

Fortalecimiento del bienestar laboral en la Caja de Compensación Familiar de Boyacá

Eliana Ximena Parra Torres

Asesora

Angélica Reyes Moreno

Psicóloga Especialista en Psicología Social, cooperación y gestión comunitaria

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades

Programa de Psicología

Cead Tunja

2020

Tabla de contenido

Lista de tablas	3
Lista de figuras	4
Lista de apéndices	5
Introducción	6
Resumen.....	7
Diagnóstico	8
Justificación	9
Planteamiento del problema	12
Objetivos	14
Marco institucional	15
Marco referencial	18
Metodología	22
Plan de trabajo	24
Impacto esperado	35
Presupuesto	36
Descripción del proceso de implementación del plan de trabajo	37
Resultados	49
Análisis y discusión	68
Referencias.....	69
Apéndices.....	72

Lista de tablas

Tabla 1. Cronograma “El reto Comfaboy”,39

Tabla 2. Acciones “El reto Comfaboy”-Propósito, misión y visión, 40

Tabla 3. Acciones “El reto Comfaboy” – valor 1 y 2 corporativo, 42

Tabla 4. Acciones “El reto Comfaboy” –valor 3 y 4 corporativo, 43

Tabla 5. Acciones “El reto Comfaboy” –valor 5 corporativo, 44

Tabla 6. Edad participantes test de Wartegg analizados, 49

Tabla 7. Género participantes test de Wartegg analizados, 50

Tabla 8. Cargo participantes test de Wartegg analizados, 51

*Tabla 9.*Género trabajadores participantes “El reto Comfaboy”,52

*Tabla 10.*Cargo trabajadores participantes “El reto Comfaboy”,54

Tabla 11. Dependencias trabajadores participantes “El reto Comfaboy”,55

Tabla 12. Género trabajadores orientados en registro de hoja de vida, 57

Tabla 13. Cargo trabajadores orientados en registro de hoja de vida, 59

Tabla 14. Género trabajadores orientados en formación virtual ,60

Tabla 15. Cargo trabajadores orientados en formación virtual, 61

Tabla 16. Género trabajadores en inducción a la organización, 63

Tabla 17. Cargo trabajadores orientados en inducción a la organización, 64

Tabla 18. Género trabajadores en reinducción a la organización, 66

Tabla 19. Cargo trabajadores en reinducción a la organización, 67

Lista de figuras

Figura 1. Mapa de procesos. Sistema de Calidad Comfaboy.2020, 16

Figura 2. Edad participantes test de Wartegg analizados, 49

Figura 3. Género participantes test de Wartegg analizados, 50

Figura 4. Cargo participantes test de Wartegg analizados, 51

Figura 5. Género de trabajadores participantes “El reto Comfaboy”,53

Figura 6. Cargo de trabajadores participantes “El reto Comfaboy”,54

Figura 7. Dependencia de trabajadores participantes “El reto Comfaboy”,56

Figura 8. Género trabajadores orientados en registro de hoja de vida, 58

Figura 9. Cargo trabajadores orientados en registro de hoja de vida, 59

Figura 10. Género trabajadores orientados en formación virtual, 60

Figura 11. Cargo trabajadores orientados en formación virtual ,62

Figura 12. Género trabajadores en inducción a la organización, 63

Figura 13. Cargo trabajadores en inducción a la organización, 65

Figura 14. Género trabajadores en reinducción a la organización, 66

Figura 15. Cargo trabajadores en reinducción a la organización ,67

Lista de apéndices

Apéndice A Instructivo para manejo de guía de interpretación Test de Wartegg, 72

Apéndice B Ejemplo de un informe psicológico realizado con la guía, 76

Apéndice C .Foto trabajadores participantes “El reto Comfaboy”, 77

Apéndice D .Lista de participación El reto Comfaboy”,78

Apéndice E .Lista de asistencia de apoyo de actividades de bienestar laboral, 85

Introducción

El presente informe, describe el trabajo desarrollado en el marco de la pasantía por acciones, elegida como opción de grado del programa de psicología de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), realizada a través del convenio interinstitucional con la Caja de Compensación Familiar de Boyacá (COMFABOY).

La finalidad de la pasantía se enfocó en el bienestar laboral que puede ser entendido como el equilibrio entre la importancia de las necesidades y la salud mental de sus trabajadores paralelo con la búsqueda de resultados para la organización, en el ejercicio como pasante se contribuyo con acciones de apoyo a los programas del Departamento de Gestión Humana del Centro Integral de servicios de la Ciudad de Tunja, efectuada en el transcurso de los meses de noviembre, diciembre de 2019 y enero a abril del 2020.

A continuación se presentan los resultados obtenidos según los indicadores plasmados en el plan de trabajo, por medio del proceso de diagnóstico de necesidades, acciones de prevención y promoción y el apoyo a los procesos propios de Gestión Humana.

Resumen

Este informe presenta el producto del trabajo por acciones, que se ejecutó durante la pasantía profesional como opción de grado del programa de psicología durante los periodos 16_04 del año 2019 en los meses de noviembre a diciembre y 16-01 del año 2020 en los meses de enero a abril con un total de 640 horas, a través del convenio interinstitucional entre la Universidad Nacional Abierta y a Distancia y la Caja de Compensación Familiar de Boyacá en el Departamento de Gestión Humana del Centro Integral de servicios COMFABOY (CISC) de Tunja. El objetivo de este proceso fue orientado en desarrollar acciones de apoyo a los programas de bienestar laboral del Departamento de Gestión Humana de COMFABOY. Desde el proceso de diagnóstico de necesidades, acciones de prevención y promoción y el apoyo de actividades de bienestar laboral. Como resultados principales, se encuentran realización de 100 informes psicológicos de test de Wartegg y propuesta de una guía rápida en excel para facilidad en la interpretación e informes psicológicos del mismo, intervención en cultura organizacional desde valores corporativos con la participación de 166 trabajadores, y apoyo de los procesos de orientación en hoja de vida, formación virtual, inducción y reinducción logrando de enero a marzo 240 trabajadores atendidos.

Diagnóstico

Se realiza en un primer momento desde los resultados de la interpretación del modelo de diagnóstico de cultura organizacional aplicado en la práctica profesional escenario 2. Al ingresar en la pasantía por acciones se realiza una lectura del contexto de la organización, y la dinámica de trabajo del sitio escogido, seguido a esto en el Departamento de Gestión Humana se identifica las necesidades de los procesos de Gestión Humana en las cuales se requiere el apoyo de la psicóloga en formación en:

- Aplicar e interpretar test de personalidad dentro del proceso de selección establecido por la organización.
- Desarrollo de acciones de intervención de acuerdo a los resultados de diagnóstico de cultura organizacional, basado en el direccionamiento estratégico y valores corporativos.
- Apoyo en los procesos de bienestar y desarrollo del departamento de Gestión Humana
- Contribuir en el reclutamiento de la organización por medio de la orientación en el registro de la hoja de vida, formación virtual e inducción finalizado para dar ingreso a la organización.
- Orientar los procesos de re inducción a trabajadores antiguos.

Justificación

La Caja de Compensación Familiar de Boyacá (COMFABOY) reconocida por la Gobernación de Boyacá en 1961, tiene como política de calidad prestar servicios que cumplan con las necesidades y expectativas de los clientes y demás partes interesadas, mediante la óptima gestión de los recursos del Sistema de Protección Social, con un talento humano cálido, idóneo y comprometido, orientado hacia la cultura de mejoramiento continuo. (COMFABOY, 2019).

Su objeto social es la promoción de la solidaridad social entre los empleadores y trabajadores, atendiendo a la defensa de la familia, como estructura y núcleo fundamental de la sociedad desde el punto de vista del cumplimiento de los deberes de sus miembros, de su preparación para la vida, y de su protección económica por medio del otorgamiento del subsidio en dinero o especie (COMFABOY, 2019).

Siendo una organización con una orientación al servicio al cliente el Departamento de Gestión Humana cumple con el objetivo de dar a conocer al trabajador, la confirmación general de la empresa, las normas y reglamentos internos de COMFABOY, así como información referente a la administración de personal.

Desde las investigaciones que abordan los procesos de Gestión Humana, se encuentra “que la gestión de la organización requiere, por parte de sus líderes, comprender tanto elementos técnicos como socioculturales; uno de éstos lo constituyen el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, por cuanto está relacionado con resultados económicos, manejo de conflictos, satisfacción de los clientes y logro de eficiencia organizacional” (Calderón, Murillo y Torres, 2003) y desde este escenario, actualmente COMFABOY está aunando esfuerzo para realizar un

proceso de mejoramiento que permita fortalecer los procesos que vinculan a los trabajadores y que propician un escenario de bienestar laboral.

Como parte del fortalecimiento, el Departamento de Gestión Humana permite abrir la opción para una pasantía, la cual es solicitada específicamente al programa de Psicología de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, como reconocimiento a la labor realizada por la psicóloga en formación.

Desde este espacio, la líder de bienestar y desarrollo ha manifestado que el propósito de este proyecto debe estar enmarcado en acciones de apoyo a los programas de bienestar laboral del Departamento de Gestión Humana de la Caja de Compensación Familiar de Boyacá – sede Tunja, que aporten al fortalecimiento de los escenarios de interacción de los trabajadores, entendiendo el bienestar laboral como “lo cual implica actuar sobre factores estructurales y funcionales dentro de la organización: prácticas de gestión humana, estilo de dirección, sistema de comunicación, integración persona-organización, sistema de compensación y beneficios, entre otros” (Calderón, Murillo y Torres, 2003).

Para el Departamento de Gestión Humana de COMFABOY, las acciones desde bienestar laboral tienen un alto valor al ser útiles para la identificación previa de factores que pueden llegar a afectar el desarrollo laboral de los trabajadores como son: las cargas laborales, impacto de los procesos de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, el estrés laboral, la dificultad para reconocer los valores corporativos entre otros, que se relacionan con la cultura organizacional, el clima laboral, los factores de riesgo psicosocial y aspectos éticos del ejercicio laboral como los temas sobre los cuales se tienen prioridad.

Los impactos que ésta pasantía proyecta se encuentran enmarcados inicialmente, en las metas propuestas por los planes de trabajo que abordan el bienestar laboral como resultado de las fases diagnósticas de los temas prioritarios y desde allí todas las acciones que la estudiante pudo realizar para contribuir para su alcance.

Por otro lado, las acciones a ejecutar en lo concerniente a bienestar laboral, permitirán conocer de una manera próxima las situaciones que afectan la realidad cotidiana de los trabajadores, y con ello apoyar al Departamento de Gestión Humana a evaluar los procesos de cambio en el mediano y largo plazo, de acuerdo con los estándares y procedimientos determinados para ello.

Para culminar lo anterior mencionado, la opción de grado de pasantía resulta ser el escenario práctico que satisface el deseo personal de potencializar y poner en práctica conocimientos, habilidades y competencias desde el rol del psicólogo en un contexto organizacional, generando así un acercamiento a éstas dinámicas en una organización importante a nivel del departamento; se tiene la expectativa que desde el Departamento de Gestión Humana de esta organización se logre adquirir nuevos saberes, experiencia y fortalecimiento como una persona íntegra y futura profesional de la psicología

Planteamiento del problema

Durante el año 2019 se logró un trabajo de implementación de acciones diagnósticas en el contexto organizacional contribuyendo a generar bienestar laboral y social con los trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Boyacá. Desarrollado durante la práctica profesional escenario 2 como psicóloga en formación perteneciente al programa de Psicología de la Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades (ECSAH) de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD).

Esta pasantía se genera gracias al desempeño en el ejercicio previo de la práctica profesional de escenario 2 por acciones, adelantada durante el periodo 16-1 de 2019, que consistió en la ejecución de actividades relacionadas con el bienestar laboral como la aplicación del modelo de diagnóstico de intervención de cultura organizacional diseñado por Quintero, B.(2015) y validado por COMFABOY compuesto por 3 partes.

Según los resultados se determinó con el cuestionario bajo el modelo de O' Reilly.(1991) en las categorías: orientación a la innovación, al cliente, cumplimiento de metas, a las personas, a los equipos de trabajo y a la competitividad. La categoría de orientación al cliente como la más alta siendo la organización orientada a esto, entre las categorías con bajo puntaje se encuentra innovación y competitividad, lo cual requiere fortalecer para seguir mejorando su gestión como caja de compensación.

Con las entrevistas, desde el modelo de Schein, E. (1987) en los artefactos (parte visible de la organización, mitos, tradiciones y creencias) los trabajadores los reconocen y son parte de su cotidianidad en su entorno laboral, los presupuestos básicos (percepción de los trabajadores hacia el entorno organizacional), ellos tienen una percepción positiva por ser miembros de

COMFABOY representado en palabras como “orgullo, compromiso y responsabilidad” expresado frecuentemente en las entrevistas realizadas.

En la categoría de valores (nivel personal y corporativo), los trabajadores no definen puntualmente los valores de la organización, pero tienen interiorizados aspectos como: servicio, respeto, trabajo en equipo, honestidad, responsabilidad y los reconocen como parte clave, por esto es necesario llegar a fortalecer con los trabajadores los valores de COMFABOY, para que los interioricen, y reconozcan como parte fundamental de la organización.

Continuando con las actividades desarrolladas, se aportó en la sistematización de algunos de los resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada por COMFABOY en el 2018, donde se identificó los factores de riesgo psicosocial presentes en las condiciones intralaborales (Aspectos del trabajo que influyen en la salud y bienestar de los trabajadores contemplado desde la demanda del trabajo, control, liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y recompensa). Así mismo las condiciones extralaborales (Presentadas a nivel económico, social, interpersonal, y familiar del trabajador que se consideran externas a su trabajo e inciden en la salud y bienestar de este). Con esta sistematización se deja el insumo para que la organización proyecte acciones según los resultados de la batería de riesgo psicosocial.

Desde este escenario la organización manifiesta dar apertura en proceso de pasantía para continuar contribuyendo con el Departamento de Gestión Humana por eso surge la pregunta ¿Que acciones desarrollar para apoyar los programas de bienestar laboral del Departamento de Gestión Humana de la Caja de Compensación Familiar de Boyacá – sede Tunja?

Objetivos

Objetivo General:

Desarrollar acciones de apoyo a los programas de bienestar laboral del Departamento de Gestión Humana de la Caja de Compensación Familiar de Boyacá – sede Tunja.

Objetivos Específicos:

- ✘ Participar en el diagnóstico de necesidades de bienestar laboral en los trabajadores pertenecientes a la Caja de Compensación Familiar de Boyacá.
- ✘ Ejecutar acciones de prevención y promoción del bienestar laboral al interior de la Caja de Compensación Familiar de Boyacá.
- ✘ Apoyar actividades de bienestar laboral del Departamento de Gestión Humana de la Caja de Compensación Familiar de Boyacá.

Marco Institucional

La Caja de Compensación Familiar de Boyacá (COMFABOY), es una organización privada, sin ánimo de lucro que se caracteriza por ser pionera en la prestación de servicios con calidad a sus afiliados y a la comunidad en general.

Historia: Esta organización nace el 13 de abril de 1961 por la gestión de 21 hombres pertenecientes a diversas empresas, quienes se reunieron en el salón del Consejo Municipal para constituir la Caja de Compensación Familiar de Boyacá (COMFABOY) el 17 de agosto del mismo año, obtiene el reconocimiento legal por parte de la Gobernación de Boyacá con personería jurídica N°428.

Como parte esencial de su actual direccionamiento estratégico se encuentra la misión, visión, propósito, slogan, y valores corporativos, contemplados para el 2019 a los 2023 aspectos que se encuentran en la página de COMFABOY (2019) como se muestra a continuación:

Misión: Somos la Caja de Compensación Familiar orgullosamente Boyacense; administramos una prestación social que contribuye a mejorar la calidad de vida de nuestros afiliados y la comunidad en general bajo principios de equidad y solidaridad.

Visión: En el 2023 COMFABOY contará con una oferta de servicios accesible y asequible para el 100% de sus afiliados.

Propósito: En COMFABOY mejoramos su calidad de vida y contribuimos a la felicidad de su familia.

Slogan: “Comprometidos con tu bienestar”

Valores corporativos

1. En Comfaboy primero sumercé (servicio)
2. Trato como quiero ser tratado (Respeto)
3. Hacemos siempre lo correcto (Honestidad e integridad)

4. En COMFABOY honramos compromisos (Compromiso, Puntualidad y Cumplimiento)

5. Juntos somos más (Calidad y trabajo en equipo)

Dentro de la oferta de servicios que brinda COMFABOY se encuentra: el subsidio (monetario, especie, vivienda y protección al trabajador cesante); salud (IPS); recreación (turismo, deportes, adulto mayor, caja sin fronteras, y auditorios); educación (colegios, jardines sociales, educación para el trabajo y el desarrollo humano, educación especial, bibliotecas, jornadas escolares y unidad informática móvil); y créditos (comfacredito) que permiten un fácil acceso en sus diferentes sedes a nivel de Boyacá.

COMFABOY desde su centro integral de servicios en Tunja, está compuesta por 20 procesos, los cuales se encuentran en gerenciales, de soporte y generación de valor así como se muestra en la figura 1.

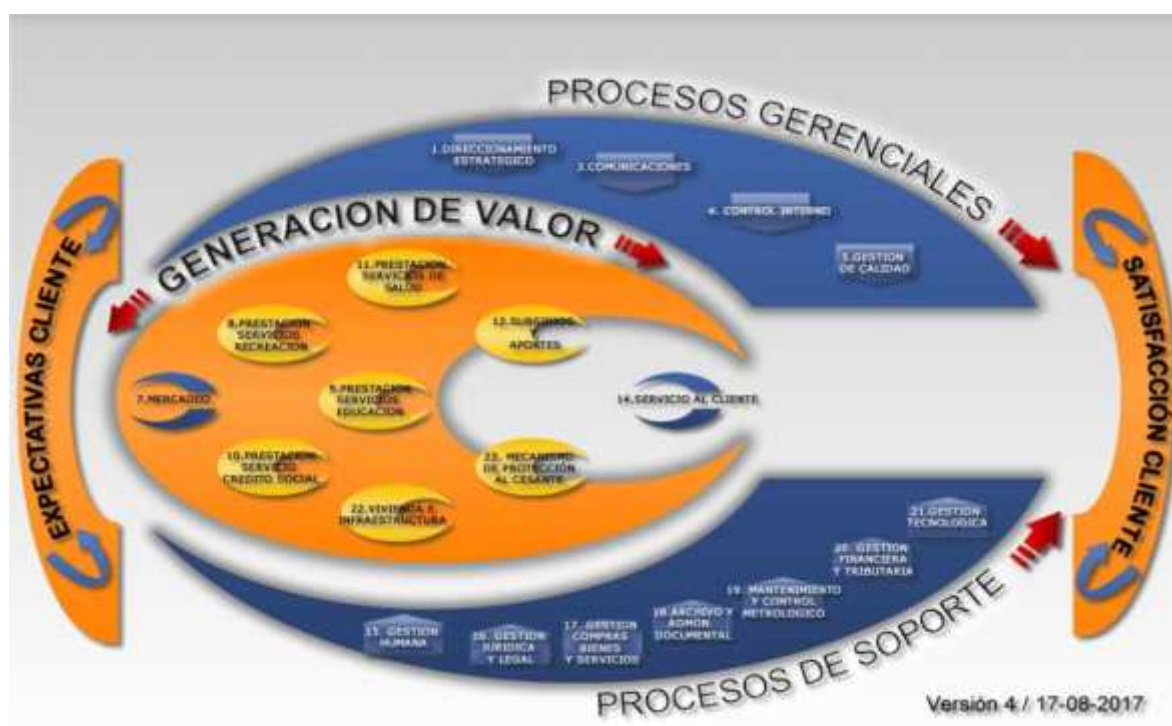


Figura 1. Mapa de procesos. Sistema de Calidad. COMFABOY (2020).

El Departamento de Gestión humana de Tunja, hace parte de los procesos de soporte y se encarga del diseño e implementación de procesos de selección, contratación, administración de personal, pago de nómina, inducción, capacitación, bienestar, formación, evaluación del desempeño, clima y cultura organizacional, adicionalmente lidera la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Marco referencial

Dentro de los conceptos importantes para comprender el desarrollo de acciones en el Departamento de Gestión humana, se resaltan los siguientes:

El proceso de selección es la forma de utilizar diferentes técnicas para encontrar un candidato idóneo que cumpla con ciertas características para desempeñar un cargo específico.

El proceso de selección

Según Agreda Arteaga, S. (2016) citando a Zayas (2010),

Debe realizarse en función del desarrollo del hombre, ya que su objetivo primordial es conjugar las cualidades y potencialidades en función de su formación, desarrollo y satisfacción, lo que no puede estar divorciado de la eficiencia, la eficacia en el desarrollo de la actividad laboral, toda vez que el elemento económico incide significativamente en el desarrollo humano. (p. 26).

COMFABOY a través de su proceso de selección, obtendrá beneficios mutuos, donde el trabajador será asignado a un cargo según su perfil y la organización en tener un trabajador idóneo que con su trabajo aporte al crecimiento y al cumplimiento de metas de la organización.

