

**Prevención de factores de riesgos de la comunidad Unadista en personal docente**

Carlos Albarracín García

Asesor

Natalia Andrea Galvis Andrade

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades ECSAH

Psicología

2024

## Resumen

Esta pasantía se aborda desde una problemática del estrés laboral en la plataforma humana de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) de Colombia. En el contexto de la educación superior a distancia, los docentes y personal administrativo enfrentan desafíos únicos que pueden generar altos niveles de estrés, afectando su bienestar y desempeño. El objetivo principal es implementar acciones psicosociales para disminuir los factores de riesgo de estrés laboral en la UNAD.

La metodología emplea un enfoque mixto, combinando técnicas cuantitativas (encuestas estructuradas) y cualitativas (entrevistas semiestructuradas) para evaluar los factores de riesgo psicosocial. El estudio se desarrollará en las ocho zonas del país donde opera la UNAD, siguiendo un método deductivo-descriptivo.

Los resultados esperados incluyen la sistematización de estrategias de prevención e intervención, la creación de herramientas psicoeducativas para el manejo del estrés, y la implementación de actividades de formación y promoción del bienestar. Se anticipa una mejora en la calidad de vida laboral, evidenciada por una disminución en los incidentes de estrés y un aumento en los indicadores de bienestar emocional entre la comunidad universitaria.

***Palabras claves:*** estrés, docentes, comunidad, metodología, herramientas psicoeducativas, vida laboral.

### **Abstract**

This internship addresses the issue of work-related stress in the human platform of the National Open and Distance University (UNAD) of Colombia. In the context of distance higher education, faculty and administrative staff face unique challenges that can generate high levels of stress, affecting their well-being and performance. The main objective is to implement psychosocial actions to reduce work-related stress risk factors at UNAD.

The methodology employs a mixed approach, combining quantitative techniques (structured surveys) and qualitative techniques (semi-structured interviews) to evaluate psychosocial risk factors. The study will be conducted in the eight zones of the country where UNAD operates, following a deductive-descriptive method.

Expected results include the systematization of prevention and intervention strategies, the creation of psychoeducational tools for stress management, and the implementation of training activities and wellness promotion. An improvement in the quality of work life is anticipated, evidenced by a decrease in stress incidents and an increase in emotional well-being indicators among the university community.

**Keywords:** stress, faculty, community, methodology, psychoeducational tools, work life.

## Tabla de Contenido

Introducción .....	11
Justificación .....	13
Objetivos .....	17
Objetivos Generales .....	17
Objetivos Específicos.....	17
Marco Teórico .....	18
Antecedentes .....	18
Marco Conceptual .....	22
Estrés Laboral.....	22
Estrés Laboral en Docentes Universitarios .....	24
Factores de Riesgo y Protectores del Estrés Laboral .....	25
Factores de Riesgo y Protectores del Estrés Laboral en Contexto Docente.....	27
Factores Protectores en el Agotamiento Docente.....	29
Herramientas Psicoeducativas de Promoción y Prevención.....	31
Pautas Activas, Psicoretos y Mindfulness .....	32
Metodología .....	36
Técnicas de Recolección de Información .....	37
Encuestas Estructuradas .....	37
Entrevistas Semiestructuradas.....	37
Análisis Documental .....	37
Procedimiento .....	37
Revisión y Análisis Preliminar .....	38

Diseño del Plan de Acción.....	38
Implementación de Estrategias.....	38
Evaluación y Monitoreo .....	38
Documentación y Reflexión.....	38
Cronograma de Actividades .....	39
Consideraciones Éticas.....	41
Presentación de la Empresa .....	44
Misión .....	44
Visión .....	44
Estructura Organizacional.....	44
Modelo Educativo .....	45
Plataforma Humana.....	45
Compromiso con el Bienestar .....	45
Resultados .....	46
Registro Pausa Mental.....	48
Resultados Acciones Psicosociales (Marzo).....	53
Desarrollo de Psicoretos (Abril) .....	54
Psicoretos Resultados.....	54
Encuesta de Satisfacción de Psicoreto 1 .....	55
Encuesta de Satisfacción Psicoreto de la Empatía (Abril).....	61
Sesión Mindfulness .....	67
Pautas Cognitivas y Mindfulness (Segunda y Tercera Semana de Mayo).....	72
Resultados de Impacto de la 8 Zonas, Serenidad.....	73

