPENDENCIA	CDI MILAGROS
TEMA	BIENESTAR LABORAL.
FECHA:	18-jun-20
HORA:	3:00 p. m.
ASISTIERON	6 Empleados

# INVITADOS	NOMBRE COMPLETO	CORREO ELECTRONICO.	ASISTE
1	Milena Lima Carrillo	milenalimacarrillo76@gmail.com	SI
2	Sindy Patricia Aragón Alvarez	michellsin@hotmail.com.	SI
3	OFELIA LOPEZ RUEDA	tonel.7321@hotmail.com	SI
4	Delmira Sanchez Chico	delsachi0324@gmail.com	SI

5	Yulieth Tatiana Gonzalez Pardo	ytatianagonzalezpardo@hotmail.com	SI
6	Nelba gutierrez	Nelbagutierrezm@gmail.com	SI
7	Blanca Ascanio		

DEPENDENCIA	CDI BELLO HORIZONTE.
TEMA	BIENESTAR LABORAL.
FECHA:	19-jun-20
HORA:	3:00 p. m.
ASISTIERON	7

# INVITADOS	NOMBRE COMPLETO	CORREO ELECTRONICO.	ASIST
1	Rosangela mendoza arciniegas	rosangela.arciniega@hotmail.com	SI
2	Enis Cecilia yepes zapata	Enisyepes@hotmail.com	SI
3	Silene Bruges Ayala	Sileneyanethbruges@gmail.com	SI
4	Nerys Mercedes Conrado	Ditta Nerysconrado@hotmail.com	SI
5	Leticia moreno Rodríguez	Leticiamorenorodriguez1978@gmail.com	SI
6	Yennis María López	Yennisml@hotmail.com	SI
7	INGRIS YADIRIS GUERRA AVILA	ingrisguerra2@gmail.com	SI

DEPENDENCIA	CDI MIS PRIMEROS DIAS
TEMA	BIENESTAR LABORAL.
FECHA:	23-jun-20
HORA:	3:00 p. m.
ASISTIERON	5

# INVITADOS	NOMBRE COMPLETO	CORREO ELECTRONICO.	ASIST
1	Dialeth rodriguez	RODRIGUEZPEINADODIALETH@HOTMAIL.COM	SI
2	Ruby Liliana Cadena Imbreth	Rubycadena7@gmail.com	SI

3	Bleydis Castro rivero	bleydiscastro@hotmail.com	SI
4	Carmen Judith De Angel Salina	karedy0808@hotmail.com	SI
5	Diana Jiménez	dianajimenez4240@gmail.com	SI

DEPENDENCIA	UIS AGUACHICA		
TEMA	BIENESTAR LABORAL.		
FECHA:	24-jun-20		
HORA:	3:00 p. m.		
ASISTIERON	11		
# INVITADOS	NOMBRE COMPLETO	CORREO ELECTRONICO.	ASIST
1	johana barbosa rincon	auxregistro.aempleo@gmail.com	SI
2	Darly yohjana Rojas de la Peña	darlycita2012@hotmail.com	SI
3	Susana Sánchez,	olaboralaguachica@comfacesar.com	SI
4	Leidy Johana España Niño	Subsidioaguachica@comfacesar.com	SI
5	Luis Carlos Mariño Camargo.	luiscarlosmarino07@gmail.com	SI
6	Juan carlos lozano paez	aportesaguachica@hotmail.com	SI
7	Jacquelin Quintero fontalvo	Yacquequin@hotmail.com	SI
8	Natalia Figueroa Romero	nafiro10@hotmail.com	SI
9	Orangel Uriel López	promotoraguachica@comfacesar.com	SI
10	Cindy paola ruedas jaimes	cindypao1310@hotmail.com	SI
11	Bárbara Elenith Cabrales Angarita	barbycabrales@hotmail.com,	SI

DEPENDENCIA	CENTRO RECREACIONALES OFICINA LA LOMA
TEMA	BIENESTAR LABORAL.
FECHA:	24-jun-20
HORA:	3:00 p. m.