Otra noción a tener en cuenta es la inducción que comienza cuando un nuevo trabajador ingresa a la organización, donde se le socializa lo básico de la organización, se pueda adaptar a sus dinámicas y desempeñarse en su nuevo cargo.

La inducción

Según Grados, J. (2013) “se inicia con el contrato de un nuevo empleado en la institución para adaptarse lo más pronto posible a su nuevo ambiente de trabajo, a sus nuevos compañeros, a sus nuevas obligaciones y derechos, y a las políticas de la empresa” (p. 333).

La reinducción

Se genera cuando los trabajadores ya llevan un tiempo en la organización y es necesario reforzar conocimientos y nuevos cambios de la misma. Para el caso de Colombia este proceso está determinado en la Ley N° 1567 de 1998, en su Artículo 7. Plantea que el programa de reinducción.

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. (El congreso de Colombia, 1998)

Por otro lado el bienestar laboral como beneficio para el trabajador es el reconocimiento de sus necesidades, la entrega de estímulos, que permitan elevar su motivación de tal manera que genere cambios positivos que contribuyan con el cumplimiento de metas de la organización.

El bienestar laboral

Según Estrada, y Ramírez, M. (2010) es “la forma como cada trabajador dimensiona y satisface sus necesidades básicas, teniendo en cuenta que existen condiciones objetivas que las determinan, se construye a partir de los objetivos misionales y comunes que plantean la naturaleza de la organización” (p.1). Por esto es importante tener claridad en el desarrollo humano integral que se perciba y avance en la organización. Un ejemplo puntual es desde COMFABOY, para los trabajadores se tiene dispuesto un programa de beneficios e incentivos

organizacionales que impactan la formación, el bienestar, promoción de la salud física y mental con condiciones óptimas de trabajo.

Otros conceptos importantes dentro del escenario de pasantía se determina con la:

Prevención

Que según Vignolo, J. Vacarezza, M. Álvarez, C. Sosa, A. (2011) son las “medidas destinadas no solamente a prevenir la aparición de la enfermedad, tales como la reducción de factores de riesgo, sino también a detener su avance y atenuar sus consecuencias una vez establecida” (OMS, 1998). En las acciones de prevención por parte del bienestar laboral se pueden atribuir en conjugación con la salud y seguridad en el trabajo con: elementos de protección personal, realizar pausas activas, caminar y usar las escalera con precaución, así como reportar todo accidente laboral, entre otros.

Promoción

Entendida según la OMS (1986) como la capacidad de “proporcionar los medios necesarios para mejorar la salud y ejercer un mayor control sobre la misma Para alcanzar un estado adecuado de bienestar físico, mental y social. Un individuo o grupo debe ser capaz de identificar y realizar sus aspiraciones, de satisfacer sus necesidades y de cambiar” (p.1). En relación a las acciones de promoción del bienestar laboral se promueven por medio de la organización, a través de sus programas, y jornadas, aproximando esas prácticas saludables en los trabajadores para lograr un equilibrio entre la vida laboral y lo personal. Como último aspecto se aborda la:

Cultura Organizacional

Que según Burbano, J. & Carvajal, L. citando a Ouchi (1981) está relacionada con “símbolos, ceremonias y mitos que comunican los valores y creencias de la organización a sus empleados” (p.57). Entendiendo así, esas propias dinámicas que hacen parte del entorno laboral de los trabajadores con la organización, que tanto el trabajador se siente identificado con la cultura, podrá desenvolverse mejor y le permitirá ir en sintonía con el propósito de la organización, reflejado en la correcta prestación de los servicios.

Desde la cultura organizacional se encuentra el modelo de Schein (1987) que contempla tres ítems. *Los Artefactos* como “la parte visible de la organización representada en héroes, villanos, mitos tradiciones, y creencias que tengan los miembros de la organización”. *Los valores* “refiere a nivel personal y corporativo que tengan interiorizados los miembros de la organización y que guíen su diario a vivir” y *los supuestos básicos* que son “las percepciones de las personas acerca del entorno organizacional”

Metodología

De acuerdo a las necesidades manifestadas por la organización, esta pasantía se desarrolla por acciones, las cuales se adhieren a los indicadores del plan de trabajo aprobado por el comité curricular de la Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades (ECSAH) del programa de psicología. Para poder desarrollar cada uno de los indicadores se describirá los instrumentos y la población.

1. Indicador: Actividades de diagnóstico de necesidades: Para dar cumplimiento a este indicador se aplicó los siguientes instrumentos:

Test de Wartegg. La cual es una prueba proyectiva de personalidad, creada por Ehrig Wartegg en 1930 en Alemania, está conformada por 8 campos donde permite al individuo realizar un dibujo por cada uno, para el análisis se determina en 6 áreas, denominadas 1. Área personal (Percepción de sí mismo campo 1); 2. Área de relaciones interpersonales (campo 2 y 7); 3. Área de objetivos y energía vital (ambiciones laborales campo 3 y 5); 4. Área intelectual: (campo 6); 5. Área de normas y valores (aceptación e identificación de lo social campo 8); Área de manejo de conflictos internos campo 4).

El individuo que esté realizando el test podrá elegir libremente el orden y título para cada campo, según su consideración con lo plasmado, también decidirá que dibujo le gusto más y cuál fue el que menos le gusto, cual le pareció más fácil y más difícil.

Manuales. Se utilizaron los de los autores Mesa, P. (2004) y de Wartegg, E. (s.f) proporcionados por la organización para el proceso de interpretación.

Guía rápida de interpretación. Con el fin de brindar una herramienta facilitadora para la generación de informes se crea una guía rápida de interpretación la cual se compone de los siguientes elementos: secuencia, selectividad, campos por áreas de análisis y otros factores de

interpretación. Estos elementos son dispuestos en una plantilla de excel a través de numeración programada para que en una segunda hoja se genere un informe de resultados de manera automática. La guía rápida va acompañada de un instructivo para su manejo (Apéndice A)

Población. 114 personas que aplicaron para cargos dentro de la organización, con muestra de 100 personas por la accesibilidad de la información.

- 2. Indicador: Acciones de prevención y promoción del bienestar laboral:** Se ejecutó por medio de la intervención “El reto Comfaboy” con dos (2) fases, la primera de ellas en campaña de expectativa y reforzamiento de conocimientos con los trabajadores por dependencias del Centro Integral de Servicios COMFABOY (CISC) de Tunja, la segunda por la aplicación de un test de conocimientos publicado por la intranet de la organización.

Se utilizó una propuesta con acciones enfocadas en la promoción desde el direccionamiento estratégico y valores corporativos, a través de sesiones de sensibilización con actividades.

Población: En la primera fase 166 trabajadores participantes del CISC de Tunja. En la segunda fase 78 trabajadores a nivel de COMFABOY.

- 3. Indicador: Apoyo de los procesos de Gestión Humana:** Este indicador se logra por medio del apoyo en los procesos de reclutamiento y selección en orientación a través de la inscripción de hoja de vida, formación virtual e inducción a la organización. Adicionalmente con trabajadores antiguos se desarrolló reinducción.

Instrumentos. Se utiliza un software para orientación de hoja de vida, la intranet para la formación virtual, y (1) presentación de power point proporcionada por la organización para realizar la inducción y reinducción.

Población. A nivel general de los procesos en el mes de enero 64 trabajadores, en el mes de febrero 145 trabajadores, y en el mes de marzo 31trabajadores.

Plan de Trabajo

1. INFORMACIÓN GENERAL DEL PLAN DE TRABAJO									
Fecha:	13/09/2019								
Nombre del estudiante:	Eliana Ximena Parra Torres								
Identificación	C.C.	x	C.E		Otro		Número:	1049.634.570	
Programa Académico	Psicología						No. de Créditos Aprobados:	163	
							% de créditos aprobados	100%	
							Promedio acumulado	4.6	
Correo electrónico	eparrato@unadvirtual.edu.co				Teléfono / Celular	3223892231			
Dirección residencia:	Calle 50 B 9G-34 Manzana 2 Casa 5				Municipio / Departamento	Tunja/Boyacá			
CENTRO:	Cead Tunja				ZONA:	Centro Boyacá			
Nombre del estudiante:									
Identificación	C.C.		C.E		OTRO		Número:		
Programa Académico							No. de Créditos Aprobados:		

		% de créditos aprobados	
		Promedio acumulado	
Correo electrónico		Teléfono / Celular	
Dirección residencia:		Municipio / Departamento	
CENTRO:		ZONA:	
Nombre de la Organización: Caja de Compensación Familiar de Boyacá (COMFABOY)			
Departamento:	Boyacá	Municipio o ciudad:	Tunja
Sitio Web:	www.comfaboy.com.co	Teléfonos:	7441515
Dirección de la organización:	Cra 10ª N°16-81	Dependencia o Unidad:	Grupo de Gestión Humana
Nombre del coordinador de plan de trabajo: Betty Carolina Quintero Gutiérrez		Correo electrónico:	bquintero@comfaboy.com.co
		Teléfono / Celular	3114625222
<p>Número y fecha de suscripción del convenio o acuerdo suscrito entre la UNAD y la organización o institución: Convenio de práctica y pasantía suscrito entre la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD y la Caja de compensación familiar, firmado el 14 de marzo de 2018; Con otros sí No 1, firmado a los 18 días del mes de junio del 2019.</p>			

2. DATOS ESPECIFICOS DEL PLAN DE TRABAJO (La pasantía debe tener una dedicación mínima de 640 horas)	
Intensidad horaria semanal	40 horas
Número de semanas	16
Horario	De lunes a viernes de 8:00 am a 12:30 m y de 2 pm a 5:30 pm

3. DESCRIPCION DETALLADA DEL PLAN DE TRABAJO
<p>Título de la propuesta: Fortalecimiento del bienestar laboral de los trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Boyacá.</p> <p>El presente plan de trabajo, describe la propuesta de pasantía por acciones como opción de grado para obtener el título de Psicóloga de la Universidad Nacional Abierta y Distancia, el cual se genera gracias al desempeño en la práctica profesional de escenario 2 por acciones, adelantada durante el periodo 16-1 de 2019, que consistió en la ejecución de actividades relacionadas con el bienestar laboral como la aplicación del modelo de diagnóstico de cultura organizacional, sistematización de algunos de los resultados de la batería de riesgo psicosocial y apoyo a las actividades del Grupo de Gestión Humana de la Caja de Compensación Familiar de Boyacá.</p> <p>A partir de la participación y los aportes realizados a la organización, se reconoce la necesidad de dar continuidad al trabajo realizado, como una forma de seguir contribuyendo en el bienestar laboral, fortaleciendo las labores del Grupo de Gestión Humana a través del apoyo a éstos programas, junto a la ejecución de procesos que potencien habilidades en los trabajadores relacionadas con su salud mental en el trabajo.</p> <p>Desde el Grupo de Gestión Humana se propone a la pasante un plan de trabajo que pretende desarrollar acciones de apoyo a los programas de bienestar laboral del Grupo de Gestión</p>

Humana de la Caja de Compensación Familiar de Boyacá – sede Tunja, con el fin de dar continuidad a los proyectos de esta área y fortalecer el bienestar laboral de los trabajadores de la organización.

Las acciones que han sido proyectadas por la organización para el desarrollo de esta pasantía, han sido manifiestas desde los objetivos específicos como son: la aplicación de instrumentos para diagnóstico de necesidades y la ejecución de acciones de prevención y promoción, como también el apoyo a las actividades de Gestión Humana dirigidas al mejoramiento del bienestar laboral de los trabajadores de la Caja de Compensación Familiar de Boyacá.

Finalmente, desde cada objetivo específico se plantean, dos (2) actividades que detallan los procesos y procedimientos que requiere cada acción proyectada por el Grupo de Gestión Humana para la estudiante, en el marco de este escenario práctico, comprendiendo que se ejecutarán de acuerdo a los requerimientos actuales para el fortalecimiento organizacional y se describen a continuación:

1a. Aplicar instrumentos de evaluación de necesidades a los trabajadores focalizados por el Grupo de Gestión Humana de la organización.

1b. Sistematizar los resultados de los instrumentos aplicados por el Grupo de Gestión Humana de la organización.

2a. Realizar socialización a los trabajadores de las acciones de prevención y promoción programadas por el Grupo de Gestión Humana.

2b. Desarrollar acciones de prevención y promoción dirigidas a los trabajadores focalizados en la organización.

3a. Generar informes requeridos por el grupo de gestión humana de la organización

3b. Participar de los escenarios de bienestar laboral preparados para los trabajadores de la organización.

4. JUSTIFICACIÓN

La Caja de Compensación Familiar de Boyacá (COMFABOY) reconocida por la Gobernación de Boyacá en 1961, tiene como misión administrar una prestación social que contribuye a mejorar la calidad de vida de sus afiliados y la comunidad en general bajo principios de equidad y solidaridad y tiene como propósito mejorar calidad de vida y contribuir a la felicidad de la familia de sus afiliados (COMFABOY, 2019).

Su objeto social es la promoción de la solidaridad social entre los empleadores y trabajadores, atendiendo a la defensa de la familia, como estructura y núcleo fundamental de la sociedad desde el punto de vista del cumplimiento de los deberes de sus miembros, de su preparación para la vida, y de su protección económica por medio del otorgamiento del subsidio en dinero o especie (COMFABOY, 2019).

Siendo una organización con una orientación al servicio al cliente la dependencia del Grupo de Gestión Humana cumple con el objetivo de dar a conocer al trabajador, la confirmación general de la empresa, las normas y reglamentos internos de COMFABOY, así como información referente a la administración de personal.

Desde las investigaciones que abordan los procesos de Gestión Humana, se encuentra “que la gestión de la organización requiere, por parte de sus líderes, comprender tanto elementos técnicos como socioculturales; uno de éstos lo constituyen el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, por cuanto está relacionado con resultados económicos, manejo de conflictos, satisfacción de los clientes y logro de eficiencia organizacional” (Calderón, Murillo y Torres, 2003) y desde este escenario, actualmente COMFABOY está aunando esfuerzo para realizar un proceso de mejoramiento que permita fortalecer los procesos que vinculan a los trabajadores y que propician un escenario de bienestar laboral.

Como parte del fortalecimiento, la dependencia del Grupo de Gestión Humana permite abrir la opción para una pasantía, la cual es solicitada específicamente al programa de Psicología de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, como reconocimiento a la labor realizada por la practicante actualmente postulante a esta opción práctica como opción de grado.

Desde este espacio, la líder de la dependencia ha manifestado que el propósito de este proyecto debe estar enmarcado en acciones de apoyo a los programas de bienestar laboral del Grupo de Gestión Humana de la Caja de Compensación Familiar de Boyacá – sede Tunja, que aporten al fortalecimiento de los escenarios de interacción de los trabajadores, entendiendo el bienestar laboral como “lo cual implica actuar sobre factores estructurales y funcionales dentro de la organización: prácticas de gestión humana, estilo de dirección, sistema de comunicación, integración persona-organización, sistema de compensación y beneficios, entre otros” (Calderón, Murillo y Torres, 2003).

Para el Grupo de Gestión Humana de COMFABOY, las acciones desde bienestar laboral tienen un alto valor al ser útiles para la identificación previa de factores que pueden llegar a afectar el desarrollo laboral de los trabajadores como son: las cargas laborales, impacto de los procesos de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, el estrés laboral, la dificultad para reconocer los valores corporativos entre otros, que se relacionan con la cultura organizacional, el clima laboral, los factores de riesgo psicosocial y aspectos éticos del ejercicio laboral como los temas sobre los cuales se tienen prioridad.

Los impactos que ésta pasantía proyecta se encuentran enmarcados inicialmente, en las metas propuestas por los planes de trabajo que abordan el bienestar laboral como resultado de las fases diagnósticas de los temas prioritarios y desde allí todas las acciones que la estudiante pueda realizar para contribuir para su alcance.

Por otro lado, las acciones a ejecutar en lo concerniente a bienestar laboral, permitirán conocer de una manera próxima las situaciones que afectan la realidad cotidiana de los trabajadores, y con ello apoyar al Grupo de Gestión Humana a evaluar los procesos de cambio en el mediano y largo plazo, de acuerdo con los estándares y procedimientos determinados

focalizados en la organización.												
3a. Generar informes requeridos por el grupo de gestión humana de la organización				x								
3b. Participar de los escenarios de bienestar laboral preparados para los trabajadores de la organización.					x							

8. RESULTADOS O PRODUCTOS ESPERADOS:

RESULTADO/PRODUCTO ESPERADO	INDICADOR
<p>1. Informe resultado del proceso de diagnóstico de necesidades de bienestar laboral en los trabajadores pertenecientes a la Caja de Compensación Familiar de Boyacá.</p> <p>1a. Aplicar instrumentos de evaluación de necesidades a los trabajadores focalizados por el Grupo de Gestión Humana de la organización.</p> <p>1b. Sistematizar los resultados de los instrumentos aplicados</p>	<p>✖ N° de instrumentos de evaluación aplicados/ N° de trabajadores focalizados.</p> <p>✖ N° de instrumentos sistematizados / N° de instrumentos aplicados</p>

<p>por el Grupo de Gestión Humana de la organización.</p>	
<p>2. Informe resultado de la aplicación de acciones de prevención y promoción del bienestar laboral al interior de la Caja de Compensación Familiar de Boyacá.</p> <p>2a. Realizar socialización a los trabajadores de las acciones de prevención y promoción programadas por el Grupo de Gestión Humana.</p> <p>2b. Desarrollar acciones de prevención y promoción dirigidas a los trabajadores focalizados en la organización.</p>	<p>✘ N° de acciones socializadas/ N° de acciones programadas.</p> <p>✘ N° de acciones ejecutadas/ N° de acciones programadas.</p>
<p>3. Informe resultado del proceso de apoyo de actividades operativas de bienestar laboral del Grupo de Gestión Humana de la Caja de Compensación Familiar de Boyacá.</p> <p>3a. Generar informes requeridos por el grupo de gestión humana de la organización</p> <p>3b. Participar de los escenarios de bienestar laboral preparados para los trabajadores de la organización.</p>	<p>✘ N° de informes presentados / N° de actividades realizadas.</p> <p>✘ N° de participaciones en escenarios de bienestar laboral / N° de eventos programados de bienestar laboral.</p>

9. DOCENTE ASESOR DE LA PROPUESTA DE PASANTIA	
NOMBRE	Angélica Reyes Moreno
PROGRAMA	Psicología
CENTRO	CEAD Tunja
ZONA	Centro Boyacá

Impacto esperado

Los impactos que ésta pasantía proyecto se encuentran enmarcados inicialmente, en las metas propuestas por los planes de trabajo que abordan el bienestar laboral como resultado de las fases diagnósticas de los temas prioritarios y desde allí todas las acciones que como estudiante pueda realizar para contribuir para su alcance.

Por otro lado, las acciones a ejecutar en lo concerniente a bienestar laboral, permitirán conocer de una manera próxima las situaciones que afectan la realidad cotidiana de los trabajadores, y con ello apoyar al Departamento de Gestión Humana a evaluar los procesos de cambio en el mediano y largo plazo, de acuerdo con los estándares y procedimientos determinados para ello.

Para culminar lo anterior mencionado, la opción de grado de pasantía resulta ser el escenario práctico que satisface el deseo personal de potencializar y poner en práctica conocimientos, habilidades y competencias desde el rol del psicólogo en un contexto organizacional, generando así un acercamiento a éstas dinámicas en una organización importante a nivel del departamento; la meta a alcanzar fue adquirir nuevos saberes, experiencia y fortalecimiento como una persona íntegra y futura profesional de la psicología.

Presupuesto

Para esta pasantía por acciones, no aplica este ítem porque los recursos fueron proporcionados por la organización.

Descripción del proceso de implementación del plan de trabajo

De acuerdo a lo plasmado en el plan de trabajo, se proponen unos resultados con sus respectivos indicadores los cuales se ejecutaron de la siguiente manera:

1. Actividades de diagnóstico de necesidades

Para lograr el resultado del proceso de diagnóstico de necesidades de bienestar laboral en los trabajadores pertenecientes a la Caja de Compensación Familiar de Boyacá. Se enfoca en el apoyo de la psicóloga en formación en aplicar e interpretar test de personalidad dentro del proceso de selección establecido por la organización.

De esta manera se realizó un análisis de 100 test de Wartegg. En el proceso de evaluar los campos por áreas de análisis según lo observado en orientación con los manuales de interpretación proporcionados por la organización, se evidencia la necesidad de agilizar de una manera oportuna y practica este proceso, por eso se propone la creación de una guía rápida de interpretación en excel (Apéndice A).

Producto esperado.

1. Informe resultado del proceso de diagnóstico de necesidades de bienestar laboral en los trabajadores pertenecientes a la Caja de Compensación Familiar de Boyacá.

1a. Aplicar instrumentos de evaluación de necesidades a los trabajadores focalizados por el Departamento de Gestión Humana de la organización.

Indicador.

Nº de instrumentos de evaluación aplicados/ Nº de trabajadores focalizados.

Resultado.

114 instrumentos de evaluación aplicados/ 100 trabajadores focalizados.

1b. Sistematizar los resultados de los instrumentos aplicados por el Departamento de Gestión Humana de la organización.