Conclusiones .....	76
Recomendaciones .....	78
Referencias.....	79
Apéndices.....	86

**Lista de Tablas**

<b>Tabla 1</b> <i>Cronograma de Actividades</i> .....	39
<b>Tabla 2</b> <i>Productos que se Espera Obtener de la Pasantía y Medición</i> .....	46
<b>Tabla 3</b> <i>Total Participantes Zonas</i> .....	74

## Lista de Figuras

<b>Figura 1</b> <i>Participantes en los Diferentes Estamentos</i> .....	49
<b>Figura 2</b> <i>Zona a la que Pertenece</i> .....	50
<b>Figura 3</b> <i>Centro al que Pertenece</i> .....	51
<b>Figura 4</b> <i>Realizaría esta Clase de Ejercicios</i> .....	52
<b>Figura 5</b> <i>Número de Participantes</i> .....	55
<b>Figura 6</b> <i>Participantes en los Diferentes Estamentos</i> .....	56
<b>Figura 7</b> <i>Lo que Aprendí lo Puedo Replicar</i> .....	57
<b>Figura 8</b> <i>Reconozco Actividades de mi Rol</i> .....	58
<b>Figura 9</b> <i>Entendí los Contenidos Expuestos</i> .....	59
<b>Figura 10</b> <i>Mejora en Desempeño, Bienestar y Crecimiento Personal</i> .....	60
<b>Figura 11</b> <i>Cumplimiento del Objetivo</i> .....	61
<b>Figura 12</b> <i>Participantes en los Diferentes Estamentos</i> .....	62
<b>Figura 13</b> <i>Aplicabilidad en Entornos</i> .....	63
<b>Figura 14</b> <i>Aplicación de Conocimientos en el Rol</i> .....	64
<b>Figura 15</b> <i>Comprensión de Contenidos</i> .....	65
<b>Figura 16</b> <i>Contribución al Desempeño, Bienestar y Crecimiento</i> .....	66
<b>Figura 17</b> <i>Metodología y Calidad de la Experiencia</i> .....	67
<b>Figura 18</b> <i>Participantes en los Diferentes Estamentos</i> .....	68
<b>Figura 19</b> <i>Participantes por Zona</i> .....	68
<b>Figura 20</b> <i>Participantes por Centro</i> .....	69
<b>Figura 21</b> <i>Calificación de la Organización de la Experiencia</i> .....	70
<b>Figura 22</b> <i>Cumplimiento del Objetivo de la Experiencia</i> .....	71

<b>Figura 23</b> <i>Total de Participantes, Pautas y Mindfulness</i> .....	72
<b>Figura 24</b> <i>Total de Participantes por Zonas</i> .....	74
<b>Figura 25</b> <i>Resultados Likert, Grado de Satisfacción</i> .....	75

## Lista de Apéndices

<b>Apéndice A</b> <i>Formato Presentación Psicoreto 1, Serenidad</i> .....	86
<b>Apéndice B</b> <i>Formato de Planeación, Ejecución y Seguimiento- Postbienestar Integral Unadista, Empatía</i> .....	90
<b>Apéndice C</b> <i>Ficha Técnica Psicoreto la Diversión</i> .....	96
<b>Apéndice D</b> <i>Formato Presentación Pausas Cognitivas</i> .....	103
<b>Apéndice E</b> <i>Formato Presentación Mindfulness 1</i> .....	107
<b>Apéndice F</b> <i>Resultados de Impacto de la 8 Zonas, Serenidad</i> .....	110
<b>Apéndice G</b> <i>Informe de Gestión</i> .....	115
<b>Apéndice H</b> <i>Registro Fotográfico</i> .....	149

## Introducción

En el marco formativo de la pasantía del programa de Psicología de la UNAD, se ha realizado un recorrido guiado y enriquecido por un equipo de docentes expertos, quienes constituyen el soporte fundamental en el proceso de aprendizaje y desarrollo profesional en el ámbito de la psicología. En este contexto, se ha desarrollado un plan de trabajo centrado en el bienestar humano.