ASISTIERON	13		
# INVITADOS	NOMBRE COMPLETO	CORREO ELECTRONICO.	ASIST
1	Ferledis López de la hoz	jmonteroalbor@gmail.com	SI
2	José Armando		SI
3	jorge dario gonzalez plata	uislaloma@comfacesar.com	SI
4	Yolanis Rodríguez granados	Yolanisrodri2019@gmail.com	SI
5	María Alejandra Martínez	Malejamarfu@gmail.com	SI
6	Rodrigo alberto pino cotes	ropico22@hotmail.com	SI
7	Marlon Javier	morro-1@hotmail.com	SI
8	yessika Díaz		SI
9	Bibiana jimenez perez		SI
10	Javier añez quintero		SI
11	yolanis Rodríguez granados		SI
12	Montero Albor		SI
13	Lafaurie Díaz		SI

Fortalecimiento de las habilidades para la vida en el entorno laboral saludable.				
DEPENDENCIA	INTECOM VALLEDUPAR.			
TEMA	BIENESTAR LABORAL.			
FECHA:	06-jul-20			
HORA:	10:00 a. m.			
ASISTIERON	8 Empleados			
# INVITADOS	NOMBRE COMPLETO	CORREO ELECTRONICO.	ASISTENCIA	
1	ARSENIO IVAN MANDON LÓPEZ.	arsenio.mandon@gmail.com	SI	
2	Sandra Milena Osorio Ruiz	sandraoso-31@hotmail.com academicainstecom@comfacesar.com	SI	
3	ANDREA CAROLINA BELEÑO HERNANDEZ	acbh04@gmail.com	SI	

4	ANA LUISA COTES CASTELLANOS	anaelecc84@hotmail.com	SI	
5	LILIANA ARROYO CASTILLO	licas27_545@hotmail.com	SI	
6	Alix Machado	karen.gonzalez001@hotmail.com	SI	
7	Yaneth Gomez Pulido	Yanethgomez@misena.edu.co	SI	
8	Victor Giraldo	victorgiraldo@misena.edu.co	SI	

Fortalecimiento de las habilidades para la vida en el entorno laboral saludable.

DEPENDENCIA	COMPLEJO DEPORTIVO			
TEMA	BIENESTAR LABORAL.			
FECHA:	09-jul-20			
HORA:	10:00 a. m.			
ASISTIERON	7 Empleados			
# INVITADOS	NOMBRE COMPLETO	CORREO ELECTRONICO.	ASISTENCIA	
1	Glenis Isabel Zapata Barraza	glenysisabelzapata@hotmail.com	SI	
2	MARTHA LUCIA VALERA CANTILLO	martha.valera@gmail.com	SI	
3	Berenise Arias Sequeda	berezequeda@yahoo.es	SI	
4	Alvaro José Cotes Brugés	ajacob@hotmail.com	SI	
5	Yanelis florez melo	yanelisflorez12041977@gmail.com	SI	
6	lucia Rubio piñdrez	Lucíadavid2810@gmail.com	SI	
7	Roberth Rosado	roberthrosado_rr@hotmail.com	SI	

Fortalecimiento de las habilidades para la vida en el entorno laboral saludable.

DEPENDENCIA	INTECOM CODAZZY			
TEMA	BIENESTAR LABORAL.			
FECHA:	10-jul-20			
HORA:	4:00 p. m.			
ASISTIERON	5 Empleados.			
# INVITADOS	NOMBRE COMPLETO	CORREO ELECTRONICO.	ASISTENCIA	
1	Kellys Astrid Calderón Argote	Kellycalderon2015@gmail.com	SI	
2	Idalmy Kelineth Paredes Perez	idalmyparedesp@gmail.com	SI	
3	Dina Lisseth Martínez Daza	ing.dinamartinez@gmail.com	SI	
4	Luis Enrique Martinez Daza	profelumar77@gmail.com	SI	

5	Jairo Cruzco	cruzcoabogados@hotmail.com	SI
Fortalecimiento de las habilidades para la vida en el entorno laboral saludable.			
DEPENDENCIA	MERCADEO. CENTRO PRODUCTIVO 450 AÑOS		
TEMA	BIENESTAR LABORAL.		
FECHA:	14-jul-20		
HORA:	4:00 p. m.		
ASISTIERON	7		
# INVITADOS	NOMBRE COMPLETO	CORREO ELECTRONICO.	ASISTENCIA
1	Karime Johanna sagbini Daza	asesorcomercial1@comfacesar.com	SI
2	María Isabel Tejada Rodriguez	maitero21@hotmail.com	SI
3	Sandra Machado Arquez	machadosapa1@gmail.com	SI
4	Rosnaira Paola Ramos Aramendiz	asesorcomercial2@comfacesar.com	SI
5	Rina Ropaín Granadillo -	rinaropain82@hotmail.com	SI
6	Ana Carolina Vellojín Uaprela -	asesorcomercial4@comfacesar.com	SI
7	Andrea Paniagua	Urriagocoordinacionmercadeo@comfacesar.com	SI