Indicador.

Nº de instrumentos sistematizados / Nº de instrumentos aplicados

Resultado.

100 instrumentos sistematizados / 114 instrumentos aplicados

2. Acciones de prevención y promoción del bienestar laboral:

Para el cumplimiento de este indicador se apoyó desde la promoción del bienestar laboral en forma continua desde el Departamento de Gestión Humana en los diferentes eventos programados, entre estos se participó en la entrega de detalles de cumpleaños, detalles de navidad para trabajadores e hijos, evento de decoración navideña, el reto Comfaboy y día de la mujer.

De estas acciones, se resalta la ejecución del plan de intervención denominado “*El reto Comfaboy*” donde se hace un proceso de fortalecimiento del direccionamiento estratégico y valores corporativos en los trabajadores como parte del resultado del diagnóstico de cultura organizacional aplicado en la práctica profesional escenario 2, ejecutándolo a través de visitas en las dependencias del CISC de la ciudad de Tunja, y luego con un cuestionario en la intranet de la organización para elegir a los ganadores del concurso. A continuación se presenta como se realizó:

Los días lunes 17, viernes 21, y lunes 24 de febrero de 2020 se realizó la campaña de expectativa por medio de tarjetas acerca del “El reto Comfaboy”, estas fueron publicadas en la intranet y al inicio de la intervención en las (3) carteleras del CISC de Tunja.

Tabla 1. Cronograma “El reto Comfaboy”

Día	Fecha	Temática
1,2 y 3	lunes 17, viernes 21 y lunes 24 de febrero de 2020	Campaña de expectativa del concurso
3	lunes 24 de febrero de 2020	Planificación y preparación de material para el concurso “El reto Comfaboy”
4 y 5	martes 25 y miércoles 26 de febrero de 2020	Propósito, misión y visión
6	jueves 27 de febrero de 2020	1 Valor : En Comfaboy primero sumercè (servicio) 2 Valor :Trato como quiero ser tratado (respeto)
7 y 8	viernes 28 de febrero de 2020 y lunes 2 de marzo de 2020	3 Valor :Hacemos siempre lo correcto (honestidad e integridad) 4 Valor :En Comfaboy honramos compromisos (compromiso, puntualidad y cumplimiento)
8 y 9	lunes 2 y martes 3 de marzo de 2020	5 Valor :Juntos somos más (calidad y trabajo en equipo)
9 y 10	martes 3 y miércoles 4 de marzo de 2020	Cuestionario del concurso
11	jueves 5 de marzo de 2020	Ganadores concurso

Tabla 2. Acciones “El reto Comfaboy”-Propósito, misión y visión

Temáticas	Actividades	Materiales
-Propósito, misión y visión	<p data-bbox="508 390 1008 453">Martes 25 y miércoles 26 de febrero de 2020</p> <ol data-bbox="508 516 1062 840" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="508 516 1062 579">1. Visita en cada dependencia del Centro Integral de Servicios (Comfaboy). <li data-bbox="508 621 1062 684">2. Saludo, presentación, objetivo y fases del concurso: <li data-bbox="508 726 1062 840">3. Actividad: Explicar las temáticas a desarrollar - Participación de los trabajadores: <p data-bbox="508 882 792 907"><i>1 Parte de la actividad</i></p> <p data-bbox="508 949 1062 1012">-Socialización del propósito de Comfaboy por parte de la facilitadora</p> <p data-bbox="508 1054 802 1079"><i>2 Parte de la actividad</i></p> <p data-bbox="508 1121 1062 1184">- Solicitar que los trabajadores participantes realicen un círculo:</p> <p data-bbox="508 1226 1062 1562">Entregar la pelota a uno de ellos e iniciar el tingo tingo tango, cuando se diga tango el trabajador que quedo con la pelota debe responder una pregunta, luego de su repuesta se le entregara una frase, la cual en la parte de atrás lleva un número de color azul para misión y de color rojo para visión, después de esto nos llevara a la tercera parte de la actividad.</p> <p data-bbox="508 1604 959 1629">Preguntas para el tingo tingo tango:</p> <p data-bbox="508 1671 829 1696">-Con relación a la misión</p> <ol data-bbox="508 1738 1062 1900" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="508 1738 1062 1801">1) ¿Cómo se llama nuestra empresa?, nombre completo. <li data-bbox="508 1822 756 1848">2) ¿Qué hacemos? <li data-bbox="508 1869 1013 1894">3) ¿Cómo se llaman nuestros clientes? 	<ul data-bbox="1110 390 1442 1423" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1110 390 1442 453">- 1 Pelota de plástico <li data-bbox="1110 453 1442 747">- 7 Frases correspondientes a la misión y visión elaboradas en computador y en hojas blancas, numeradas en la parte atrás con color azul y rojo. <li data-bbox="1110 747 1442 831">- 2 Memofichas de color blanco <li data-bbox="1110 831 1442 957">- Contac transparente para las memofichas <li data-bbox="1110 957 1442 982">- Tijeras <li data-bbox="1110 982 1442 1008">- 1 Cosedora y ganchos <li data-bbox="1110 1008 1442 1092">- 2 Pegastic para los grupos <li data-bbox="1110 1092 1442 1218">- 1 hoja guía impresa con propósito, misión y visión por dependencia <li data-bbox="1110 1218 1442 1243">- Cinta de enmascarar <li data-bbox="1110 1243 1442 1423">- Listado de participación (solo se registra 1 vez cada participante)

4) ¿Cuáles son los principios que nos rigen?

-Con relación a la visión

5) ¿En qué año vamos a cumplir nuestro ideal?

6) ¿Qué quiere Comfaboy?

7) ¿Cuál es el porcentaje de afilados que quiere cubrir con sus servicios?

3 Parte de la actividad

A cada grupo se le entregara 1 memoficha de color blanco, donde organizara sus frases.

Con las frases se crearan 2 grupos el de misión y el de visión, se les pedirá que organicen las frases correspondientes teniendo en cuenta la parte de atrás el número y color para facilidad en la organización.

En las memo fichas pegaran con pegastic las frases, luego con el contac y ellos se quedaran con estas.

Para finalizar un representante de cada grupo lee en voz alta la misión y la visión.

-En cada dependencia se deja 1 hoja guía con el direccionamiento estratégico (propósito, misión y visión). La tarea es pegarla donde sea visible para ellos.

Tabla 3. Acciones “El reto Comfaboy” – valor 1 y 2 corporativo.

Temáticas	Actividades	Materiales
1 Valor: En Comfaboy primero sumercè (servicio)	Realizada el jueves 27 de febrero de 2020	- Tarjeta pequeña impresa con valor 1 - En Comfaboy primero sumerce.
2 Valor :Trato como quiero ser tratado (respeto)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Visita en cada dependencia del Centro Integral de Servicios (Comfaboy). 2. Saludo 3. Actividad: Participación de los trabajadores: 	- Listado de participación (solo se registra 1 vez cada participante)
	<p><i>1 Parte de la actividad</i></p> <p>Se realizara reflexiones acerca del valor 2 Trato como quiero ser tratado (respeto).</p> <p>¿En cómo le gustaría usted ser tratado? Desde la vida diaria ¿Que esperaría? ¿Cómo se demuestra el respeto?</p> <p>Luego de conocer estos aspectos por dependencia, se les pide que elijan a un trabajador participante.</p>	
	<p><i>2 Parte de la actividad</i></p> <p>Se aclara que se debe poner en práctica lo anterior reflexionado, y tener empatía con la persona elegida.</p> <p>El trabajador participante deberá adivinar qué valor tiene, para esto en la frente llevara el 1 valor-En Comfaboy primero sumerce, sin que él pueda verlo.</p> <p>Los demás integrantes de la dependencia por medio de mímicas ayudaran a que el trabajador participante adivine.</p>	
	<p>Si luego de varios intentos, no es posible</p>	

adivinar, pueden empezar a decirle palabras claves, hasta que el trabajador diga el 1 valor.

La tarjeta del valor la guarda el participante.

Tabla 4. Acciones “El reto Comfaboy” –valor 3 y 4 corporativo

Temáticas	Actividades	Materiales
3 Valor :Hacemos siempre lo correcto (honestidad e integridad)	Realizada el viernes 28 de febrero de 2020 y lunes 2 de marzo de 2020	-1 Octavo de cartulina blanca -Marcadores delgados y de colores
4 Valor :En Comfaboy honramos compromisos (compromiso, puntualidad y cumplimiento)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Visita en cada dependencia del Centro Integral de Servicios (Comfaboy). 2. Saludo 3. Actividad: Participación de los trabajadores: <p>1 Parte de la actividad</p> <p>Se les explica a los trabajadores que se trabajara el 3 y 4 valor, iniciando con el 3 valor.</p> <p>Para esto se les entrega 1 cartulina blanca y marcadores, se hará una lluvia de ideas entre ellos a partir de generar análisis de situación frente a la prestación de servicio, cumplimiento de funciones dentro del cargo, y acciones que demuestren las buenas practicas del valor. ej.</p> <p>-¿Ustedes consideran que ser personas honestas e integras es importante?</p> <p>-Nombre 1 ejemplo de cuando lo han sido en su trabajo.</p> <p>-¿Ustedes llegan puntual a su trabajo?</p>	-Listado de participación (solo se registra 1 vez cada participante)

-¿Creen que estamos cumpliendo con el propósito de nuestra organización?

Ellos escriben su lluvia de ideas frente al ejercicio del valor de la honestidad e integridad por cada dependencia. Luego se les pide que volteen la cartulina y creen un slogan que los caracterice como dependencia teniendo en cuenta la honestidad e integridad. Este ejercicio queda para ellos.

2 Parte de la actividad

Para trabajar el valor 4, se les pedirá que se hagan en círculo, para hacer un teléfono roto.

La facilitadora dirá el 4 valor En Comfaboy honramos compromisos (compromiso, puntualidad y cumplimiento) entre los trabajadores se transmitirá el mensaje la última persona lo dice en voz alta, para finalizar se aclara el valor.

Tabla 5. Acciones “El reto Comfaboy” –valor 5 corporativo

Temáticas	Actividades	Materiales
5 Valor :Juntos somos más (calidad y trabajo en equipo)	- <i>Realizada el lunes 2 y martes 3 de marzo de 2020</i>	- 1 Pelota de plástico
	1. Visita en cada dependencia del Centro Integral de Servicios (Comfaboy).	- 1 hoja impresa de ejercicio de pareamiento por cada dependencia.
	2. Saludo	- 1 chupeta dulce para cada trabajador
	3. Actividad: Participación de los	

trabajadores:

1 Parte de la actividad

La facilitadora se reúne con los trabajadores menos 1 de ellos (voluntariamente), y les explica la actividad.

La facilitadora secretamente coloca la pelota, como equipo deben crear una estrategia de ir pasando la pelota con sus manos atrás, estando seguidos en línea, acá se evidenciara calidad y el trabajo en equipo que es el 5 valor.

El trabajador participante (voluntariamente), será encargado de descubrir quién tiene la pelota, con 3 oportunidades. Luego de conocer quien tiene la pelota se realiza una pequeña reflexión sobre el trabajo en equipo.

2 Parte de la actividad

Se les entrega 1 hoja por dependencia con un ejercicio de pareamiento con los valores y su significado (proporcionado por la organización), para que los trabajadores pongan a prueba su conocimiento, esto para preparación del cuestionario.

Para finalizar se les entrega 1 chupeta dulce a cada trabajador.

Martes 3 y miércoles 4 de marzo de 2020- Se publica el cuestionario a resolver por los trabajadores para concursar, el cual es proporcionado por la organización

Producto esperado.

2. Informe resultado de la aplicación de acciones de prevención y promoción del bienestar laboral al interior de la Caja de Compensación Familiar de Boyacá.

2a. Realizar socialización a los trabajadores de las acciones de prevención y promoción programadas por el Grupo de Gestión Humana.

Indicador.

N° de acciones socializadas/ N° de acciones programadas.

Resultado.

6 acciones socializadas/ 6 acciones programadas.

2b. Desarrollar acciones de prevención y promoción dirigidas a los trabajadores focalizados en la organización

Indicador.

N° de acciones ejecutadas/ N° de acciones programadas.

Resultado.

6 acciones ejecutadas/ 6 acciones programadas

3. Apoyo de los procesos del Departamento de Gestión Humana

Para el cumplimiento de este indicador se enmarco en los procesos de apoyo de orientación a trabajadores nuevos en registro hoja de vida, formación virtual, inducción a la organización. Para trabajadores antiguos se orientó el proceso de reinducción a la organización. Como a continuación se explica:

Registro hoja de vida: Es un proceso, el cual se orienta a cada persona a través de un software de la organización para el registro de datos personales, educación formal y no formal, familiares y experiencia laboral, entre otros.

Formación virtual: Hace referencia a ciertos cursos virtuales propuestos desde la intranet de la organización que se le deben inscribir y orientar a las personas para que los cursen según el cargo al que apliquen.

Inducción a la organización: Se orienta al nuevo trabajador en conocimiento acerca de la organización en donde se aborda la historia, objeto social, organigrama, programas, servicios, condiciones laborales de ingreso, horarios, vacaciones retiro, plan de incentivos, protocolo de servicios, código de ética, reglamento interno, entre otros.

Reinducción a la organización: Este proceso es dirigido a trabajadores antiguos donde se le aclaran algunos cambios de la organización y aspectos relevantes.

Producto esperado.

Informe resultado del proceso de apoyo de actividades de bienestar laboral del Departamento de Gestión Humana de la Caja de Compensación Familiar de Boyacá.

3a. Generar informes requeridos por el grupo de gestión humana de la organización

Indicador.

Nº de informes presentados / Nº de actividades realizadas.

Resultado.

3 informes presentados / 4 actividades realizadas.

3b. Participar de los escenarios de bienestar laboral preparados para los trabajadores de la organización.

Indicador.

Nº de participaciones en escenarios de bienestar laboral / Nº de eventos programados de bienestar laboral.

Resultado.

4 participaciones en escenarios de bienestar laboral / 4 eventos programados de bienestar laboral.

Resultados

1. Resultados del diagnóstico de necesidades

Test de Wartegg

Al ingreso de la pasantía en el mes de noviembre de 2019, la organización realiza una asignación de 114 test de Wartegg para realizar análisis e informes psicológicos. En el proceso se da cumplimiento a 100 test de Wartegg, los restantes al listado se encuentran bajo confidencialidad de la psicóloga de la organización. En el (Apéndice B) se muestra un ejemplo de un informe psicológico realizado con la guía.

A continuación se presenta los datos sociodemográficos de los 100 test de Wartegg analizados.

Edad.

Tabla 6. Edad participantes test de Wartegg analizados

Rango de Edad	Cantidad	%
18 -24	11	11%
25 -34	44	44%
35 - 44	31	31%
45 - 60	14	14%
Total	100	100%



Figura 2. Edad participantes test de Wartegg analizados

Se evidencia que del 100% el mayor número de personas a las cuales se les aplicó el test pertenecen a los rangos de edad entre 25 y 34 años siendo el 44 %, seguido de esto el 31% hace parte del rango de edad entre 35 y 44 años, el 14% demuestra el rango de edad entre 45 y 60 años, siendo así el menor número de personas en los rangos de 18 a 24 años de edad correspondiendo al 11 % de acuerdo a estos resultados la mayoría de trabajadores nuevos están en etapa de adulto joven.

Género.

Tabla 7. Género participantes test de Wartegg analizados

Género	Cantidad	%
Femenino	75	75%
Masculino	25	25%
Total	100	100%

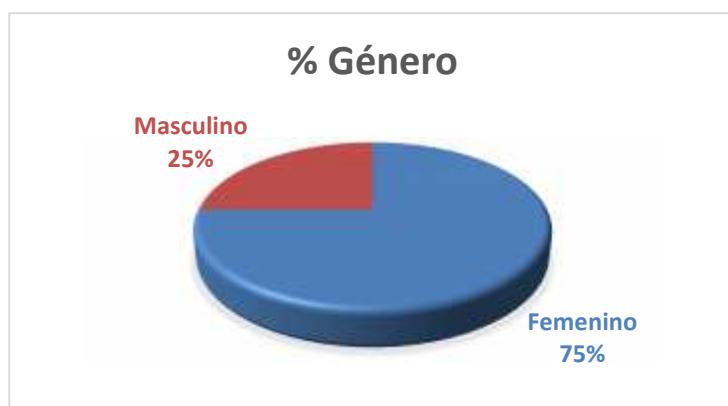


Figura 3. Género participantes test de Wartegg analizados

Se evidencia que del 100% en cuanto al género de las personas el mayor número corresponde a femenino con un 75% en comparación con el género masculino con un 25% siendo así más mujeres contratadas para ocupar los cargos.

Cargos.

Tabla 8. Cargo participantes test de Wartegg analizados

Cargo	Cantidad	%
Analista I	3	3%
Asesor Agencia de Empleo	4	4%
Auxiliar	5	5%
Auxiliar Enfermería	7	7%
Auxiliar I	10	10%
Auxiliar II	12	12%
Auxiliar Servicios Generales	4	4%
Auxiliar V	1	1%
Coordinador Educación Formal	3	3%
Docente Educación Formal	26	26%
Docente Jardín Social	5	5%
Ecónoma	3	3%
Educador Físico	1	1%
Jefe Departamento	1	1%
Profesional de la salud	2	2%
Profesional Gestor	3	3%
Profesional Orientación	3	3%
Técnico I	4	4%
Técnico II	1	1%
Sin registro	2	2%
Total	100	100%

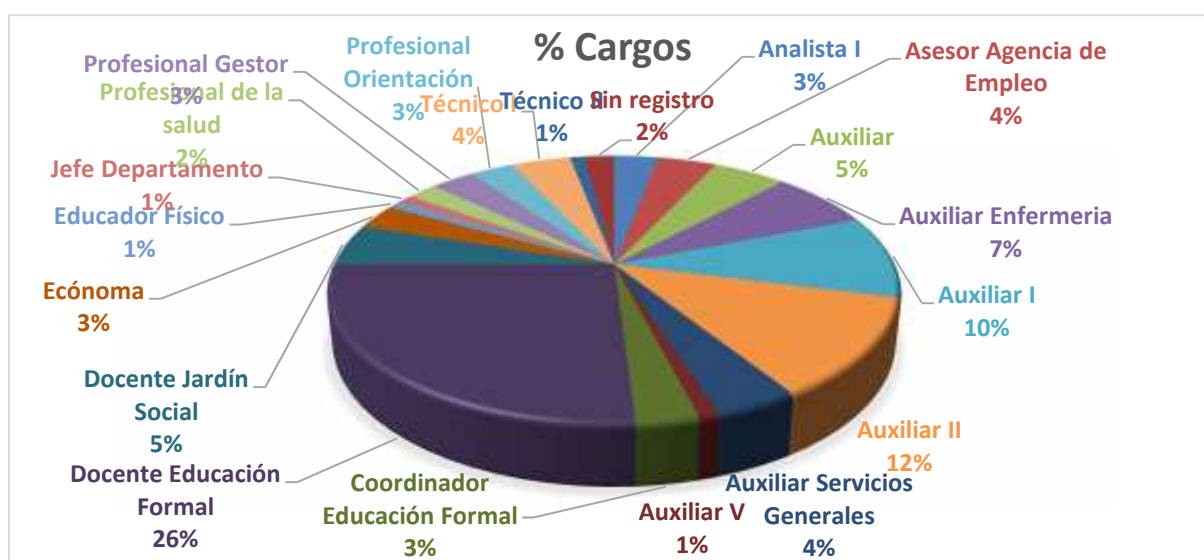


Figura 4. Cargo participantes test de Wartegg analizados

En los cargos a los cuales las personas fueron requeridas se presenta en un mayor porcentaje en el docente de educación formal siendo el 26%, seguido de auxiliar 2 con el 12% en menor porcentaje se encuentran el técnico II, jefe departamento, y educador físico con el porcentaje de 1 %. De esto se puede determinar que según las necesidades de la organización en cuanto a contratación es el cargo de docente educación formal, pues es de recordar que COMFABOY cuenta con varias sedes de colegio a nivel del departamento de Boyacá.

2. Resultados de la aplicación de acciones de prevención y promoción del bienestar laboral

“El reto Comfaboy”

Dentro de las acciones mencionadas para contemplar la promoción del bienestar laboral la organización permito la ejecución del plan de intervención de cultura organizacional con base en los resultados en el modelo de diagnóstico aplicado en el ejercicio de práctica profesional escenario 2. En estos resultados se evidenciaba la necesidad de socializar y dar a conocer a los trabajadores el direccionamiento estratégico y valores corporativos con el fin de que ellos los interioricen y así se genere un mayor grado de compromiso y pertenencia con la organización. De la participación de los trabajadores, se muestra a través del (Apéndice C).

A continuación se presenta los datos sociodemográficos de los 166 participantes soportados en una única lista de participación que se hizo registro 1 vez por participante (Apéndice D) de la fase 1 del reto COMFABOY.

Género.