Frente a las estrategias de prevención del riesgo psicosocial y promoción de ambientes laborales positivos, el núcleo de este plan es implementar técnicas eficaces para la prevención de riesgos psicosociales, con el fin de fomentar entornos laborales que propicien la felicidad, la satisfacción laboral y una mejora en la calidad de vida de los docentes y el personal administrativo. Para Muñoz et al. (2018) lo anterior exige la elaboración de un plan de acción desde la psicoeducación laboral que incluya directrices y la organización de charlas informativas sobre los riesgos psicosociales en el entorno laboral.

Mientras que, los talleres de fomento y prevención, se planteó la organización de talleres es clave para impulsar la prevención de los riesgos psicosociales entre el personal de la universidad y la comunidad educativa en general. Estas sesiones estarán diseñadas para concienciar sobre la importancia de abordar proactivamente estos riesgos.

Así, las herramientas psicoeducativas para la comunidad educativa consistieron en la búsqueda y aplicación de herramientas psicoeducativas se orientará a motivar a la comunidad educativa hacia la mejora continua de la calidad de vida laboral. Estas herramientas serán fundamentales para transmitir conocimientos y estrategias de manera eficaz.

Este enfoque integral buscó abordar los desafíos actuales en el ámbito de la salud mental en el trabajo y establecer una base sólida para la promoción del bienestar y la resiliencia

psicológica en el entorno universitario y más allá. Con este plan, se aspira cultivar un ambiente laboral en el que prevalezca el bienestar, la colaboración y el desarrollo profesional continuo, estableciendo un modelo a seguir en el ámbito de la gestión psicosocial en el sector educativo.

## Justificación

Diversos estudios han documentado los efectos negativos de la exposición prolongada a factores psicosociales adversos en el entorno laboral. Según investigaciones realizadas en instituciones educativas a nivel mundial, los docentes y el personal administrativo en universidades a distancia experimentan mayores niveles de *burnout* (síndrome de desgaste profesional) debido a la combinación de altos niveles de estrés, carga de trabajo constante y aislamiento social (Jackson & Konczosné, 2022; Muñoz-Chávez et al., 2022).

Un estudio específico sobre docentes universitarios a distancia en Colombia (CórdovaCárdenas et al., 2022) encontró que el 65% de los trabajadores reportaban síntomas relacionados con el estrés laboral, mientras que el 48% mencionaba sentir ansiedad ante las continuas actualizaciones tecnológicas. Además, un informe del Ministerio de Trabajo de Colombia (2021) señala que las instituciones educativas que operan en modalidad a distancia tienen una prevalencia más alta de trastornos de salud mental relacionados con el trabajo, debido principalmente al aislamiento y las elevadas demandas laborales.

Según un informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024), el 15% de los trabajadores a nivel global reporta tener problemas de salud mental debido a factores de riesgo psicosociales en el trabajo, especialmente en sectores donde predominan las labores no presenciales. El Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia en su informe de 2022 sobre condiciones laborales en el sector educativo, menciona que el 40% de los trabajadores en universidades reportan síntomas de estrés crónico, con una prevalencia mayor en instituciones de educación a distancia. Además, la UNAD reportó en 2021, a través de su oficina de bienestar laboral, que el 60% de su personal manifiesta sentirse sobrecargado por las demandas del trabajo

y el 35% describe su entorno laboral como solitario, lo que refuerza la necesidad de atender estos factores de riesgo psicosocial.

La plataforma humana Unadista que labora en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) se enfrenta a varios factores de riesgo psicosocial inherentes al entorno laboral de la educación a distancia. Por un lado, los trabajadores de la UNAD, incluidos docentes y personal administrativo, a menudo gestionan grandes cantidades de estudiantes dispersos geográficamente, lo que aumenta la carga de trabajo y genera estrés laboral. La planificación, corrección de trabajos y atención personalizada pueden resultar abrumadoras.

Por otro lado, dado el modelo de educación virtual y los cambios constantes en las metodologías, muchos trabajadores pueden experimentar confusión sobre sus funciones y responsabilidades específicas, lo que genera ambigüedad de rol y conflictos entre las expectativas del cargo y los recursos disponibles para cumplirlas. Además, la ausencia de interacciones cara a cara y la preponderancia de la comunicación a través de medios tecnológicos puede generar aislamiento social, lo que incrementa la sensación de soledad laboral y la desconexión emocional.

Así mismo, muchos trabajadores de la UNAD se enfrentan a contratos temporales o a condiciones laborales que no garantizan estabilidad, lo cual constituye un importante factor de riesgo para la aparición de estrés crónico. De igual forma, la necesidad constante de actualización y adaptación a nuevas plataformas y herramientas tecnológicas puede ser un generador de fatiga mental y ansiedad, especialmente para aquellos empleados que no cuentan con las competencias tecnológicas necesarias.

De acuerdo con la teoría de los Factores de Riesgo Psicosociales de la OIT (Organización

Internacional del Trabajo), los riesgos psicosociales están vinculados a la organización, gestión y entorno de trabajo. Entre los factores de riesgo más comunes están las exigencias del trabajo, el control sobre el mismo, el apoyo social, la claridad de roles y la relación con la tecnología. La UNAD, por ser una institución de educación a distancia, tiene un modelo de trabajo donde la tecnología, el aislamiento físico y la carga laboral pueden impactar directamente en la salud mental de sus empleados.

El modelo de demandas y control de Karasek también explica cómo las altas demandas laborales combinadas con bajos niveles de control pueden aumentar el estrés y el agotamiento emocional en los trabajadores. En el caso de los empleados de la UNAD, quienes trabajan con plazos estrictos y tareas acumulativas, pero con poca autonomía sobre los procesos de gestión académica y administrativa, se encuentran en una situación de alta demanda y bajo control, lo que eleva el riesgo psicosocial. Así las cosas, la presente propuesta de pasantía se encuentra profundamente justificada desde una perspectiva cognitiva conductual, lo cual es crucial para obtener un entendimiento objetivo y detallado de los riesgos psicosociales, un aspecto de suma importancia a nivel social. Esta pasantía se enfoca en aplicar estrategias prácticas y efectivas en el entorno real para mitigar los riesgos psicosociales entre los trabajadores de la UNAD. Durante este proceso, el pasante contribuirá de manera significativa, ofreciendo apoyo dentro de un marco psicológico y abordando problemas sociales y comunitarios que afectan a numerosos profesionales en el ámbito educativo.

La finalización exitosa de esta pasantía no solo subraya la importancia de poner en práctica lo aprendido en un contexto educativo diverso, sino que también aspira a superar y enriquecer la comunidad de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD). A través de la implementación de una serie de estrategias metodológicas y teóricas, esta iniciativa busca

impactar positivamente en varios aspectos críticos de la comunidad educativa de la UNAD, es decir, se hará hincapié en reconocer aquellos factores que contribuyen al ausentismo laboral, ya sea por enfermedades comunes, accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Esta identificación es el primer paso esencial para abordar y mitigar los riesgos de manera efectiva; así mismo, conviene entender cómo estos riesgos afectan tanto la salud mental como el bienestar general de los individuos. Estas condiciones, comúnmente conocidas como Factores Psicosociales, tienen un impacto significativo en la calidad de vida de los trabajadores y requieren de una intervención cuidadosa y medida.

La implementación de esta pasantía no solo se anticipa como un medio para enriquecer la experiencia educativa y profesional del pasante, sino también como una oportunidad para contribuir de manera significativa al bienestar y desarrollo de la comunidad universitaria. Al abordar estos aspectos críticos, la pasantía pretende crear un ambiente laboral más saludable y productivo, donde el estrés y otros riesgos psicosociales se gestionen de manera eficaz.

## **Objetivos**

### **Objetivos Generales**

Implementar acciones psicosociales para disminuir los factores de riesgo de estrés laboral, dentro de la plataforma humana de la UNAD.

### **Objetivos Específicos**

Sistematizar el proceso de evaluación, prevención e intervención de la estrategia de la línea de riesgo psicosocial ejecutado en las 8 zonas del país.

Ejecutar actividades de prevención, promoción y formación, a través del uso de diferentes estrategias que permitan la intervención y educación en la plataforma humana Unadista para el control de los riesgos psicosociales identificados.

Evaluar el impacto de las estrategias de intervención y prevención implementadas en la plataforma humana Unadista, midiendo su efectividad en la reducción de los factores de riesgo psicosocial, y generando recomendaciones para su mejora continua.