Tabla 9. Género trabajadores participantes “El reto Comfaboy”

Género	Cantidad	%
Femenino	108	65%
Masculino	58	35%
Total	166	100%

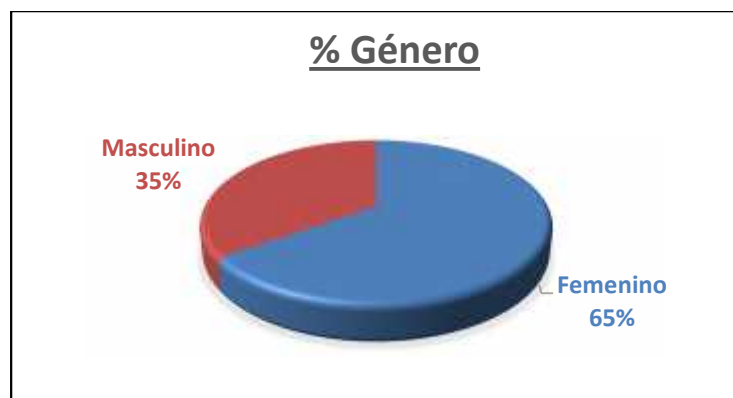


Figura 5. Género de trabajadores participantes “El reto Comfaboy”

Con la participación de los trabajadores del CISC de Tunja, se evidencia en un porcentaje del 65% correspondiente a 108 participantes de género femenino, y del 35% con 58 participantes de género masculino, evidenciando mayor participación por parte de las mujeres para estas actividades.

Cargo.

Tabla 10 Cargo trabajadores participantes “El reto Comfaboy”

Cargo	Cantidad	%
Analista I	26	16%
Analista II	3	2%
Analista III	2	1%
Aprendiz	12	7%
Asesor	3	2%
Asistente	1	1%
Auditora Interna	1	1%
Auxiliar	13	8%
Auxiliar Enfermería	1	1%
Auxiliar I	24	14%
Auxiliar II	13	8%
Auxiliar III	6	4%
Auxiliar IV	5	3%
Auxiliar V	4	2%
Contratista	1	1%
Jefe Departamento	2	1%

Judicante	1	1%
Pasante	1	1%
Profesional	5	3%
Profesional Gestor	1	1%
Técnico I	26	16%
Técnico II	2	1%
Técnico III	4	2%
Tecnólogo	8	5%
Tesorera	1	1%
Total	166	100%

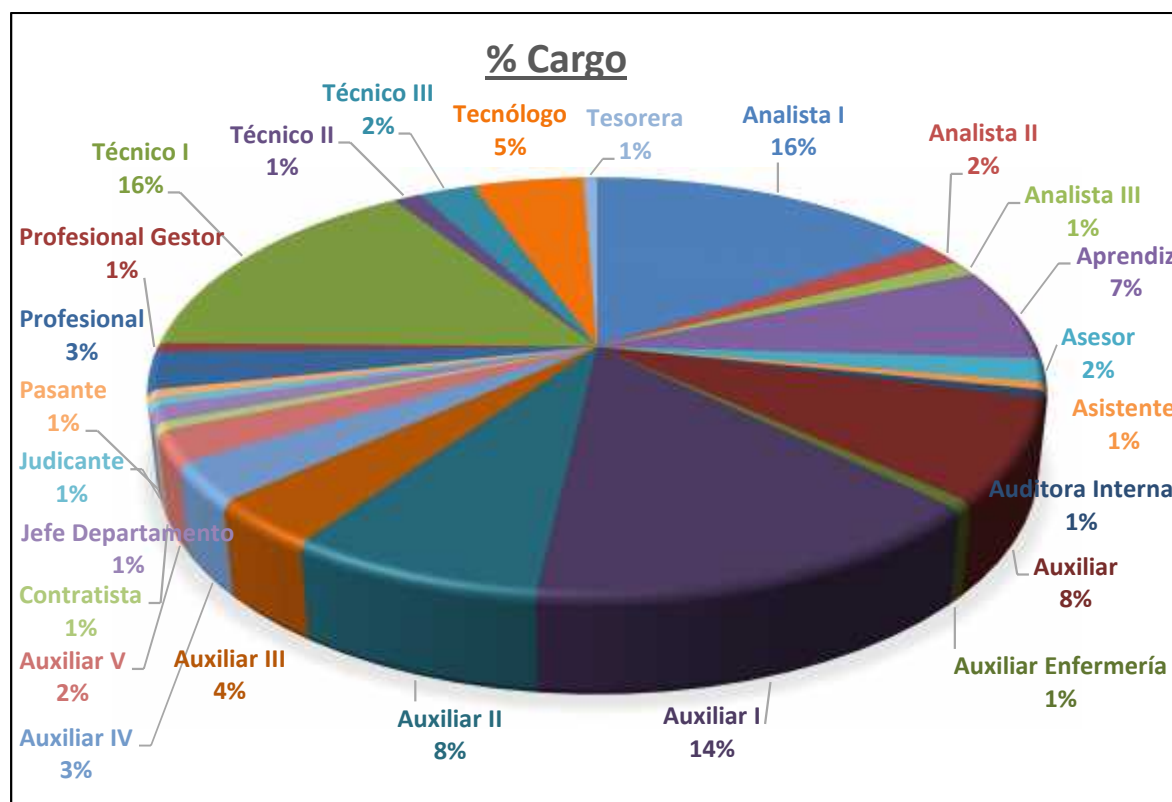


Figura 6. Cargo de trabajadores participantes “El reto Comfaboy”

Entre los trabajadores participantes se encuentra con un mayor porcentaje que pertenecen al cargo de técnico I y analista I con un 16% cada cargo correspondiente a 52 participantes, seguido de auxiliar y auxiliar I con un 8% igualmente por cargo con 16 participantes. Entre los

cargos con menor participación se evidencian con el 1 % en asistente, auditora interna, auxiliar de enfermería, contratista, judicante, pasante, y profesional gestor.

Dependencia.

Tabla 11. Dependencias trabajadores participantes “El reto Comfaboy”

Dependencia	Cantidad	%
Departamento de Crédito y Cartera	11	7%
Departamento de Contabilidad	12	7%
Departamento de Vivienda e Infraestructura	7	4%
Tesorería	6	4%
Departamento de Jurídica	6	4%
Departamento de Logística	15	9%
Auditoria Interna	7	4%
Mercadeo y telecomunicaciones	14	8%
Departamento de Sistemas	10	6%
Departamento de Educación	8	5%
Departamento Social	9	5%
MPC	9	5%
Departamento de Aportes y Subsidio	26	16%
Departamento de Gestión Humana	10	6%
Secretaria General	1	1%
División Operativa	1	1%
Planeación	5	3%
Ips	8	5%
Eps	1	1%
Total	166	100%

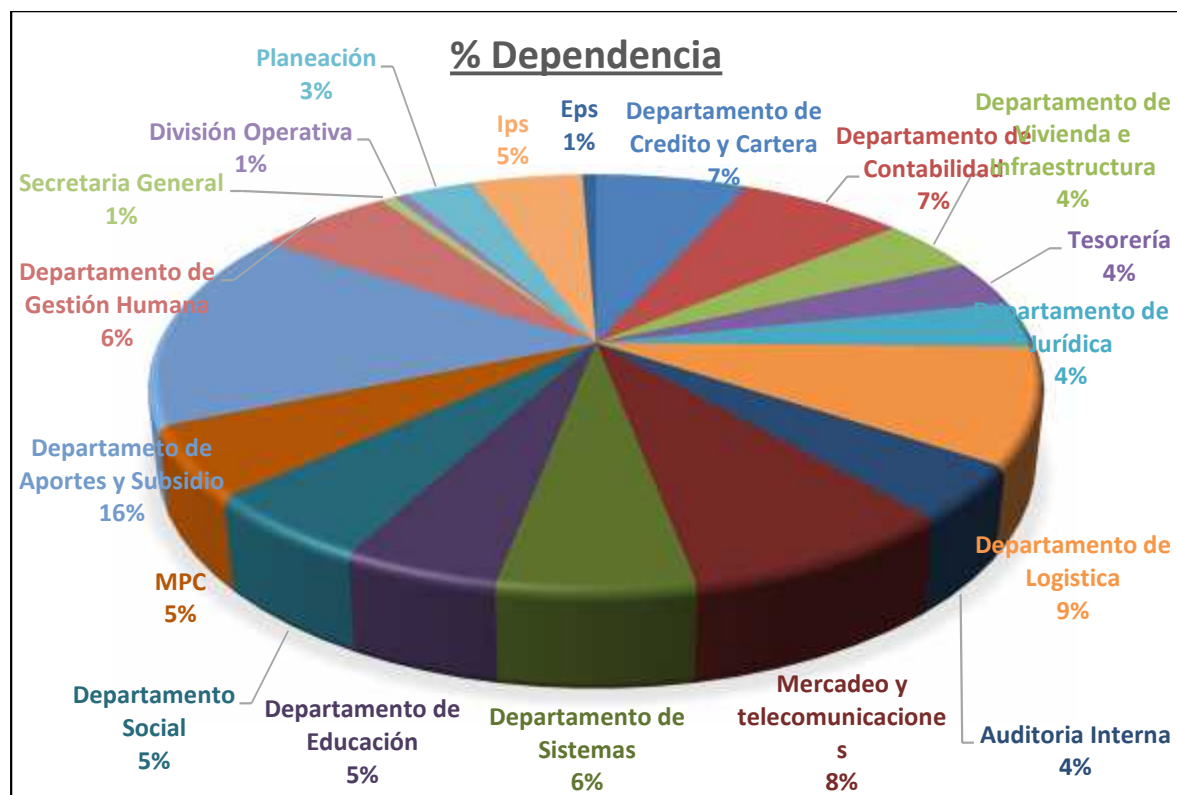


Figura 7. Dependencia de trabajadores participantes “El reto Comfaboy”

La mayor participación se identifica del departamento de aportes y subsidio con el 16% correspondiente a 26 personas, seguido del departamento de logística con 9% con 15 participantes, en menor proporción se encuentra secretaria general, división operativa, y eps con 1% cada uno correspondiente a 3 trabajadores en total, seguido por planeación con el 3% que hace referencia a 5 trabajadores. Esto también está sujeto a que unas dependencias tienen mayor cantidad de trabajadores frente a otras.

De la fase 2 del concurso con base en el cuestionario propuesto en la intranet de la organización, fue diligenciado por 78 trabajadores de COMFABOY, 9 de ellos fueron ganadores del concurso. Lo presentaron 63 personas del CISC de Tunja de las cuales 20 obtuvieron el 100% de la calificación, para el desempate se realizó sorteo y resultaron 3 trabajadores. De las

unidades se presentaron 10 personas de las cuales tres obtuvieron el 100% de la calificación y fueron las ganadoras. De los centros se presentaron 5 personas de las cuales, la primera ganadora obtuvo el 100% y se realizó sorteo para seleccionar las otras dos personas.

3 Indicador: Apoyo de actividades de bienestar laboral

Se presentan los resultados del apoyo en los meses de enero, febrero y marzo del presente año con la orientación a trabajadores nuevos y antiguos para el caso de reinducción, como soporte se encuentran los listados de asistencia (Apéndice E) donde cada trabajador se registró 1 vez por el apoyo obtenido.

Orientación en registro hoja de vida

Género.

Tabla 12. Género trabajadores orientados en registro de hoja de vida

Género	Enero	%	Febrero	%	Marzo	%
Masculino	7	30%	8	22%	1	13%
Femenino	16	70%	29	78%	7	88%
Total	23	100%	37	100%	8	100%

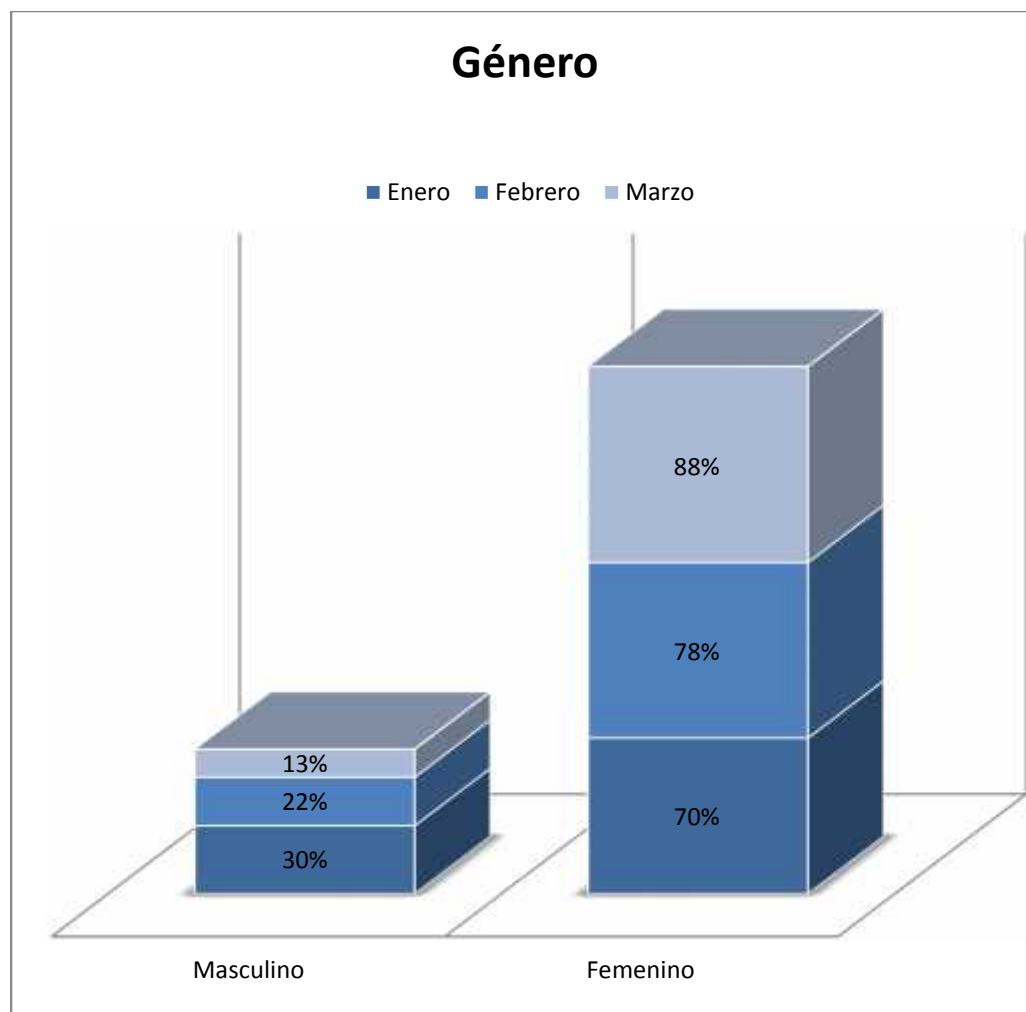


Figura 8. Género trabajadores orientados en registro de hoja de vida

Como resultados por género de los meses de enero, febrero y marzo, el mes en que más se orientó fue en febrero con un porcentaje de 29 participantes correspondiente al 78 % frente a un 22 en el género masculino de ese mes, a comparación de la orientación brindada en el mes de marzo con la orientación de 8 personas, 7 correspondientes al género femenino con un porcentaje de 88% frente al 13% del género masculino siendo 1 solo hombre.

Cargo.

Tabla 13. Cargo trabajadores orientados en registro de hoja de vida

Cargo	Enero	%	Febrero	%	Marzo	%
Analista I	1	4%	2	5%		
Aprendiz	3	13%	5	14%	1	13%
Auxiliar	2	9%	2	5%	1	13%
Auxiliar I	2	9%	2	5%	1	13%
Auxiliar II			5	14%	2	25%
Auxiliar Enfermería			1	3%		
Capitán de mesa			1	3%		
Coordinador Educación Formal	1	4%				
Docente Educación Formal	12	52%	11	30%		
Docente Jardín Social			5	14%		
Ecónoma			3	8%		
Practicante					1	13%
Profesional Orientación	1	4%			1	13%
Técnico II					1	13%
Técnico III	1	4%				
Total	23	100%	37	100%	8	100%

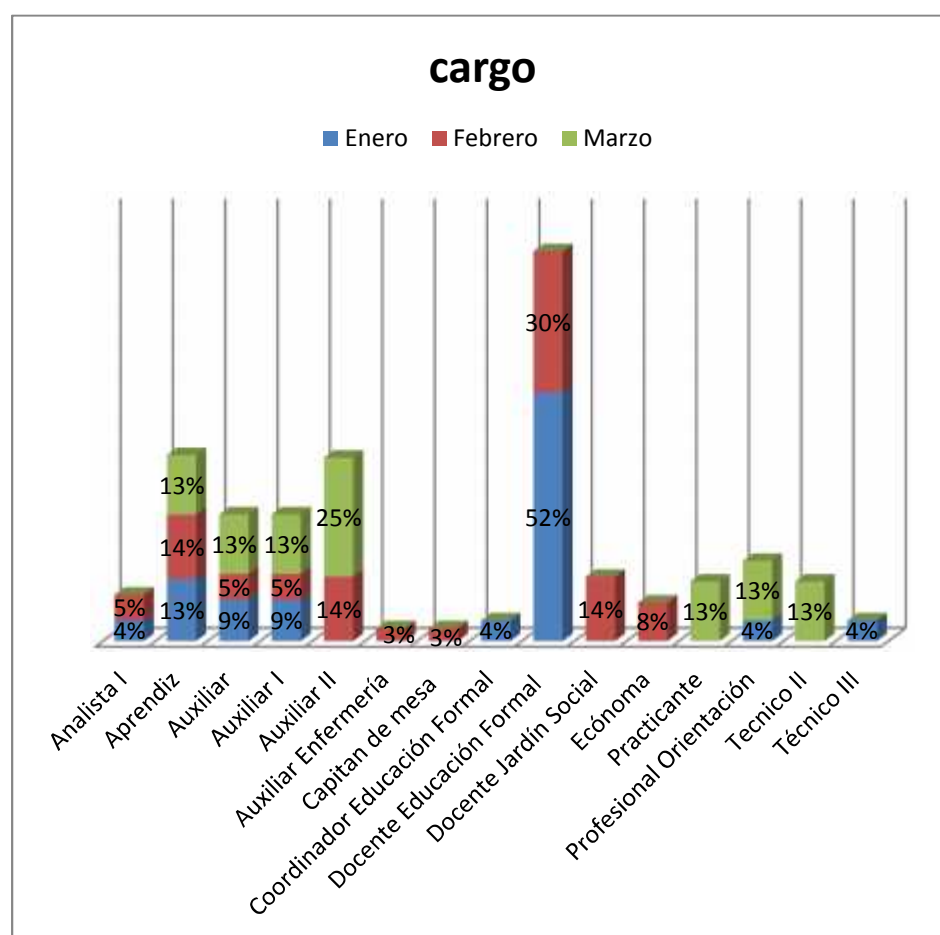


Figura 9. Cargo trabajadores orientados en registro de hoja de vida

Dentro de los cargos se ve que los más requeridos en la organización es el de docente educación formal en comparación de los meses de enero con el 52% correspondiente a 12 trabajadores, en el mes de febrero 30% con 11 trabajadores.

Orientación en formación virtual

Género.

Tabla 14. Género trabajadores orientados en formación virtual

Género	Enero	%	Febrero	%	Marzo	%
Masculino	7	32%	8	22%	1	8%
Femenino	15	68%	29	78%	11	92%
Total	22	100%	37	100%	12	100%

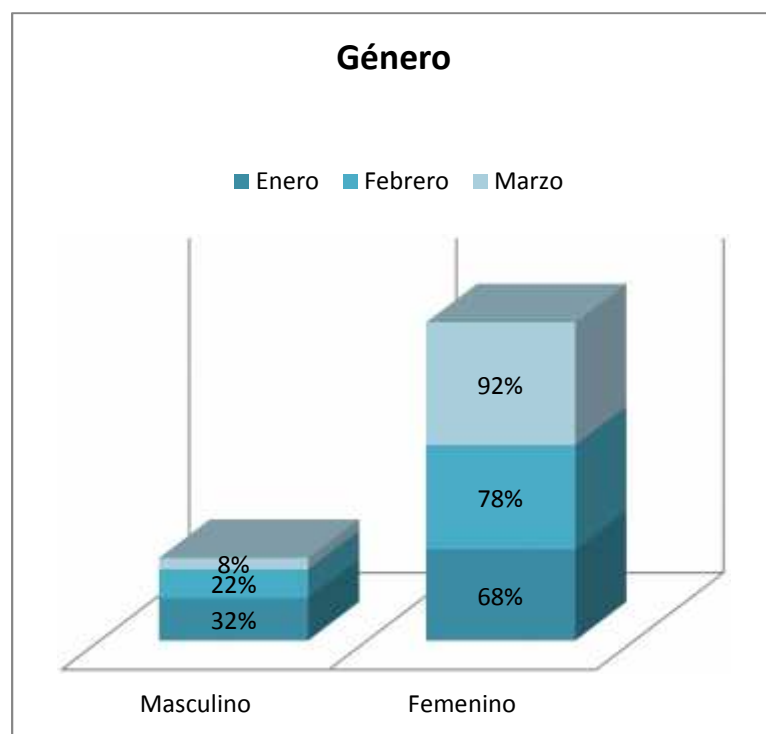


Figura 10. Género trabajadores orientados en formación virtual

En los resultados por género, se evidencia frente a la orientación virtual que el mes de febrero es donde más apoyo se brindó, con 78 % correspondiente a 29 del género femenino frente al 22 con el 8 % del género masculino. En el mes de marzo se orientó 11 trabajadores que corresponden al 92% frente a 1 trabajador con el 8%.