## Marco Teórico

### Antecedentes

El estrés académico es una problemática ampliamente estudiada en el contexto universitario, dado que afecta del bienestar psicológico y el rendimiento académico de los estudiantes. El estudio titulado *Estrés laboral y percepción de síntomas de enfermedad cardiovascular en trabajadores de la región de Ñuble, Chile* tiene como objetivo analizar la relación entre el nivel de estrés laboral y la percepción de síntomas de enfermedades cardiovasculares en trabajadores de la Región de Ñuble, Chile, mediante un método de encuestas online. Los resultados mostraron una diferencia estadística significativa del nivel de estrés entre el grupo control y el grupo intervención, según la prueba U de Mann-Whitney (Cares et al., 2021).

Por otra parte, el artículo titulado *Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo* publicado en la Revista española de salud pública, Sevilla- España en enero de 2022, tiene como objetivo destacar la importancia de mantener una buena salud mental y bienestar en el entorno laboral. Los autores señalan que una situación laboral puede ser la causa de trastornos mentales graves como trastornos psicóticos, neuróticos, cognitivos, derivados del estrés laboral, por abuso de sustancias psicoactivas y auto líticas. Por lo tanto, es crucial establecer una coordinación entre el sistema de salud pública y los servicios de salud laborales o de prevención de riesgos laborales para la detección precoz, tratamiento, reinserción y/o rehabilitación de estos trastornos (Allande-Cussó et al, 2022).

Adicionalmente, dos años atrás el estudio en octubre de 2020 se enfocó en la fatiga y carga de trabajo mental de los trabajadores en relación con el distanciamiento social. Con el objetivo de buscar equilibrio en el trabajo y vida cotidiana en nuestras relaciones interpersonales,

los autores analizaron la literatura internacional de los últimos años a través de motores de búsqueda como Ebsco, PubMed y Google Scholar en inglés y español, obteniendo 43 referencias. Los resultados presentados se basaron en la información estructurada en los temas de fatiga y carga mental, con criterios de selección para su análisis y selección. (Venegas y Leyva, 2020).

También, se determinó que el artículo *¿Qué es el estrés laboral y como medirlo?*, publicado en abril de 2019 en la revista Salud Uninorte, tiene como objetivo analizar los instrumentos de medición del estrés laboral para diagnósticos, evaluaciones e investigaciones. El trabajo se basa en una revisión de la literatura científica sobre el tema, en la que se identificaron 32 artículos que reportaban el desarrollo y las propiedades psicométricas de instrumentos para medir el estrés laboral. Se identificaron trece escalas de medición del estrés como estímulo, nueve para medir el estrés como respuesta, seis que permiten medir el estrés como transacción y cuatro el estrés como interacción. Los resultados indicaron que el estrés laboral se puede medir de forma confiable a través de un instrumento que evalúa diversos factores como sobrecarga de trabajo, conflicto de rol, falta de autonomía y apoyo social, entre otros (Patlán, 2019).

Asimismo, en el artículo *Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales*, Arias (2012) tiene como objetivo identificar los sucesos vitales más frecuentes que se relacionan con el estrés en trabajadores de una empresa de Arequipa, Perú. La muestra fue de 100 trabajadores varones de tres grupos profesionales distintos, a los cuales se les aplicó la Escala de Evaluación de Reajuste Social de. Los resultados indican que los sucesos vitales más frecuentes entre los trabajadores de la empresa fueron cambios en los hábitos de alimentación y de sueño, en las condiciones de vida, en el estatus económico y gran logro personal. Los

ingenieros, por su parte, marcaron el matrimonio y las vacaciones, y obtuvieron las puntuaciones más elevadas de estrés.

Con relación a lo anteriormente mencionado, en el artículo *La inteligencia espiritual como estrategia para afrontar de manera constructiva el estrés laboral docente* de Iriarte-Pupo et al. (2021) se presentan los resultados de una investigación que busca medir la incidencia de un programa basado en el desarrollo de la inteligencia espiritual en la percepción y reporte de niveles de estrés en docentes. Los autores trabajaron con un cuestionario para la evaluación del estrés en 60 docentes, distribuidos en dos grupos, uno de control y otro experimental. Los resultados indicaron una disminución significativa en la percepción de síntomas de estrés en el grupo experimental, evidenciando la eficacia de la inteligencia espiritual como herramienta para el afrontamiento del estrés laboral.