Cargo.

Tabla 15. Cargo trabajadores orientados en formación virtual

Cargo	Enero	%	Febrero	%	Marzo	%
Analista I	1	5%	2	5%		
Aprendiz	3	14%	5	14%	3	25%
Auxiliar	2	9%	2	5%		
Auxiliar I	2	9%	3	8%	1	8%
Auxiliar II			3	8%	2	17%
Auxiliar Enfermería			2	5%		
Capitán de mesa			1	3%		
Coordinador Educación Formal			1	3%		
Docente Educación Formal	12	55%	11	30%		
Docente Jardín Social			6	16%		
Pasante			1	3%		
Practicante					4	33%
Profesional Orientación	1	5%			1	8%
Técnico II					1	8%
Técnico III	1	5%				
Total	22	100%	37	100%	12	100%

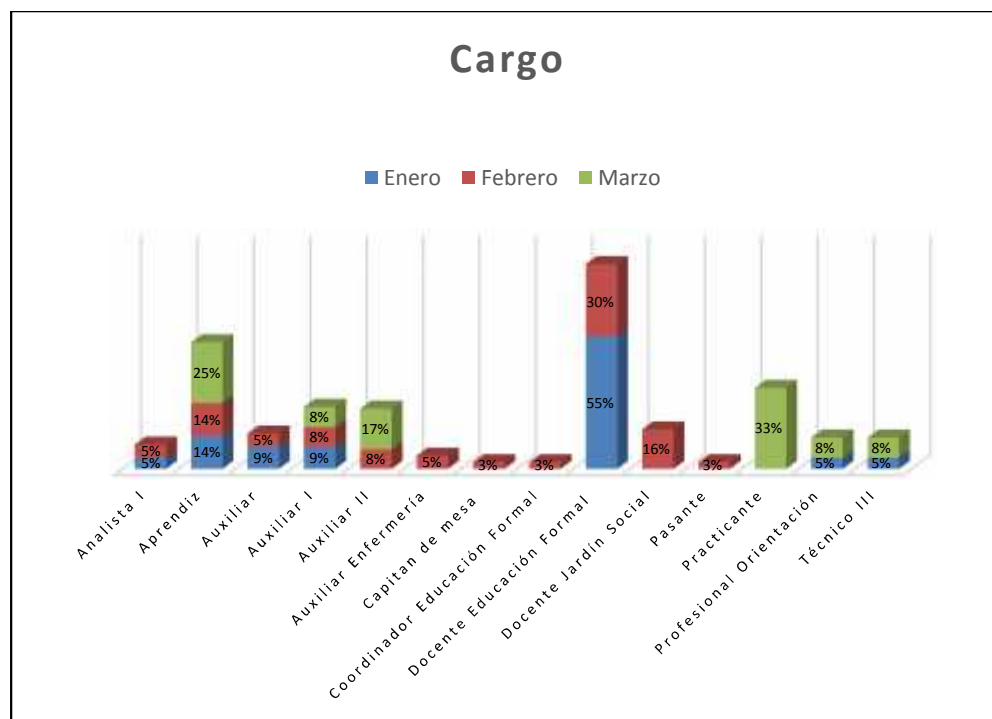


Figura 11. Cargo trabajadores orientados en formación virtual

En la formación virtual con respecto a los cargos sigue generándose en el docente de educación formal, en el mes de enero se refleja un porcentaje del 55% que corresponde a 12 trabajadores, en comparación con enero siendo un 30% en referencia a 11 trabajadores, y en el mes de marzo a ninguno.

Inducción a la organización

Género.

Tabla 16. Género trabajadores en inducción a la organización

Género	Enero	%	Febrero	%	Marzo	%
Masculino	6	32%	6	14%		8%
Femenino	13	68%	38	86%	11	92%
Total	19	100%	44	100%	11	100%

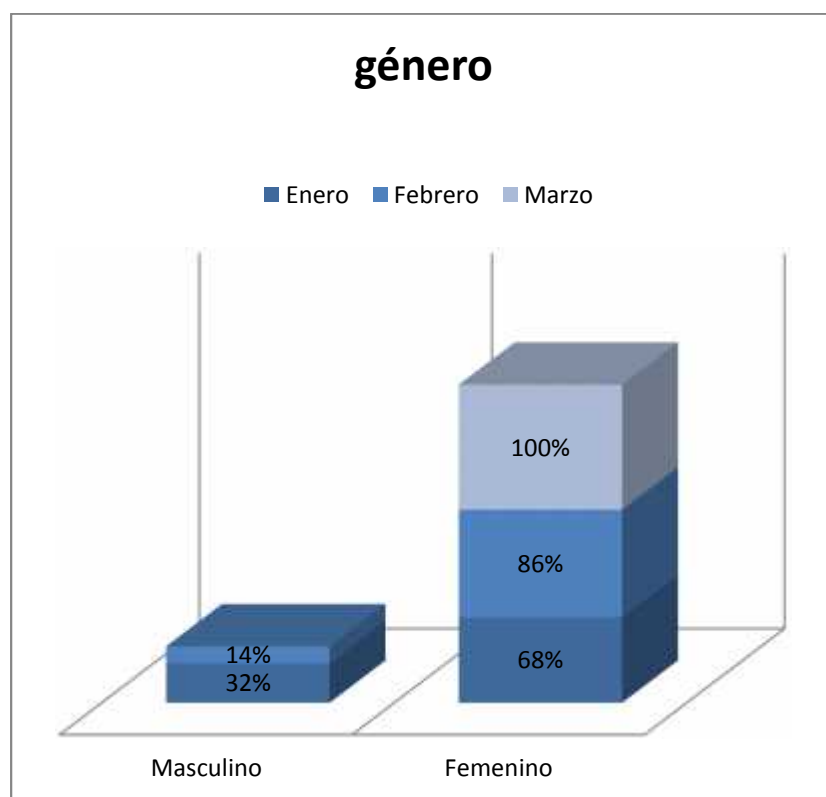


Figura 12. Género trabajadores en inducción a la organización

En el proceso de inducción en el mes que más se orientó se encuentra febrero con 44 trabajadores nuevos, 38 de ellos de género femenino con un porcentaje de 86%, respecto a 6 de trabajadores de género masculino correspondiente al 14 %.

Cargo.*Tabla 17. Cargo trabajadores orientados en inducción a la organización*

Cargo	Enero	%	Febrero	%	Marzo	%
Administradora Jardín Social			1	2%		
Analista I			2	5%		
Aprendiz	3	16%	4	9%	1	9%
Auxiliar	7	37%	1	2%	1	9%
Auxiliar I	5	26%	1	2%	1	9%
Auxiliar II			3	7%	2	18%
Auxiliar IV	1	5%				
Capitán de mesa			1	2%		
Coordinador Educación Formal			1	2%		
Docente Educación Formal	2	11%	10	23%		
Docente Jardín Social			13	30%		
Ecónoma			6	14%		
Pasante			1	2%		
Practicante					3	27%
Profesional Orientación					1	9%
Técnico II					1	9%
Técnico III	1	5%				
Tecnólogo					1	9%
Total	19	100%	44	100%	11	100%

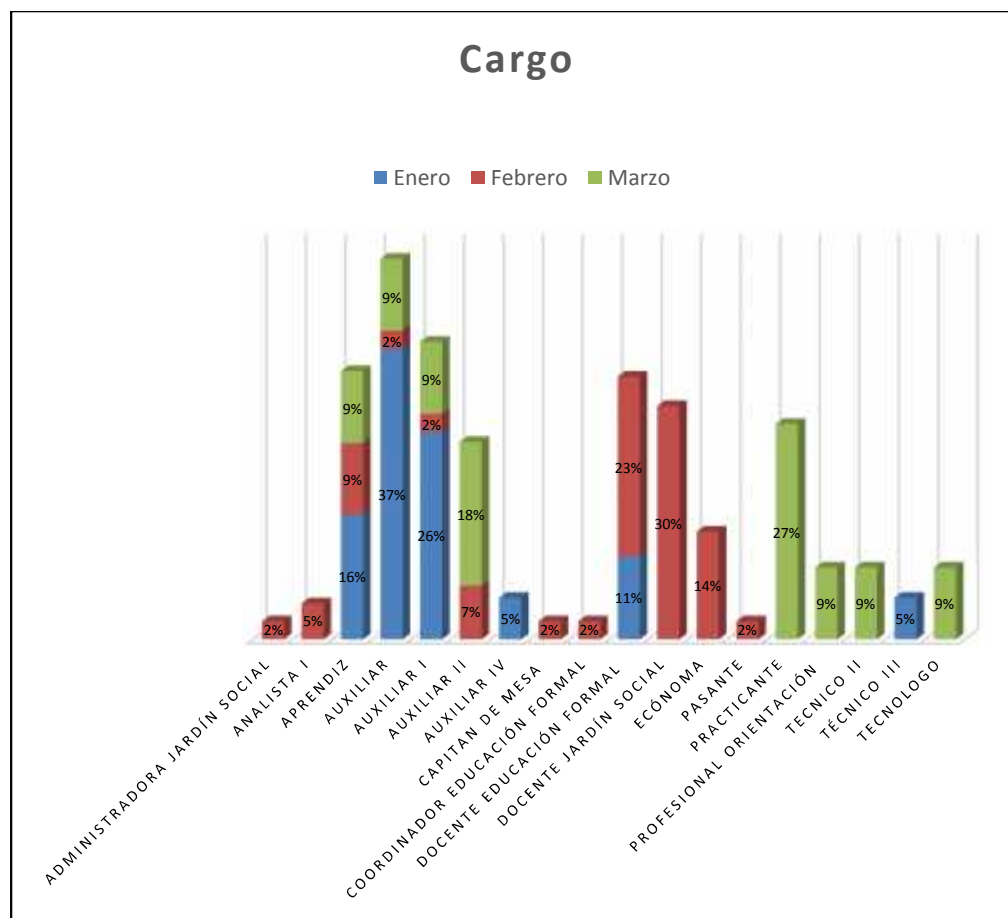


Figura 13. Cargo trabajadores en inducción a la organización

De los cargos de los trabajadores a los cuales se les proporciono la inducción a la organización en el mes de enero 7 de ellos corresponden al cargo de auxiliar con un porcentaje del 37 %, en el mes de febrero 13 de ellos con un porcentaje del 30 % en el cargo de docente de jardín social, en el mes de marzo se orientó a 3 practicantes con un porcentaje del 27%.

Reinducción a la organización

Género.

Tabla 18. Género trabajadores en reinducción a la organización

Género	Cantidad	%
Femenino	27	100%
Total	27	100%

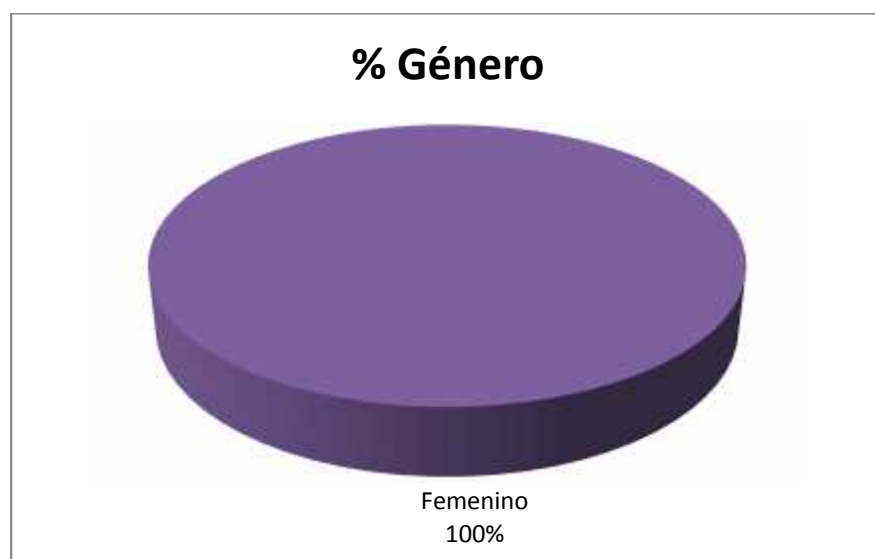


Figura 14. Género trabajadores en reinducción a la organización

Para el caso del género en la reinducción solo contempla al género femenino con 27 trabajadoras antiguas siendo este el 100%.

Cargo.

Tabla 19. Cargo trabajadores en reinducción a la organización

Cargo	Cantidad	%
Docente Jardín Social	12	44%
Auxiliar	5	19%
Ecónoma	6	22%
Administradora Jardín Social	1	4%
Auxiliar Enfermería	1	4%
Docente Educación Formal	1	4%
Auxiliar II	1	4%
Total	27	100%

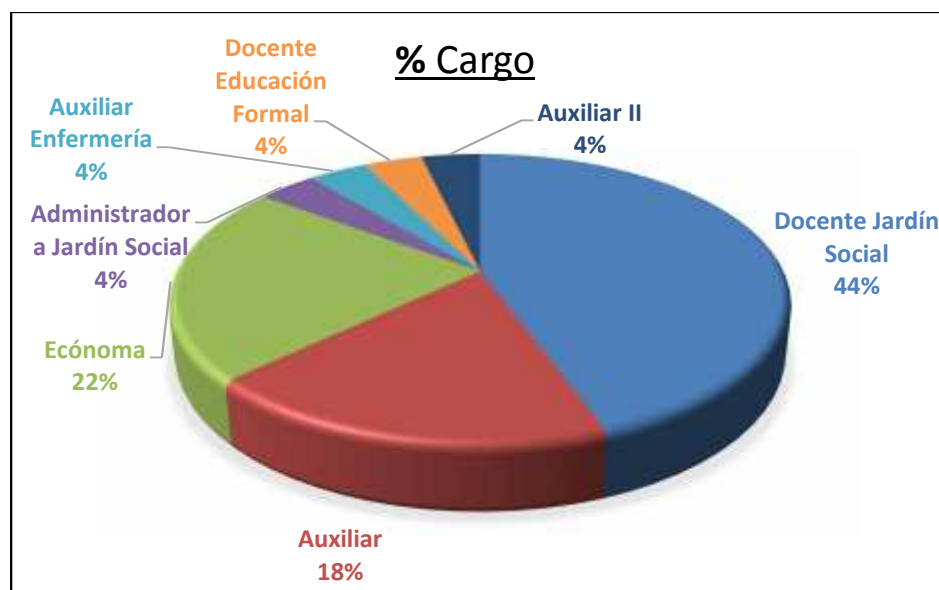


Figura 15. Cargo trabajadores en reinducción a la organización

Dentro de los cargos de trabajadores para reinducción se encuentra en el mayor porcentaje el cargo de docente de jardín social correspondiente a 12 trabajadoras con un 44%. En menor porcentaje en los cargos de administradora de jardín social, auxiliar de enfermería, docente educación formal y auxiliar II cada uno con un porcentaje del 4%.

Análisis y discusión

De acuerdo con la directriz para la interpretación del test de Wartegg apoyado en los manuales de Mesa, P. (2004) y de Wartegg, E. (s.f) proporcionados por la organización en el ejercicio de realizar la interpretación sin tener mucha experiencia, se evidencio que tomaba mucho tiempo este proceso, por esta razón se crea la guía rápida de interpretación para facilitar el análisis por campos de análisis y poder cumplir con lo solicitado por la organización generando los informes psicológico de manera más práctica.

Dentro del cambio de jefatura en el departamento de Gestión Humana se propuso al área tener un mayor acercamiento con los trabajadores, desde este propósito se procuraron desde las actividades de prevención y promoción el concurso “El reto Comfaboy” para realizar acciones de sensibilización en el direccionamiento estratégico y valores corporativos, encontrando que en algunos departamentos se generaba resistencia para hacer parte de este proceso, en otras dependencias se brindaba el espacio y tiempo para la realización de estas.

En el apoyo de los procesos del Departamento de Gestión Humana, como lo fueron orientación en hoja de vida, formación virtual, inducción a la organización y reintroducción en el transcurso de los meses de enero a marzo de 2020, se logra evidenciar con estos procesos, que la organización ha contratado más mujeres que hombres, dentro de los cargos requeridos se encuentran docente de educación formal, y de jardines sociales esto con base en cubrir el personal de colegios y jardines sociales que tiene COMFABOY a nivel del departamento de Boyacá.

Referencias

- Agreda Arteaga, S. (2016). Nuevos retos en el reclutamiento y selección de personal: perspectivas organizacionales y divergencias éticas. Pasto Universidad Mariana. Boletín Informativo CEI, 1(33). Recuperado de <http://www.ojseditorialumariana.com/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/924>
- Bermeo Giraldo, M. Monsalve Lopera, Rojas López, M. (2018) El clima ético en las organizaciones: un estudio bibliométrico. Ciudad de Mexico. Recuperado de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxiii/docs/11.01.pdf>
- Burbano, J. &Carvajal, L. citando a Ouchi (1981) Empresas de transporte: Entre transmilenio y la iincertidumbre. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. Recuperada de <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v4n3/v4n3a06.pdf>
- Comfaboy (2019) Caja de Compensación Familiar de Boyacá. Recuperada de <https://www.comfaboy.org/>
- Estrada, Y. Ramírez, M. (2010) Revista de investigación en turismo y desarrollo local. Turydes. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/turydes/08/errr.htm>

Hernández, G. C., Galvis, S. M. M., & Narváez, K. Y. T. (2003). *Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de administración*. 16(25), 109-137. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>

Grados, J. (2013) Reclutamiento: selección, contratación e inducción del personal 4ª edición. México.

Ley N° 1567 de 1998. Congreso de Colombia. Santa Fe de Bogotá D, C. Colombia. Actualizada el 31 de diciembre de 2019. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1567_1998.html

Mesa, P. (2004). Guía de Interpretación del Test de Wartegg, Basado en el Manual de Telma R. de Moraes y el libro “El lenguaje del dibujo” de Biedma y D’Alfonso

Ministro de la Protección Social (2008) Resolución 002646 de 2008. Bogotá, D. Recuperada de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Pedraza, L, Obispo, K. Vásquez, L. Gómez, L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico, Clío América, 9 (17), pp- 17 – 25. Recuperado de <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/cliоamerica/article/view/1462>

Organización Mundial de la Salud. (1986). Carta Ottawa. Recuperado de1 Bogotá, Colombia:

UNAD. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10596/7076>

Quintero, B. (2015) Modelo de diagnóstico de intervención de cultura organizacional en una empresa colombiana dedicada a la prestación de servicios (tesis de posgrado).Universidad de las Américas Puebla, México.

Wartegg, E. (s.f). Guía de Interpretación, traducida al español por Telma R. Editado por Psea Ltda.

Vignolo, J. (2015). Niveles de atención, de prevención y atención primaria de la salud.

Colombia: Recuperado de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/ami/v33n1/v33n1a03.pdf>

Apéndices

Apéndice A Instructivo para manejo de guía de interpretación Test de Wartegg

Instructivo para manejo Guía de Interpretación - Test de Wartegg

La guía de interpretación, ha sido elaborada a partir de 2 manuales Mesa, P. (2004) y de Wartegg, E. (s.f) para facilitar de una manera rápida el informe psicológico por áreas de análisis, está conformada por 3 elementos: guía de contenido, plantilla informe y registro de análisis. A continuación se indicara los pasos que usted debe seguir para poder utilizarla.