Este estudio se presenta como una respuesta a las necesidades actuales colombianas de mejorar la calidad de vida de los docentes, y fue publicado en diciembre de 2020 en la Universidad de Sucre y la Universidad Tecnológica de Bolívar; los resultados indican que la inteligencia espiritual se asocia positivamente con el afrontamiento constructivo del estrés laboral en docentes, siendo factores como la autoconciencia, la trascendencia y el significado personal, los que intervienen en la reducción de los niveles de estrés percibidos (Iriarte-Pupo et al, 2021).

Así mismo se encontró el libro *Estrés laboral: estudios del contexto, contenido y resultados del estrés*, publicado en 2003 en Nueva York y dirigido a profesionales y estudiantes de seguridad y salud en el trabajo. Para abordar los problemas relacionados con el estrés en el lugar de trabajo, sociólogos y expertos en salud de diferentes países analizan sus causas y cómo se pueden diseñar trabajos para minimizarlo. Los resultados mostraron que factores como la

sobrecarga de trabajo, la falta de autonomía, la ambigüedad de rol y el conflicto interpersonal en el contexto laboral, juegan un papel en la generación y el aumento de los niveles de estrés percibidos por los trabajadores (Peterson, 2003).

Por otra parte, Osorio y Cárdenas (2017) llevaron a cabo un estudio de revisión con el objetivo de analizar y generar una conclusión sobre el estrés laboral, identificando que los modelos teóricos más empleados son JDC (*Job Demands-Control*) de Karasek, seguido del modelo ERI de Siegrist y el modelo transaccional de Lazarus y Folkman. Las variables más relacionadas con el estrés laboral son las demandas y control laboral, apoyo social, problemas cardíacos y musculo esqueléticos, esfuerzo y recompensa laboral, estrategias de afrontamiento y características de personalidad. Los autores también realizaron una búsqueda de dos autores representativos del tema, Hans Selye y Robert Karasek quienes han aportado diferentes enfoques sobre el estrés laboral. Según los resultados del estudio para el contexto universitario, factores como las altas demandas académicas, la falta de autonomía y control sobre el trabajo, el limitado apoyo social de colegas y directivos, la presión por publicación y productividad, así como rasgos de personalidad como el perfeccionismo, intervienen y afectan los niveles de estrés percibido por el personal docente y administrativo de las instituciones de educación superior.

El trabajo de Osorio y Cárdenas (2017) también es un referente para una revisión documental para analizar las principales causas, consecuencias y estrategias de prevención del estrés laboral en el ámbito laboral. Para ello, se revisaron 60 artículos publicados entre 2015 y 2020 en bases de datos como Epistemonikos, ProQuest, Frontiers in Psychology, Academy, Biblioteca Digital, Elsevier, Redalyc, Dialnet, SciELO y Science Direct, y se seleccionaron 54 documentos. El estrés laboral se define como un cambio en el estado mental y físico del

individuo en respuesta a situaciones ambientales o personales que manifiestan un desafío y que se denominan estresores, pudiendo generar una respuesta positiva (eustress) o negativa (distress).

Al respecto, Barrera et al. (2021) se refieren a las principales causas asociadas con la presencia de estrés en trabajadores, siendo éstas la sobrecarga laboral, la falta de apoyo organizacional y la desorganización, mientras que las consecuencias pueden incluir problemas físicos, psicológicos y sociales. En cuanto a las estrategias de prevención, se destacan la promoción de un ambiente laboral saludable, la capacitación para el manejo del estrés y el fomento de una cultura organizacional que valore el bienestar de los trabajadores.

Para finalizar, se puede concluir que el estrés laboral se da por la excesiva presión del entorno laboral. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente. Aunque en ocasiones, también puede originarse por factores completamente ajenos al trabajador. Los síntomas pueden ir desde un ligero mal humor hasta graves depresiones, y casi siempre suelen ir acompañadas de un cierto agotamiento y debilidad física.