1. Paso

Abrir el archivo de Excel denominado Guía de Interpretación - Test de Wartegg, luego revisar la 1 hoja (guía de contenido). Donde usted encontrara:

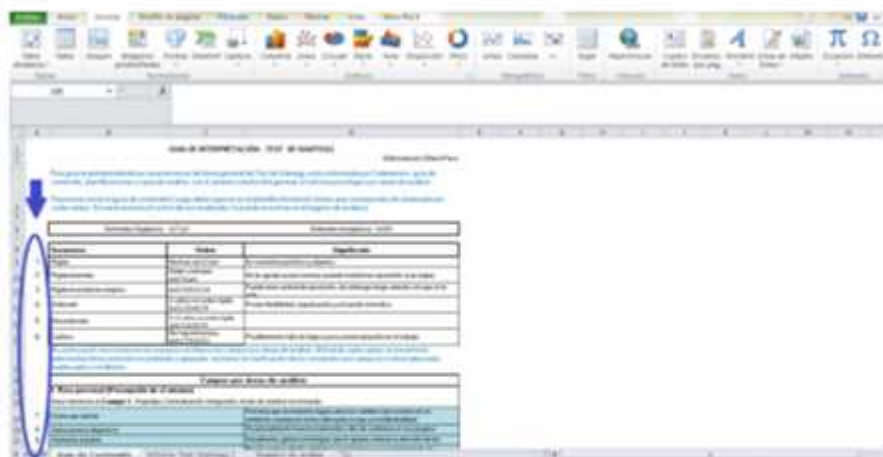
- Clasificación en estímulos orgánicos, e inorgánicos de los campos
- Secuencias, el orden y el significado.
- Campos por áreas de análisis (diferenciados por colores) según los que corresponden a cada uno.
- Nivel formal (presión del lápiz, cualidad de las líneas, y sombras)
- Otros factores de interpretación (expansión, localización, y composición)
- Análisis de contenidos (categorías)



Orden	Significado
1	El contenido psicológico y cognitivo.
2	Se refiere a que el sujeto puede mantenerse dentro del campo.
3	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
4	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
5	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
6	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
7	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
8	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
9	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
10	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
11	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
12	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
13	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
14	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
15	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
16	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
17	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
18	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
19	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
20	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
21	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
22	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
23	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
24	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
25	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
26	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
27	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
28	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
29	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
30	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
31	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
32	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
33	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
34	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
35	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
36	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
37	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
38	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
39	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
40	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
41	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
42	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
43	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
44	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
45	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
46	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
47	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
48	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
49	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
50	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
51	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
52	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
53	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
54	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
55	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
56	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
57	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
58	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
59	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
60	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
61	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
62	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
63	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
64	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
65	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
66	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
67	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
68	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
69	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
70	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
71	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
72	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
73	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
74	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
75	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
76	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
77	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
78	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
79	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
80	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
81	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
82	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
83	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
84	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
85	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
86	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
87	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
88	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
89	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
90	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
91	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
92	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
93	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
94	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
95	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
96	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
97	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
98	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
99	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.
100	Presión del lápiz, calidad de las líneas, y sombras.

2. Paso

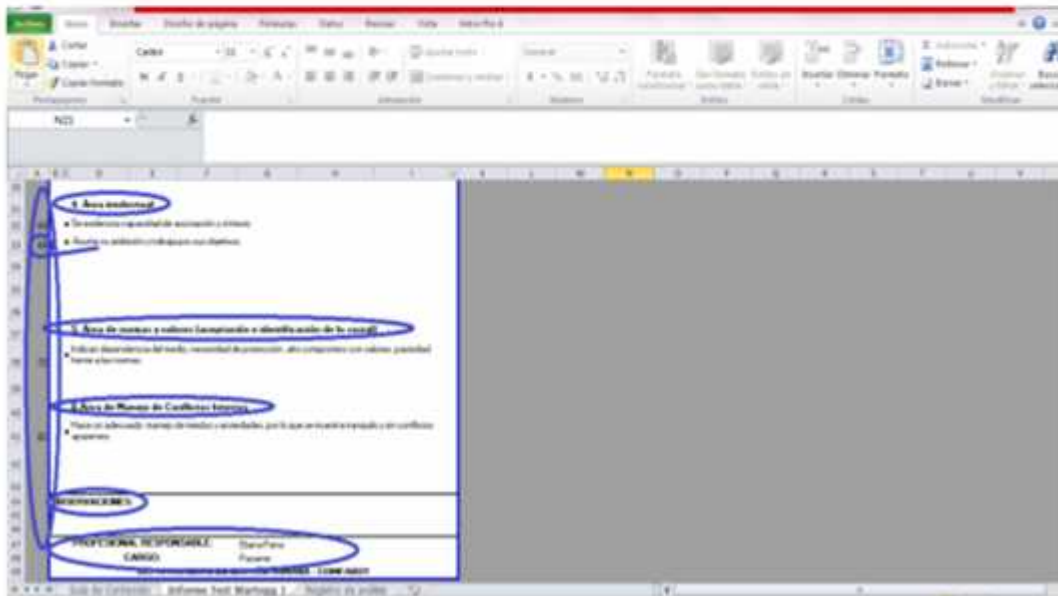
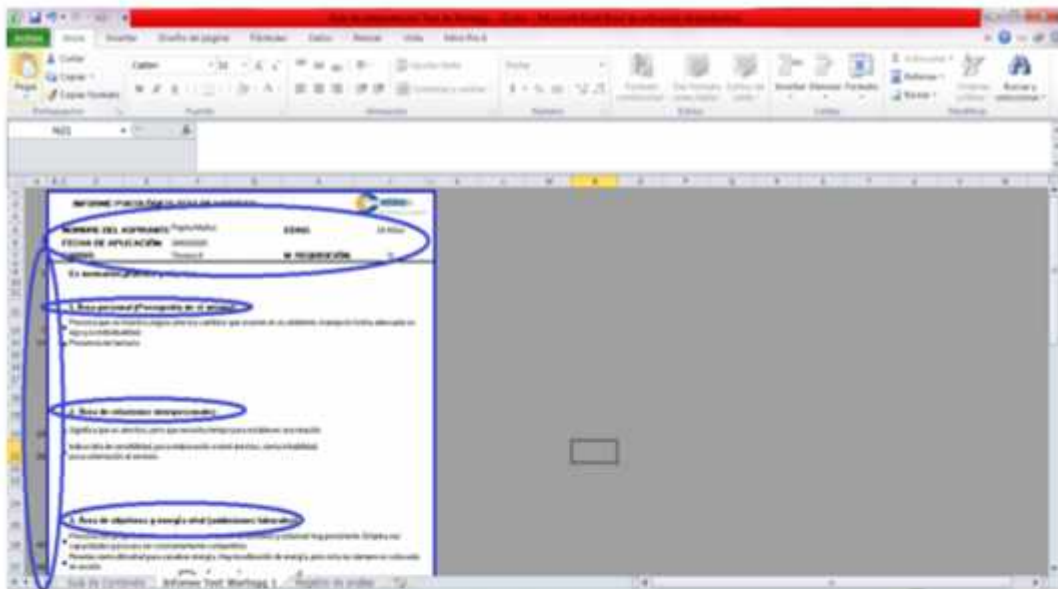
En la parte izquierda de la 1 hoja (guía de contenido), se encuentra enumerado del 1 al 130, donde usted como seleccionador podrá identificar el número con el significado de lo anteriormente mencionado en el paso 1, para esto usted debe tener la prueba para saber que corresponde con lo que usted está observando en cada campo.



3. Paso

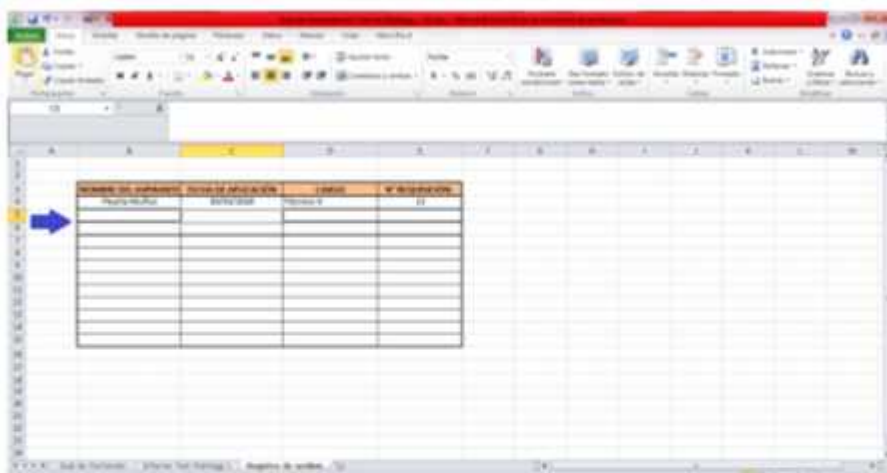
Ingresa en la hoja 2 (Plantilla informe) para diligenciar en la primera parte los datos del aspirante, en la parte izquierda usted podrá digitar el número que corresponda a lo observado por cada campo, esta plantilla está dividida por cada área de análisis, finalizando usted puede escribir observaciones, su nombre y cargo de quien emite el informe psicológico.

Nota: En la secuencia desordenada usted puede escribir lo que desee, según lo observado, para un nuevo informe es crear una copia de hoja para obtener un nuevo formato.



4. Paso

Para finalizar en la hoja 3 (registro de análisis) usted encontrara los datos de los informes que realice.



NOMBRE DEL ESTUDIANTE	RESULTADO DE LA PRUEBA	LUGAR	W. ASIGNACION

Referencias

Mesa, P. (2004). Guía de Interpretación del Test de Wartegg. Basado en el Manual de Telma R. de Moraes y el libro "El lenguaje del dibujo" de Biedma y D'Alfonso

Wartegg, E. (s.f). Guía de Interpretación, traducida al español por Telma R. Editado por Psea Ltda.

Elaborada por: Eliana Parra
Pasante de Psicología UNAD-2020

Apéndice B Ejemplo de un informe psicológico realizado con la guía.


INFORME PSICOLÓGICO-TEST DE WARTOGO			
NOMBRE DEL ASPIRANTE:	XXX	EDAD:	XXX
FECHA DE APLICACIÓN:	30/03/2020		
CARGO:	XXXX	N° REQUISICIÓN:	XXX
<p>Es normativo, práctico y objetivo.</p> <p>1. Área personal (Percepción de sí mismo)</p> <ul style="list-style-type: none"> Persona que se muestra segura ante los cambios que ocurren en su ambiente, maneja en forma adecuada su ego y su individualidad. Presencia de fantasía. <p>2. Área de relaciones Interpersonales:</p> <ul style="list-style-type: none"> Significa que es afectivo, pero que necesita tiempo para establecer una relación. Indica falta de sensibilidad, poca elaboración a nivel afectivo, cierta introversia, poca orientación al servicio. <p>3. Área de objetivos y energía vital (ambiciones laborales)</p> <ul style="list-style-type: none"> Persona con proyección, deseo de crecimiento, con ambiciones y voluntad muy persistente. Emplea sus capacidades y procura ser constantemente competitivo. Revela cierta dificultad para canalizar energía. Hay movilización de energía, pero esta no siempre es colocada en acción. <p>4. Área Intelectual:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se evidencia capacidad de asociación y síntesis. Assume su ambición y trabaja por sus objetivos. <p>5. Área de normas y valores (aceptación e identificación de lo social)</p> <ul style="list-style-type: none"> Indican dependencia del medio, necesidad de protección, alto compromiso con valores, pasividad frente a las normas. <p>6. Área de Manejo de Conflictos Internos</p> <ul style="list-style-type: none"> Hace un adecuado manejo de miedos y ansiedades, por lo que se muestra tranquilo y sin conflictos aparentes. 			
OBSERVACIONES:			
PROFESIONAL RESPONSABLE:		Elana Parra	
CARGO:		Pasante	
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA - COMPABOY			

Apéndice C. Foto trabajadores participantes “El reto Comfaboy”




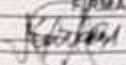

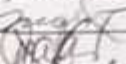


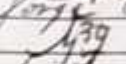
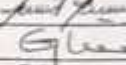
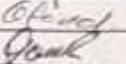
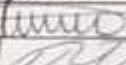

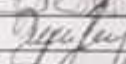
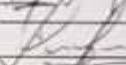

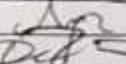
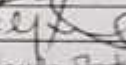
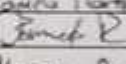
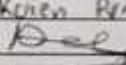
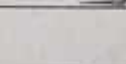
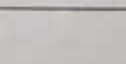





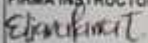
Fuente Fotografía del archivo personal de Parra, E.(2020)


Apéndice D. Lista de participación "El reto Comfaboy"

PLANILLA DE ASISTENCIA				
TEMA: Intervención Cultural Organizacional "El reto Comfaboy"		DURACIÓN: 1 hora y media		
INSTRUCTOR: Eliana Ximena Pérez Torres		FECHA: 25 febrero - 3 marzo		
No	NOMBRE ASISTENTES	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA
1	Luis Carlos Maza M	auxiliar	Contabilidad	[Firma]
2	Luis Carlos Maza M	auxiliar	Contabilidad	[Firma]
3	Andrés Torres	Auxiliar III	Credito y Cartera	[Firma]
4	Angela Patricia Camero	Analista J	Credito Social	[Firma]
5	Albino María Nieves	Auxiliar	Contabilidad	[Firma]
6	Sandra Patricia Gursio	Auxiliar	credito y cartera	[Firma]
7	Katrine del Placer	aprendiz	credito y cartera	[Firma]
8	Yessica Diana Sanchez	aprendiz	Credito y Cartera	[Firma]
9	Luis Pablo Hernandez	Auxiliar (a)	Credito y Cartera	[Firma]
10	Arnela Rivas C	Auxiliar	Credito	[Firma]
11	Marcos Eduardo Pardo	auxiliar I	Contabilidad	[Firma]
12	Carolina Pardo	analista I	Contabilidad	[Firma]
13	Alma Nieves Piza	Auxiliar	Contabilidad	[Firma]
14	John Andres Vargas Ingu	Auxiliar	Contabilidad	[Firma]
15	Jorge Dario Rodriguez A	Tecnico	Contabilidad	[Firma]
16	Rita Milena Lopezman	Tecnico	Contabilidad	[Firma]
17	Andrés Alejandro Soto Lora	Auxiliar y Cartera	Contabilidad	[Firma]
18	Juan Carlos Velasco	Analista I (a)	Contabilidad	[Firma]
19	Marta Gonzalez Espinoza	Auxiliar I	Contabilidad	[Firma]
20	Miry Ximena Puentes Deha	Tecnico	Contabilidad	[Firma]
21	Xavier O Villalobos Peña	ANALISTA	VIVIENDA/VIVIENDA	[Firma]
22	Blanca Gonzalez Leon	Tecnico I	Vivienda Intermedia	[Firma]
23	Bibiana Pineda H	Auxiliar	Vivienda	[Firma]
24	Maria Fernanda Rojas	Participante	Vivienda	[Firma]
25	Eliana Gonzalez Paredes	Tecnico G	Tecnico	[Firma]
26	Carlos Villalobos	Ray D	Tecnico	[Firma]
27	Anela Pizarro Garcia	Auxiliar V	Tesoreria	[Firma]
28	[Firma]	Auxiliar II	Juridico	[Firma]
29	[Firma]	Auxiliar I	Juridico	[Firma]
30	[Firma]	Analista 3	Juridico	[Firma]
FIRMA INSTRUCTOR Eliana P.		OBSERVACIONES		


7-16-02 / Versión 1 / 02/02/10

Escaneado con CamScanner

PLANILLA DE ASISTENCIA				
TEMA: <u>Intervención Cultural Organizacional "El reto Comfaboy"</u>				DURACIÓN: <u>1 hora y media</u>
INSTRUCTOR: <u>Elicenia Viviana Pareda Torres</u>				FECHA: <u>25 febrero - 3 MARZO de 2020</u>
No	NOMBRE ASISTENTES	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA
1	Wltona Cabero Alfonso	Analista	Dpto Jurídico	
2	José Gabriel Pareda Acuña	Auxiliar	Dpto Jurídico	
3	Enry Carolina Sanchez	Técnico 3 años	DEPTO LOGISTICO	
4	Marta Anny Pineda	Analista I	Grupo Logístico	
5	Raquel Sotelo Delgado	Auxiliar I	Dpto Jurídico	
6	Yidier Jeline Dor	Auxiliar	DEPTO JURIDICO	
7	Marta Fernanda León Fuentes	Analista I	Grupo Logístico	
8	Edgar Enrique Flores G.	Técnico I	Dpto Logístico	
9	Jorge L. Torres	Auxiliar 3	Grupo Logístico	
10	Sixto Buitrago G.	Aux. 3	Grupo Logístico	
11	Luis Fernando MORALES A	ANALISTA I	AUDITORIA INTERNA	
12	Glaciela MORALES Z. OJ	Analista J	Auditoria	
13	Olivia Lidia Lopez	Analista I	Auditoria I	
14	German Julian Gonzalez	Analista I	Auditoria I	
15	Mónica Patricia Escobar	AUXILIAR I	AUDITORIA	
16	Victor Perez	Técnico II	Mercedes	
17	Nancy Pedraza E	Técnico I	Mercedes	
18	Carla Lidia Mora	Analista	Mercedes	
19	MIRIAM ROSA RAMIREZ	Técnico	MERCEDES	
20	María Vanyselangu	Auxiliar II	Mercedes	
21	Leonardo Reina	Auxiliar I	Sistemas	
22	OSCAR GONZALEZ	ANALISTA I	SISTEMAS	
23	Diego David Alba G.	Analista I	Sistemas	
24	Jerson Velazquez N.	Analista I	Sistemas	
25	Diego Fernando Alba	Analista	Sistemas	
26	Edgar Wilson H. S.	As. Adm.	Sistemas	
27	Camilo Andrés Martínez I	Prof. Soporte tec	Sistemas	
28	Esmeralda Romero Valencia	Aux I	Mercedes y con	
29	Karen Archer Paez	agente Call center	Mercedes y con	
30	Angélica García	agente Call center	Mercedes y con	
FIRMA INSTRUCTOR		OBSERVACIONES		
				


PLANILLA DE ASISTENCIA				
TEMA: <u>Intervención Cultural Organizacional "El reto Comfahoy"</u>				DURACIÓN: <u>1 hora y media</u>
INSTRUCTOR: <u>Eliana Ximena Pardo Torres</u>				FECHA: <u>25 de febrero - 3 de marzo de 2025</u>
No	NOMBRE ASISTENTES	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA
1	<u>Ludany Chagnó</u>	<u>Aux Colabor</u>	<u>Mercader</u>	<u>[Signature]</u>
2	<u>Elva Nelly Cano Riquia</u>	<u>Auxiliar</u>	<u>Educación</u>	<u>[Signature]</u>
3	<u>Janci Jehun Montañez</u>	<u>Aprendiz Serv</u>	<u>Educación</u>	<u>[Signature]</u>
4	<u>Lidia Rodríguez</u>	<u>Auxiliar</u>	<u>Social</u>	<u>[Signature]</u>
5	<u>Olivia Romero Pérez</u>	<u>Auxiliar (E)</u>	<u>Educación</u>	<u>[Signature]</u>
6	<u>Yany Nethalia López</u>	<u>Auxiliar</u>	<u>Educación</u>	<u>[Signature]</u>
7	<u>NOVIAMARCO</u>	<u>GESTOR</u>	<u>MFC</u>	<u>[Signature]</u>
8	<u>Enrique López</u>	<u>Asesor</u>	<u>FOSPEC</u>	<u>[Signature]</u>
9	<u>Yesid Herrera Avior</u>	<u>Técnico</u>	<u>FOSPEC</u>	<u>[Signature]</u>
10	<u>María Nerea Pineda</u>	<u>Profesional</u>	<u>FOSPEC</u>	<u>[Signature]</u>
11	<u>Andrea Acosta Copada</u>	<u>Profesional</u>	<u>FOSPEC</u>	<u>[Signature]</u>
12	<u>Daniela Cecilia Lara</u>	<u>Técnico</u>	<u>Dpto Social</u>	<u>[Signature]</u>
13	<u>Enrique Monte</u>	<u>AVA II</u>	<u>Dpto. Legal</u>	<u>[Signature]</u>
14	<u>Jimmy Carriel Molina</u>	<u>Aprendiz</u>	<u>Dpto Social</u>	<u>[Signature]</u>
15	<u>Yany Smith Depina Llanos</u>	<u>Aprendiz</u>	<u>Dpto Social</u>	<u>[Signature]</u>
16	XXXXXXXXXX	XXXXXX	XXXXXX	[Signature]
17	<u>Juan Torres</u>	<u>Aprendiz</u>	<u>Dpto Social</u>	<u>[Signature]</u>
18	<u>Leonardo L. Susana</u>	<u>Técnico I</u>	<u>Subsidio</u>	<u>[Signature]</u>
19	<u>M^a Catalina Vadillo M</u>	<u>Auxiliar IV</u>	<u>Ases y Asesor</u>	<u>[Signature]</u>
20	<u>Daniela Sánchez</u>	<u>Técnico I</u>	<u>Subsidio</u>	<u>[Signature]</u>
21	<u>Marta Luz Bonayda</u>	<u>Aux</u>	<u>Subsidio</u>	<u>[Signature]</u>
22	<u>Luis A. Verdugo</u>	<u>AUX ADP</u>	<u>SUB</u>	<u>[Signature]</u>
23	<u>Carlos H. Cep</u>	<u>Aux IV</u>	<u>Subsidio</u>	<u>[Signature]</u>
24	<u>Thun con Jimena</u>	<u>Aprendiz</u>	<u>Subsidio</u>	<u>[Signature]</u>
25	<u>Henry Aguilar Gonzalez</u>	<u>Técnico I</u>	<u>Ases y Asesor</u>	<u>[Signature]</u>
26	<u>Fredy Hazel Franco #1</u>	<u>Técnico I</u>	<u>Subsidio</u>	<u>[Signature]</u>
27	<u>Luis Ferni Flores</u>	<u>AUX IV</u>	<u>Subsidio</u>	<u>[Signature]</u>
28	<u>Sonia Nino Ripamonte</u>	<u>Auxiliar II</u>	<u>Sub y Ases</u>	<u>[Signature]</u>
29	<u>MARCELO VARGAS</u>	<u>AUXILIAR II</u>	<u>Subsidio</u>	<u>[Signature]</u>
30	<u>PISTON APZEMA</u>	<u>ANALISTA II</u>	<u>Sub y Ases</u>	<u>[Signature]</u>
FIRMA INSTRUCTOR		OBSERVACIONES		
<u>[Signature]</u>				

F-15-032 / Versión 1 / 02/02/10


PLANILLA DE ASISTENCIA				
TEMA: <i>Intervención Cultural Organizacional - El reto Comtaboy</i>				DURACIÓN: <i>Teoría y Práctica</i>
INSTRUCTOR: <i>Eliana Vivanco Parra Torres</i>				FECHA: <i>25 de Agosto</i> <i>al 30 de Agosto de 2020</i>
Nº	NOMBRE ASISTENTES	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA
1	<i>Diana Sandoval Roca</i>	<i>Tecnólogo</i>	<i>Marketing y Promoción</i>	<i>[Firma]</i>
2	<i>Jennifer Arceval Castro</i>	<i>Tecnólogo</i>	<i>Marketing</i>	<i>[Firma]</i>
3	<i>Carola Alondro</i>	<i>Tecnólogo</i>	<i>Apoyo y Servicio</i>	<i>[Firma]</i>
4	<i>Daniel Chacón Arce</i>	<i>Tecnólogo</i>	<i>Apoyo y Servicio</i>	<i>[Firma]</i>
5	<i>Dionora Violeta Spitzner H</i>	<i>Tecnólogo</i>	<i>Apoyo y Servicio</i>	<i>[Firma]</i>
6	<i>Yeny Carolina Jimenez Forero</i>	<i>Tecnólogo</i>	<i>Apoyo y Servicio</i>	<i>[Firma]</i>
7	<i>Angie Paola Fernández</i>	<i>Tecnólogo</i>	<i>Marketing y Servicio</i>	<i>[Firma]</i>
8	<i>Angel Herrera B</i>	<i>Auxiliar I</i>	<i>Sección Recursos</i>	<i>[Firma]</i>
9	<i>Helga Sully Yurek</i>	<i>Tecnólogo</i>	<i>D. de Recursos</i>	<i>[Firma]</i>
10	<i>Olga Susana Losano</i>	<i>Técnico</i>	<i>Logística</i>	<i>[Firma]</i>
11	<i>Delanda Caldera A</i>	<i>Auxiliar I</i>	<i>Dpt. Social</i>	<i>[Firma]</i>
12	<i>Angie Paola Fernández</i>	<i>Aprendiz</i>	<i>G. Humana</i>	<i>[Firma]</i>
13	<i>Luz Marina Espinoza</i>	<i>Auxiliar I</i>	<i>G. Humana</i>	<i>[Firma]</i>
14	<i>Walter F. F. F.</i>	<i>Auxiliar</i>	<i>Apoyo y Servicio</i>	<i>[Firma]</i>
15	<i>Judith Saavedra</i>	<i>Técnica</i>	<i>G. H.</i>	<i>[Firma]</i>
16	<i>Alondra Arce</i>	<i>Analista I</i>	<i>G. H.</i>	<i>[Firma]</i>
17	<i>Esperanza Jarama</i>	<i>Técnica I</i>	<i>G. H.</i>	<i>[Firma]</i>
18	<i>Roberto Manuel Jara</i>	<i>Analista II</i>	<i>G. H.</i>	<i>[Firma]</i>
19	<i>Erica Paola Baza</i>	<i>Aprendiz</i>	<i>G. H.</i>	<i>[Firma]</i>
20	<i>Hanlyn García</i>	<i>Técnica I</i>	<i>Gestión Humana</i>	<i>[Firma]</i>
21	<i>Diana Fernanda Peña</i>	<i>Auxiliar de Apoyo</i>	<i>G. H.</i>	<i>[Firma]</i>
22	<i>Mirjam Bricio Jimenez</i>	<i>Analista</i>	<i>Marketing</i>	<i>[Firma]</i>
23	<i>Juan Daniel Herrera Berrón</i>	<i>Técnico I</i>	<i>Marketing Compras</i>	<i>[Firma]</i>
24	<i>German Camilo Lambert González</i>	<i>Auxiliar II</i>	<i>Marketing</i>	<i>[Firma]</i>
25	<i>Lady Inés Quila Biza</i>	<i>Auxiliar II</i>	<i>Compras y Servicios</i>	<i>[Firma]</i>
26	<i>Luis Eduardo Vargas E</i>	<i>Idc</i>	<i>Apoyo y Servicio</i>	<i>[Firma]</i>
27	<i>ROQUE L. Cruz R</i>	<i>Idc I</i>	<i>Apoyos</i>	<i>[Firma]</i>
28	<i>Liliana Oliveros G</i>	<i>Analista I</i>	<i>Contabilidad</i>	<i>[Firma]</i>
29	<i>Rosa Vargas</i>	<i>Auxiliar II</i>	<i>Contabilidad</i>	<i>[Firma]</i>
30	<i>Leonardo Ferro</i>	<i>Técnico I</i>	<i>Vivienda</i>	<i>[Firma]</i>
FIRMA INSTRUCTOR <i>Eliana Vivanco</i>			OBSERVACIONES	


PLANILLA DE ASISTENCIA				
TEMA: Intervención Cultural Organizacional "El reto Comfoboy"				DURACIÓN: 1 hora y media
INSTRUCTOR: Eliana Vivas Parra				FECHA: 25 de Febrero - al 26 de Febrero 2020
No	NOMBRE ASISTENTES	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA
1	Juan Antonio Espinosa H.	Auxiliar III	Tesorería Genl.	Juan A. H.
2	Martha Cecilia Luna	Auxiliar II	Opto Social	Martha C. Luna
3	LESTER ANTONIO COV	AUXILIAR	TESORERIA	Lester A. Cov
4	Yolanda González López	Técnico III (C)	Sec. General	Yolanda G. López
5	Diana Y. Murcia	Técnico III	Dpto Operativo	Diana Y. Murcia
6	Monica L. Malaver	Analista I	Planeación	Monica L. Malaver
7	Nidia Palido	Analista	Planeación	Nidia P.
8	Andino Camacho	Asesor Cálculo	Planeación	Andino Camacho
9	Laura Alejandra Ruiz P.	Analista I	Planeación	Laura A. Ruiz P.
10	Edilson Gomez	Analista I	Dpto Logístico	Edilson Gomez
11	Edgar Sureda G.	Aux II	Planeación	Edgar Sureda G.
12	Uriel Catherine G.	Tec. III	Logístico	Uriel Catherine G.
13	Karla Catherine Garcia	Auxiliar I	Educación	Karla Catherine Garcia
14	ROSEL ANTONIO VIVAS	AUXILIAR	TESORERIA	Rosel A. Vivas
15	LEIDE CAROLINA GUTIERREZ	Auxiliar	MPC	Leide C. Gutierrez
16	Meliod Hesteg G.	Practicante	Sistemas	Meliod Hesteg G.
17	Quilda Pastelblanco	Técnico	MPC	Quilda Pastelblanco
18	Nidia Unzelo Pluzquez	Jefe Dpto	Univento emf	Nidia Unzelo Pluzquez
19	Osca Javier Rodriguez Leon	Contabilista	Sistemas	Osca Javier Rodriguez Leon
20	David Jose Solano	Aux I	Sistemas	David Jose Solano
21	Carolina Pacheco	Aux IPS	IPS	Carolina Pacheco
22	Liliana Gonzalez R.	Aspirante	Administración	Liliana Gonzalez R.
23	Carolina Octavio S.	Administradora	IPS Salud	Carolina Octavio S.
24	Karla Hesteg	Administradora	IPS Salud	Karla Hesteg
25	Rebeca Vivas Parra	Administradora	IPS Salud	Rebeca Vivas Parra
26	Marcela Corredor	Asistente	IPS	Marcela Corredor
27	Martha Cecilia Luna	Contable	IPS	Martha Cecilia Luna
28	Diana Marcela Cuchía	Aux Citas	IPS	Diana Marcela Cuchía
29	Diana Ceballos Pineda C.	Indicador	Sistema	Diana Ceballos Pineda C.
30	Daniela Alejandra Lopez	Administradora	M d C	Daniela Lopez
FIRMA INSTRUCTOR		OBSERVACIONES		
Eliana Vivas Parra				


K-15-232 / VIVAS 1 / 02/02/20


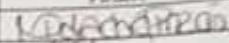
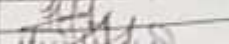

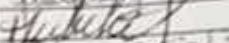
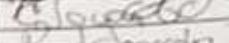
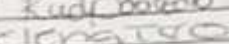
PLANILLA DE ASISTENCIA				
TEMA: <u>Intervención Cultural Organizacional "El reto Comfaboy"</u>				DURACIÓN: <u>1 hora y media</u>
INSTRUCTOR: <u>Elvira Linares Pizarro Torres</u>				FECHA: <u>25 de febrero al 26 de marzo de 2020</u>
No	NOMBRE ASISTENTES	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA
1	<u>Verónica Quintero G</u>	<u>Auxiliar IV</u>	<u>Educación</u>	<u>[Firma]</u>
2	<u>Amalia Guzmán G</u>	<u>Analista I (C)</u>	<u>Contabilidad</u>	<u>[Firma]</u>
3	<u>Walter Alarcón</u>	<u>Auxiliar V</u>	<u>VIVIENDA</u>	<u>[Firma]</u>
4	<u>[Firma]</u>	<u>Técnico II</u>	<u>Educación</u>	<u>[Firma]</u>
5	<u>[Firma]</u>	<u>Técnico I</u>	<u>Financiera</u>	<u>[Firma]</u>
6	<u>[Firma]</u>	<u>Técnico I</u>	<u>Financiera</u>	<u>[Firma]</u>
7	<u>Walter Berdugo</u>	<u>Analista I</u>	<u>Centro In</u>	<u>[Firma]</u>
8	<u>Ingrid Catalina Caceres</u>	<u>Auxiliar I</u>	<u>Educación</u>	<u>[Firma]</u>
9	<u>[Firma]</u>	<u>Auxiliar I</u>	<u>Spates y Subs</u>	<u>[Firma]</u>
10	<u>Florencia Arcas P</u>	<u>Técnico</u>	<u>EPS LU</u>	<u>[Firma]</u>
11	<u>Liliana Marcela Dorogué</u>	<u>Aprendiz</u>	<u>Alto y Subido</u>	<u>Liliana Dorogué</u>
12	<u>Sandra Molina Riera</u>	<u>Analista III</u>	<u>Spencia</u>	<u>[Firma]</u>
13	<u>Angie Dayana Padilla P</u>	<u>Técnico</u>	<u>MPC</u>	<u>[Firma]</u>
14	<u>Ari Milena Caceres</u>	<u>Técnico asist</u>	<u>Gestión Humana</u>	<u>[Firma]</u>
15	<u>Miguel Stella Garcia</u>	<u>Aux II</u>	<u>Logística</u>	<u>[Firma]</u>
16	<u>Angelina María Henríquez</u>	<u>Analista I</u>	<u>Apoyo y Soporte</u>	<u>[Firma]</u>
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
FIRMA INSTRUCTOR: <u>[Firma]</u>		OBSERVACIONES:		

Apéndice E .Lista de asistencia de apoyo de actividades de bienestar laboral


PLANILLA DE ASISTENCIA				
TEMA: Orientación Inscripción Hoja de vida			DURACIÓN: 3 Horas	
INSTRUCTOR: Eliana Ximena Pantoja Torres			FECHA: Enero 2020	
No	NOMBRE ASISTENTES	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA
09/01/2020	1. Eduar Fabrice Luis Jimena	Aux. Psicología	Chiquinquira	[Firma]
14/01/2020	2. Diego Alejandro Cordero	Aux. odontología	Quibama	[Firma]
20/01/2020	3. Juana Natalia Jerez	Aux. Odontología	Tunga / IPS	Laura Jerez
21/01/2020	4. Erica Paola Rosca Pabon	Aprendiz	Tunga / Gub. TT	[Firma]
21/01/2020	5. Narel Melina Sanchez	Aprendiz	Tunga	[Firma]
24/01/2020	6. Anne Paola Francisco Concha	Aprendiz	Tunga	[Firma]
24/01/2020	7. William Fernando Caldera	APRENDIZ	Chiquinquira	[Firma]
24/01/2020	8. Luis del Tránsito Páez Saldaña	Docente	Tungurahua	[Firma]
27/01/2020	9. Nancy Johana Granados Naranjo	Docente Educación Especial	Colegio	Johana Granados
27/01/2020	10. Ivonne Johana Garcia Lara	Docente	Colegio	Ivonne Garcia
27/01/2020	11. Diana Catherine Ruiz Hernández	Coordinadora Ad.	Colegio	[Firma]
27/01/2020	12. Evaristo Melina Melina Garcia	Docente	Colegio	[Firma]
27/01/2020	13. Diana Patricia Mosquera	Docente	Colegio	[Firma]
27/01/2020	14. Jhonatan Montoya	Docente	Colegio	[Firma]
27/01/2020	15. Maria Greth Vega Páez	Docente	Colegio	[Firma]
27/01/2020	16. Alvaro Ayala Rodríguez	Docente	Colegio	[Firma]
28/01/2020	17. Marcela Pichasturhoiz	Docente	Colegio seg. dist	[Firma]
28/01/2020	18. Juan Pablo Aceño	Docente	Colegio	[Firma]
30/01/2020	19. Juan Carlos Guerrero	Aux. I. Asesor	Manabí	[Firma]
30/01/2020	20. Ana Carolina Ramirez	Docente	Colegio	[Firma]
30/01/2020	21. Mel Paola Ruiz Casabona	Docente	Colegio	[Firma]
30/01/2020	22. Maritza Estrada Gil	Docente	Colegio	[Firma]
30/01/2020	23. Laura Alejandra Ruiz Pareda	Analista I	Planificación	[Firma]
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
FIRMA INSTRUCTOR Eliana X. Pantoja T.			OBSERVACIONES	

PLANILLA DE ASISTENCIA				
TEMA: Orientación Inscripción hoja de vida.				DURACIÓN: 3 Horas
INSTRUCTOR: Eliana Ximena Pérez Torres				FECHA: Febrero 2020
No	NOMBRE ASISTENTES	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA
04/02/2020	1 Servando Fagundes	Docente	Colegio	[Firma]
04/02/2020	2 Fernanda Ramos Ulloa	Estudiante	Hotel Panama	[Firma]
05/02/2020	3 Andres Javier Ortiz Batista	Capt. Servicios	C.R. Managua	[Firma]
05/02/2020	4 Versalbo Guido Rojas	Docente	Colegio	[Firma]
05/02/2020	5 Cesar Augusto Zumbano	Docente	Colegio	[Firma]
06/02/2020	6 Faraida M. Gornica G.	Docente	Colegio	[Firma]
06/02/2020	7 Julián González Rodríguez	Analista II	Biblioteca	[Firma]
06/02/2020	8 Cesar Smith Bejarano Polanco	Aprendiz	Turismo	[Firma]
07/02/2020	9 Nidia Alexandra Vega Melo	Docente	Colegio	[Firma]
10/02/2020	10 Karen Archer Ruiz	agente call center	mercaderes y c.	[Firma]
10/02/2020	11 Francis Jhanna Montañez	Aprendiz	Educación	[Firma]
10/02/2020	12 Malba Judith Muñoz Rigo	Aprendiz	logística	[Firma]
10/02/2020	13 Saúl La Padilla Castro	del Puerto (SS)	Parque	[Firma]
11/02/2020	14 Sorcinio Espinoza Chaparro	Avalorista	Jardín S. Tiburcio	[Firma]
11/02/2020	15 Sofia Salazar Hernández	Docente	Colegio	[Firma]
11/02/2020	16 María José Villamil Hernández	Docente	Jardín Social	[Firma]
11/02/2020	17 María Nubia Bayona F.	Docente	Jardín Social	[Firma]
11/02/2020	18 Eliana Hasbani Gómez P.	Docente	Colegio	[Firma]
12/02/2020	19 Amparito María Rosales M.	Analista I	Apuesta y Subsido	[Firma]
12/02/2020	20 Diana Milyady Morales Cordero	Aux. casa	IPS	[Firma]
12/02/2020	21 Gabriela Alvarado Ruiz	Analista II	Biblioteca	[Firma]
12/02/2020	22 Jairo Jaime Fajardo Cordero	Aprendiz	oculto motor	[Firma]
17/02/2020	23 Nuria Alicia Flores Zoa	Analista E	Reactividad	[Firma]
19/02/2020	24 Rosa Yveth Luengas Torres	Economista	Jardín Social	[Firma]
19/02/2020	25 Lyda Marcela Rubio Sotomayor	Economista	Jardín Social	[Firma]
19/02/2020	26 Gloria Valiente Sifuentes	Docente	Colegio	[Firma]
19/02/2020	27 Ana Yolanda Galán Pérez	Docente	Colegio	[Firma]
20/02/2020	28 Jennifer Paola Romero	Economista	Jardín Social	[Firma]
20/02/2020	29 Ana María Castellano Quintan	Docente	Jardín	[Firma]
20/02/2020	30 Alison Ortega Salamanca	Aux. Biblioteca	Aux. Biblioteca	[Firma]
FIRMA INSTRUCTOR Eliana X. Pérez T.			OBSERVACIONES	


PLANILLA DE ASISTENCIA				
TEMA: Orientación Inscripción hijos de vida				DURACIÓN: 3 horas
INSTRUCTOR: Eliana Xilena Poma Tamen				FECHA: Febrero 2020
No	NOMBRE ASISTENTES	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA
20/02/2020	1 Nidia Johana Neria Reyes	Aux enfermería	Jardin Vilches	Johana Neria
20/02/2020	2 Juan Germin Lopez Soto	Docente	Indichiquipuni	Juan Lopez
21/02/2020	3 Angela Esperanza Blanco	Docente	Colegio	Angela Blanco
21/02/2020	4 ELSA NATALI VARGAS	Aux. II Biblioteca	Biblioteca	NETTABEL
25/02/2020	5 Leidy Vargas Galan	AX II	Colegio	Leidy Vargas
26/02/2020	6 GERARDO RODRIGUEZ L.	Docente	Colegio	Gerardo Rodriguez
26/02/2020	7 Nelia Milena Carcab	Docente	Jardin	Nelia Carcab
	8			
	9			
	10			
	11			
	12			
	13			
	14			
	15			
	16			
	17			
	18			
	19			
	20			
	21			
	22			
	23			
	24			
	25			
	26			
	27			
	28			
	29			
	30			
FIRMA INSTRUCTOR		OBSERVACIONES		
Eliana X. Poma T.				


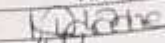

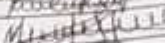
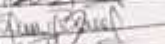




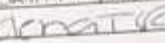

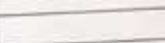
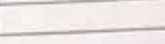
PLANILLA DE ASISTENCIA				
TEMA: Orientación Inscripción hacia el video				DURACIÓN: 3 horas
INSTRUCTOR: Eliana Rivera Pineda Torres				FECHA: Marzo 2020
No	NOMBRE ASISTENTES	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA
1	Nidia Yareli Escobar	Técnico 1	Biblioteca	
2	Angela Gabriela Camargo M	Asistente	G. Humana	
3	Maria Ylma Pacheco Rizo	Aprendiz	G. Logística	
4	Stella Lynnal Torres	Asistia II	Biblioteca	
5	Ricardo Camargo Pacheco	Centro Social	Comunidad Social	
6	Sofía Sofía González	Asista II	Biblioteca	
7	Kudr Day Sandoval Gue	Técnico	MPC	Kudr Sandoval
8	Elena Lidia Gallo	Enseñante	Matrónas	Elena Lidia Gallo
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
FIRMA INSTRUCTOR Eliana y Pineda T.			OBSERVACIONES	

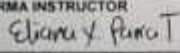
A-15-002 / Versión 1 / 2002/10

PLANILLA DE ASISTENCIA					
TEMA: Apoyo Formación virtual a Trabajadores (COMFAEST)			DURACIÓN: 2 Horas		
INSTRUCTOR: Eliana Ximena Parra Tamen			FECHA: enero 2020		
No	NOMBRE ASISTENTES	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA	
09/01/2020	1	Eduar. Felipe Jara Rivera	Aux. 1 Piqueros	Chiquingirichí	[Firma]
14/01/2020	2	Diego Alejandro Lombardi	Aux. Obitológico	Quitarzo	[Firma]
20/01/2020	3	Laura Juárez Brancidas	Aux. Obitológico	TUNJA / IPS	Laura Juárez
21/01/2020	4	Esra Tanya Rosio Martínez	Asistente	Tunga / SGMH	[Firma]
21/01/2020	5	Aracely Velasco	Asistente 3	Tunga	[Firma]
24/01/2020	6	Anna Paola Paracica Castro	Asistente	Tunga	Anna Paola
24/01/2020	7	William Parraide Calles López	APRENDIZ	Chiquingirichí	[Firma]
24/01/2020	8	Olivia del Tránsito Cobos	Docente	Quitarzo	[Firma]
27/01/2020	9	Nancy Johana Granados Nino	Docente	Colegio	Johana Granados
27/01/2020	10	Diana Patricia Mosquera	Docente	Colegio	Diana Mosquera
27/01/2020	11	Sandra Midea Molina	Docente	Colegio	[Firma]
27/01/2020	12	Florncatón Montoya	Docente	Colegio	[Firma]
27/01/2020	13	Yvonne Greth Velazquez	Docente	Colegio	Yvonne Greth
27/01/2020	14	Alvaro Ayari Rodríguez F.	Docente	Colegio	[Firma]
27/01/2020	15	Yvonne Lorena Castro	Docente	Colegio	[Firma]
28/01/2020	16	Tanuela Pichache Ruiz	Asistente	Colegio Jaz. Duit	[Firma]
28/01/2020	17	Juan Pablo Acevo	Docente	Colegio	[Firma]
30/01/2020	18	Laura Carlos Guzmán	AUX. 1 Piqueros	Manabucan	[Firma]
30/01/2020	19	Ana Olimaria Camero	Docente	Colegio	[Firma]
30/01/2020	20	Juli Paola Quiroz Carabueno	Docente	Colegio	[Firma]
30/01/2020	21	Maritza Ruizrojo Gil	Docente	Colegio	Maritza Ruizrojo
30/01/2020	22	Laura Alejandra Ruiz Avenda	Analista	Planación	[Firma]
	23				
	24				
	25				
	26				
	27				
	28				
	29				
	30				
FIRMA INSTRUCTOR		OBSERVACIONES			
Eliana X. Parra T.					