## **Marco Conceptual**

### ***Estrés Laboral***

En los estudios de investigación, el "estrés ocupacional" se ha denominado de diversas formas "estrés laboral", "estrés en el lugar de trabajo" y "estrés del rol organizacional". Todas estas construcciones se superponen entre sí con menor distinción. El estrés ocupacional, el estrés laboral, el estrés laboral y el estrés de rol surgen de un fenómeno más amplio, el "estrés", que es una construcción psicológica compleja que las personas pueden experimentar todos los días" (Henry & Evans, 2008). El estrés relacionado con el trabajo puede definirse como un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, conductuales y fisiológicas ante aspectos adversos y nocivos

del contenido del trabajo, la organización del trabajo y el entorno laboral. Es un estado caracterizado por altos niveles de excitación y angustia y, a menudo, por sentimientos de incapacidad para afrontarlo (Tejero-Gonzales, C. & Fernández-Díaz, 2010).

El estrés puede definirse como una respuesta adaptativa a una situación externa que resulta en desviaciones físicas, psicológicas y conductuales. El estrés laboral puede explicarse como las respuestas fisiológicas y emocionales que se originan cuando los trabajadores sienten un desequilibrio entre sus demandas laborales y sus capacidades y/o recursos para satisfacer dichas demandas. Las respuestas de los trabajadores a los factores estresantes pueden ser positivas o negativas, lo que depende del tipo de demandas que se les imponen, la cantidad de control que ejercen sobre la situación, la cantidad de apoyo que obtienen y también la respuesta individual de la persona.

Por su parte, Patlán (2019) explica que el estrés ocupacional o estrés laboral se refiere al nerviosismo y ansiedad relacionados con el trabajo, que afectan la salud emocional y/o física de las personas. El estrés laboral resulta de la interacción del trabajador y las condiciones de trabajo. Las opiniones difieren sobre la importancia de las características de los trabajadores frente a las condiciones laborales como causa principal del estrés laboral. Los diferentes puntos de vista sugieren diferentes formas de prevenir el estrés en el trabajo. Las diferencias en las características individuales, como la personalidad y las habilidades de afrontamiento, pueden ser muy importantes para predecir si determinadas condiciones laborales provocarán estrés (Rodríguez & Rivas, 2011). En otras palabras, lo que resulta estresante para una persona puede no ser un problema para otra.

### *Estrés Laboral en Docentes Universitarios*

Los profesores desempeñan un papel importante en la educación y el progreso de sus alumnos. Los profesores son determinantes porque pueden aconsejar, ayudar y motivar a sus alumnos. Como educadores, los profesores universitarios se enfrentan a importantes desafíos y conflictos. Al tiempo que brindan a los estudiantes una educación y apoyo de alta calidad, deben compatibilizar sus responsabilidades docentes con otros compromisos profesionales, como la investigación y la redacción. Además, los profesores universitarios pueden sentirse presionados a generar ingresos, atraer estudiantes y mantener relaciones estelares con colegas y autoridades. El estrés extremo puede dañar su bienestar, salud y satisfacción.

La capacidad de los profesores universitarios para realizar su trabajo se ve gravemente obstaculizada por el estrés laboral, que reduce la satisfacción laboral de los empleados. Los docentes tienen enormes responsabilidades y expectativas, que pueden afectar su capacidad para interactuar con estudiantes y desempeñarse a un alto nivel (Cladellas-Pros et al., 2018). Los docentes pueden perder la motivación para realizar su trabajo cuando están sujetos a niveles significativos de ansiedad en el trabajo, lo que da como resultado una menor satisfacción laboral que se manifiesta de varias maneras, incluida una menor productividad, retrasos y falta de responsabilidad en el trabajo. En casos extremos, el estrés laboral puede provocar una rotación de docentes, perjudicando a la institución y a los estudiantes.

El compromiso laboral es una condición de estar completamente absorto y entusiasmado con las propias tareas, expresando vigor, devoción y absorción hacia el trabajo. Actúa como mediador en el aprendizaje de la complicada interacción en el marco de la enseñanza, además del estrés y la satisfacción laborales de los empleados. Por el contrario, el compromiso laboral actúa

como moderador entre el estrés y la satisfacción laborales. El compromiso laboral alude al deseo, entusiasmo y devoción de una persona por su profesión (Tacca & Tacca, 2019).