PLANILLA DE ASISTENCIA				
TEMA: Apoyo formación virtual a Trabajadores (CONFABOY)				DURACIÓN: 2 Horas
INSTRUCTOR: Eliana Ximena Parra Torres				FECHA: Febrero 2020
No	NOMBRE ASISTENTES	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA
04/02/20	1 Diana C. Ruiz Hernández	Coordinadora	Colegio	Diana Ruiz
04/02/20	2. Servando Fagua	Docente	Colegio	Servando Fagua
04/02/20	3. Fernanda Ramos Ulloa	Aprendiz	Hotel Pararacu	Fernanda Ramos
04/02/20	4 Faraida M. Garnica G	Docente	Colegio	Faraida M. Garnica G
05/02/20	5 Rosalba Guio Pedraza	Docente	Colegio	Rosalba Guio
05/02/20	6 Andros Ortiz Belero	C.R. Menegiz	Auxiliar II	Andros Ortiz
06/02/20	7 Jhadi Gonzalez Palomares	Auxiliar II	Biblioteca	Jhadi Gonzalez
06/02/20	8 Cesar Augusto Zambrano	Docente	Colegio	Cesar Augusto
06/02/20	9 Cesar Smith Bajarano Delgado	Aprendiz	Turismo	Cesar Smith
08/02/20	10 Nidia Alexandra Vega Melo	Docente	Colegio	Nidia Vega
10/02/20	11 Koenen Andrea Y Pire	ayudante call center	mercadeo	Koenen Andrea
10/02/20	12 Francis Khari Montañez	Aprendiz	Dpto Educación	Francis Khari
10/02/20	13 Malb Judith Yajaira Perez	Aprendiz	logística	Malb Judith
10/02/20	14 Jose Luis Padilla Cortes	del Banco CFS	C.R. Duitama	José Luis Padilla
12/02/20	15 Chuan Haroldo Gomez P	Docente	Colegio	Chuan Haroldo
12/02/20	16 Angélica María Becerra	Analista I	Asptas. y Substia	Angélica María
12/02/20	17 Jhon Jairo Fajardo Romillo	Aprendiz	adho mabr	Jhon Jairo
14/02/20	18 Diana Morales Cuchó	Ax Libby Faria	IPS	Diana Morales
14/02/20	19 Sofia Salazar Hernández	Docente	Colegio	Sofía Salazar
14/02/20	20 Mónica Fernanda Torres F	fluctuante	Vivienda	Mónica Fernanda
17/02/20	21 Mónica Alvarado Díaz	Analista I	Antes de la salud	Mónica Alvarado
19/02/20	22 Gloria Valiente Schara	Docente	Colegio	Gloria Valiente
19/02/20	23 Ana Yvonne Sotón Arce	Docente	Colegio	Ana Yvonne
24/02/20	24 Nancy Gabriela Cabezas Moroy	Auxiliar enfermería		Nancy Gabriela
24/02/20	25 Alvaro Ortega Salamanca	Técnico	Auxiliar Biblioteca	Alvaro Ortega
26/02/20	26 Ana María Avellaneda Quintan	Docente	Jardin	Ana María
26/02/20	27 Yara Yasmín Torres	Docente	Jardin	Yara Yasmín
26/02/20	28 Guisela Paola Wilches	Docente	Jardin	Guisela Wilches
26/02/20	29 Mónica Alejandra de la Herrer	Docente	Jardin	Mónica Alejandra
26/02/20	30 Mariana Aguirre Rodríguez	Docente	Jardin Social	Mariana Aguirre
FIRMA INSTRUCTOR		OBSERVACIONES		
Eliana X. Parra T.				


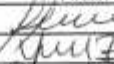
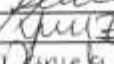
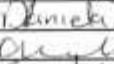
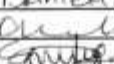
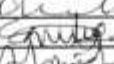
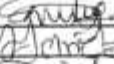
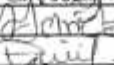
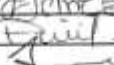


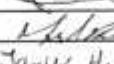
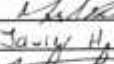
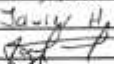

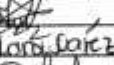
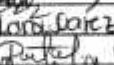
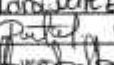

PLANILLA DE ASISTENCIA				
TEMA: Apoyo formación virtual a trabajadores (CO-FABOY)				DURACIÓN: 2 Horas
INSTRUCTOR: Eliana Ximena Parra Torres				FECHA: febrero 2020
No	NOMBRE ASISTENTES	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA
20/02/2020	1 Alina Yohana Neiro Reyes	Aux. enfermería	Jardín villadiego	Johana Neiro R.
21/02/2020	2 Ángela Esperanza Blanco A	Docente	Colegio	Ángela B.
21/02/2020	3 Elsy NATALI VARELA	Técnica P. Inform.	Biblioteca	NATALI V.
25/02/2020	4 Diana Carolina Bermúdez García	Auxiliar T	CP. Moniquera	Diana Bermúdez
25/02/2020	5 Hugo A. Ligueros C	Auxiliar piscina	Sogamoso	Hugo L.
26/02/2020	6 Diana Patricia Aguilar F	Docente	Jardín Social	Diana A.
26/02/2020	7 Nela Milena Carcedo	Docente	Jardín	Nela C.
26/02/2020	8 Diana Patricia Aguilar F	Docente	Jardín	Diana A.
28/02/2020	9 GERARDO DOMÍNGUEZ LOPEZ	DOCENTE	COL. SOGAMOSO	Gerardo D.
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
FIRMA INSTRUCTOR		OBSERVACIONES		
Eliana X. Parra T.				


PLANILLA DE ASISTENCIA				
TEMA: Apoyo formación virtual a trabajadores (COMFABOY)				DURACIÓN: 2 horas
INSTRUCTOR: Eliana Ximena Puro Torres				FECHA: Dic 20 2020
No	NOMBRE ASISTENTES	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA
02/12/20	Nidia Yareth Echeverria	Técnico 1	Bibliotecaria falpa	
04/12/20	Luis Eduardo Lemayo A	Practicante	S. Humana	
04/12/20	Eliana Carolina Pasaque Kiro	Aprendiz	Gestión Humana	
05/12/20	Maria Valma Pacheco Beto	Aprendiz	Logística	
29/12/20	Stella Peralta Torres	Auxiliar II	Bibliotecaria	
07/12/20	Diana Milena Dominguez	Aprendiz	Logística	
07/12/20	Yenny Paola Moreno S	practicante	Colonia	
07/12/20	Gloria Sofia Gaussoni	Auxiliar II	Bibliotecaria	
07/12/20	Kudry Bayo Saucedo	Practicante	MPC	
11/12/20	Alanna Sibato	Practicante	Educación Especial	
11/12/20	Amiba Katua	Practicante	Educación Especial	
16-3-20	Eliana Ximena Puro Torres	Asesor	Administrativa	
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

FIRMA INSTRUCTOR 	OBSERVACIONES
---	---------------


F-18-032 / Versión 1 / 02/02/13


Escaneado con CamScanner

PLANILLA DE ASISTENCIA					
TEMA: Inducción a la Organización (COMFABOY)			DURACIÓN: 1 hora		
INSTRUCTOR: Eliana Ximera Parat Toron			FECHA: Enero 2020		
No	NOMBRE ASISTENTES	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA	
02/01/2020	1	Marjolina Padruco	Aux habitacion	Hotel Yancocoma	
02/01/2020	2	WILMAYLA ZANORA	Aux habitacion	Hotel Yancocoma	
03/01/2020	3	Daniela Alejandra Lopez	Aux Callcenter	Merc y comun	
03/01/2020	4	Cristina Garcia Garcia	Aux Callcenter	Merc y comun	
03/01/2020	5	Wendy Chaparro	Aux Callcenter	Merc. y comun	
03/01/2020	6	Arthy Pacheco	Cartera - mesa	C.R.S	
03/01/2020	7	Fabrizio Moser	Mesas - caja	C.R.S	
08/01/2020	8	Fabio A. Orzco	Mesa - caja	C.R.S	
08/01/2020	9	Martha Liliana Avella	Aux socia	C.R.S	
08/01/2020	10	JAVIER A. ALARCON	Aux IN-CTEF	CASOGAMOSO	
09/01/2020	11	Edwin Fabian Luis Ramirez	Aux piscina	Chiquingura	
14/01/2020	12	Diego Alexander Gutierrez	Aux Odontologia	Quilmas	
20/01/2020	13	Juan Pedro Granada	Aux Odontologia	Tunja	
21/01/2020	14	Ena Paola Rosay Parat	Aux	Tunja	
21/01/2020	15	Yanet Parat	Tarea 3	Tunja	
24/01/2020	16	Ange Paola Parat Parat	Aux	Tunja	
24/01/2020	17	William Fernando Cifuentes	APEXO 2	Chiquingura	
24/01/2020	18	Chin del Puzo Fabela Padua	Docente	Quilmas	
29/01/2020	19	Juan Pablo Acevo A.	Docente	Tunja	
	20				
	21				
	22				
	23				
	24				
	25				
	26				
	27				
	28				
	29				
	30				
FIRMA INSTRUCTOR Eliana X. Parat.			OBSERVACIONES		

PLANILLA DE ASISTENCIA				
TEMA: Inducción a la organización (CONFABOY)			DURACIÓN: 1 Hora	
INSTRUCTOR: Eliana Ximena Parra Torres			FECHA: febrero 2020	
No	NOMBRE ASISTENTES	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA
04/02/2020	1 Fernando Parra Vilca	Alumno	Colegio	Fernando Vilca
04/02/2020	2 Diana E. Ruiz Hernández	Coordinadora	Colegio	Diana Ruiz
04/02/2020	3 Servando Fagua	Docente	Colegio	Servando Fagua
04/02/2020	4 Faranda M. Garnica G.	Docente	Colegio	Faranda M. Garnica G.
05/02/2020	5 Andres Javier Ortiz B	Auxiliar I	CR. Maniguina	Andres Javier Ortiz B
05/02/2020	6 Rosalba Guio Tardío	Docente	Colegio	Rosalba Guio Tardío
05/02/2020	7 Cesar Augusto Zambudio	Docente	Colegio	Cesar Augusto Zambudio
06/02/2020	8 Tania L. Gonzalez Pacheco	Analista	Biblioteca	Tania L. Gonzalez Pacheco
06/02/2020	9 Cesar Smith Becerra Polanco	Alumno	Turismo	Cesar Smith Becerra Polanco
07/02/2020	10 Nidia Alexandra Vega Alario	Docente	Colegio	Nidia Alexandra Vega Alario
09/02/2020	11 Eliana Ximena Parra Torres	Docente	Jardin Social	Eliana Ximena Parra Torres
11/02/2020	12 Maria Nubia Alvarez T	Docente	Jardin social	Maria Nubia Alvarez T
11/02/2020	13 Maria Jose Villalón Hernández	Docente	Jardin social	Maria Jose Villalón Hernández
11/02/2020	14 Sandra Esperanza Chiribato B	Economa	Jardin social	Sandra Esperanza Chiribato B
11/02/2020	15 MARITZA GOMEZ ACEVEDO	Docente	JARDIN SOCIAL	MARITZA GOMEZ ACEVEDO
11/02/2020	16 Claudia Liliana Quijano S	Docente	Jardin Social	Claudia Quijano S
11/02/2020	17 Dora Eleanor Wignio Lopez	Economa	Jardin Social	Dora Eleanor Wignio Lopez
11/02/2020	18 Dora Esperanza Ruiz	Economa	Jardin Social	Dora Esperanza Ruiz
11/02/2020	19 Ana Eudelia Villandry Forero	Docente	Jardin Social	Ana Eudelia Villandry Forero
11/02/2020	20 Luz Adriana Calillo	Economa	Jardin Social	Luz Adriana Calillo
11/02/2020	21 Magda C. Blanco H	Docente	Jardin Social	Magda C. Blanco H
12/02/2020	22 Eliana Ximena Parra Torres	Docente	Colegio	Eliana Ximena Parra Torres
12/02/2020	23 Angélica María Manjarín H	Auxiliar I	Aparto y subsidio	Angélica María Manjarín H
12/02/2020	24 Juan Jaime Rojas Calillo	Alumno	depto mayor	Juan Jaime Rojas Calillo
13/02/2020	25 Dora Mayra Morales	Auxiliar I	IPS	Dora Mayra Morales
17/02/2020	26 Maria Fernanda Rojas	Practicante	Vivienda	Maria Fernanda Rojas
17/02/2020	27 Claudia Patricia Quiroz	Administrativa	Jardin Social	Claudia Patricia Quiroz
17/02/2020	28 Claudia Patricia Lopez S	Docente	Jardin Social	Claudia Patricia Lopez S
17/02/2020	29 Carmen Rosalva Rojas	Docente	Jardin Social	Carmen Rosalva Rojas
17/02/2020	30 Alejandra Josefine Diaz	Analista I	Contable/Vuelo	Alejandra Josefine Diaz
FIRMA INSTRUCTOR Eliana X. Parra T.			OBSERVACIONES	

PLANILLA DE ASISTENCIA				
TEMA: Inducción a la organización (COMFABOY)		DURACIÓN: 1 Hora		
INSTRUCTOR: Eliana Ximena Parra Tamen		FECHA: Febrero 2020		
No	NOMBRE ASISTENTES	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA
1	Carla Yimeth Luengas Torres	Economista	Jardin Social	Carla Luengas
2	Ledy Marina Robles Simojon	Economista	Jardin Social	Ledy Marina Robles S
3	Gloria E. Valiente Siches	Docente	Colegio	Gloria E. Valiente
4	Ana Yolanda Cortés P	Docente	Colegio	Ana Yolanda Cortés P
5	Alison Cateja Salamanca	TECNICA	Biblioteca	Alison Cateja
6	Alva Tania Avellanada	Docente	Jardin Social	Alva Tania Avellanada
7	Flore María Méndez	As. Adm.	Sistemas	Flore María Méndez
8	Guía Paola Wilches S	Docente	Jardin Social.	Guía Wilches S.
9	Elis Natali Vargas	As. II Biblioteca	Biblioteca	Elis Natali Vargas
10	Angela E. Blanco Ruiz	Docente	Colegio	Angela E. Blanco Ruiz
11	Neila Milena Caicedo	Docente	Jardin.	Neila Milena Caicedo
12	Diana Patricia Aguilar F	Docente	Jardin.	Diana Patricia Aguilar F
13	Estara Carolina Brizquez Lara	Aprendiz	Gestión Humana	Estara Carolina Brizquez Lara
14	Georgina Rodríguez	Docente	SOEAMOSO	Georgina Rodríguez
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
FIRMA INSTRUCTOR Eliana X. Parra T.		OBSERVACIONES		

PLANILLA DE ASISTENCIA				
TEMA: Inducción a la organización (Confaboy)			DURACIÓN: 1 Hora	
INSTRUCTOR: Eliana Viveros Pineda Torres			FECHA: marzo 2020	
No	NOMBRE ASISTENTES	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA
03/03/2020	1 Anja Dayana Rodriguez P	tecnólogo 400000	MPC	Dayana R
04/03/2020	2 Nidia Yaneth Echeverria	Tecnico 1	Bibliotecaria	Nidia E
07/03/2020	3 Estela Peralta Torres	Auxiliar II	Bibliotecaria	Estela P
05/03/2020	4 Rocío Camargo Arbo	Juicio Social	Jardin Social	Rocio C
07/03/2020	5 Diana Milena Dominguez	Aprendiz	Logística	Diana M
09/03/2020	6 Yenny Paola Macera G	Practicante	Colegio	Yenny Macera
09/03/2020	7 Kely Dayana Gonzalez Alvarez	MPC	MPC	Kely Gonzalez
09/03/2020	8 C. J. C. C. C. C.	150 Auxiliar II	Bibliotecaria	C. J. C. C. C.
11/03/2020	9 Camila Alejandra Tabares R.	Docente	Educación Especial	Camila Tabares
11/03/2020	10 Eliana Viveros Pineda Torres	Docente	Educación Especial	Eliana Viveros
16/03/2020	11 Ana T. O. Gallo	Auxiliar 2	Administración	Ana T. O. Gallo
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
FIRMA INSTRUCTOR		OBSERVACIONES		
Eliana V. Pineda T.				

PLANILLA DE ASISTENCIA				
TEMA: Res inducción a la organización		DURACIÓN: 30 minutos		
INSTRUCTOR: Eliciana Ximena Parra Torres		FECHA: febrero 2020		
No	NOMBRE ASISTENTES	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA
05/02/2020	1 DELIA YERMEZ BOCHA P.	Docente	Jardín social	Delia Yermez Bocha P.
05/02/2020	2 Luz Marina Castilla M.	servicio general	Jardín social	Luz Marina Castilla M.
05/02/2020	3 SHELBY SOTO GARCIA	Economista	Chiguiguano	SHELBY SOTO GARCIA
05/02/2020	4 Yulitha Gilda Castellanos	Economista	Sutamarchan	Yulitha Castellanos
05/02/2020	5 Ana Rosa Subramo	Administradora	Noboa	Ana Rosa Subramo
05/02/2020	6 ELIZABETH PUIGUARD S.	economista	Jardín social	Elizabeth Puiguard S.
05/02/2020	7 Julieta Villavicencio Celis H.	Aux de Educació	J.S. Chiguiguano	Julieta Villavicencio Celis H.
05/02/2020	8 Ana Cristina Cortes Sandoval	Docente	J.S. Chiguiguano	Ana Cristina Cortes Sandoval
05/02/2020	9 Paulina Villalba G.	Docente	J.S. Chiguiguano	Paulina Villalba G.
05/02/2020	10 Ruby Otilia Meneses	Docente	J.S. Chiguiguano	Ruby Otilia Meneses
05/02/2020	11 Rafael Meléndez Hernández V.	economista	Jardín social	Rafael Meléndez Hernández V.
05/02/2020	12 Muladis Osorio Parra	auxiliar general	Jardín social	Muladis Osorio Parra
05/02/2020	13 Luz Marina Rubio Molina	si generalista	Jardín social	Luz Marina Rubio Molina
05/02/2020	14 Erika María Cordero Pardo	Docente	J.S. Villabona	Erika María Cordero Pardo
05/02/2020	15 M ^{ra} Claudia Paredes E.	Docente	J.S. Vallejo	M ^{ra} Claudia Paredes E.
05/02/2020	16 Luz Mercedes Parra	Docente	J.S. Paripa	Luz Mercedes Parra
05/02/2020	17 Oscar Francisco Jara	Docente	J.S. Paripa	Oscar Francisco Jara
06/02/2020	18 Jenny María Rodríguez Ferra	Aux Servicios	J.S. Góngora	Jenny María Rodríguez Ferra
06/02/2020	19 Claudia Patricia Jarama J.	Economista	J.S. Tibabosa	Claudia Patricia Jarama J.
06/02/2020	20 Sandra Graciela Gómez	Docente	J.S. Tibabosa	Sandra Graciela Gómez
06/02/2020	21 Fabry González Gutiérrez	Docente	Escuela Sagrados	Fabry González Gutiérrez
06/02/2020	22 Milena Jely Yampara	Docente	J.S. Noboa	Milena Jely Yampara
07/02/2020	23 Jasmine Medina Kativa	Docente	J.S. Góngora	Jasmine Medina Kativa
19/02/2020	24 Gloria Isabel Alvarado	Auxiliar	Sutamarchan	Gloria Isabel Alvarado
19/02/2020	25 Diana Carolina López	Docente	Jardín Chiguiguano	Diana Carolina López
24/02/2020	26 Patricia Marcela Buitrago	Servicio general	Jardín social	Patricia Marcela Buitrago
24/02/2020	27 CRISTINA YASMIN LÓPEZ G.	Aux Bibliotecaria	Biblioteca	Cristina Yasmin López G.
28				
29				
30				
FIRMA INSTRUCTOR Eliciana X. Parra T.		OBSERVACIONES		