Los docentes profundamente comprometidos con su trabajo son propensos a experimentar una sensación de propósito y satisfacción, incluso cuando se enfrentan a un mayor estrés laboral. De numerosas maneras, la participación en el trabajo puede modular la asociación entre el estrés y la satisfacción en el lugar de trabajo (Barrera et al. 2021). Los docentes muy involucrados en su profesión son más propensos a experimentar un sentimiento de significado y propósito en el empleo, lo que podría disminuir los efectos dañinos del estrés. Incluso bajo estrés, es más probable que los instructores comprometidos se sientan gratificados por la influencia que ejercen sobre sus alumnos.

### ***Factores de Riesgo y Protectores del Estrés Laboral***

Estudios han propuesto modelos teóricos para explicar las diferencias individuales en la generación de estrés (Henry & Evans, 2008). En todos estos modelos, sugieren que las características fijas más allá del control de los individuos (psicopatología de los padres, genética, entre otros) y la exposición temprana al estrés (como el maltrato infantil) interactúan y desempeñan un papel en la configuración de los rasgos de personalidad, la cognición y los factores de disposición (por ejemplo, neuroticismo), estilos cognitivos negativos, estilo de apego). Se cree que estos procesos distales ejercen su influencia en la generación de estrés a través de tendencias conductuales proximales (búsqueda excesiva de tranquilidad, estrategias de afrontamiento evitativas, agresión, etc.).

Además, en la medida en que la generación de estrés es predominantemente un fenómeno interpersonal, se teoriza que aquellos procesos que contribuyen o reflejan alteraciones en el funcionamiento interpersonal son predictores particularmente potentes del estrés autogenerado.

Revisiones anteriores, Barrera et al. (2021) enfatizan la necesidad de identificar mecanismos específicos que subyacen a la generación de estrés (especialmente aquellos que pueden traspasar o extenderse más allá de los límites de los trastornos psiquiátricos individuales) y examinar las complejas relaciones temporales e interactivas entre estos procesos en la vía. para generar estrés.

Este estudio incorpora la consideración de factores teóricamente protectores para la generación de estrés. Aunque la identificación de factores de riesgo de exposición al estrés y enfermedades mentales son objetivos críticos para mejorar la salud pública, los profesionales también han enfatizado cada vez más la importancia de comprender los factores protectores (Shen et al., 2018). En este contexto, los factores protectores son variables que no representan simplemente la ausencia o los bajos niveles de factores de riesgo, sino que reflejan características individuales (por ejemplo, estilo de apego seguro, estilo cognitivo mejorado) que contribuyen activamente al bienestar (por ejemplo, al facilitar el desarrollo de relaciones sociales saludables) y, por lo tanto, reducir la probabilidad de exposición al estrés vital episódico dependiente (Cladellas-Pros et al., 2018).

Estos métodos permiten a los investigadores recopilar información contextual importante para facilitar una codificación más precisa de (a) si los factores estresantes son verdaderamente episódicos por naturaleza, (b) si son dependientes o independientes y (c) el nivel de amenaza objetiva asociada con cada factor estresante. Las listas de verificación de autoinforme generalmente requieren que los participantes revisen una lista predeterminada de eventos vitales negativos (por ejemplo, “enfermedad o lesión grave”, “dificultad financiera importante”) e indiquen qué eventos han experimentado durante un período específico; algunas listas de verificación también piden a las personas que indiquen la frecuencia o gravedad de cada evento

que experimentaron, por lo cual, en general, se reconoce ampliamente que las medidas de listas de verificación producen datos de menor calidad y menos objetivos que las entrevistas (Barrera et al. 2021).

Finalmente, los enfoques “híbridos” típicamente implican la administración de una lista de verificación de eventos de vida, a la que luego le sigue una entrevista para sondear detalles adicionales sobre los eventos respaldados (por ejemplo, para confirmar que los eventos realmente ocurrieron y fueron independientes entre sí o para obtener información contextual). información para facilitar la codificación de la gravedad del evento, dependencia, etc.).

### ***Factores de Riesgo y Protectores del Estrés Laboral en Contexto Docente***

Los docentes pueden experimentar sufrimiento debido a varias razones relacionadas con su vida personal, su contexto laboral y también sus relaciones con los estudiantes. Al hacer distinción entre fuentes, la comparación de las escalas de agotamiento personal y de agotamiento relacionado con el trabajo puede diferenciar entre personas en riesgo de demandas personales/familiares (por ejemplo, cuidados, vida diaria, salud personal, etc.) y personas en riesgo por las condiciones laborales (por ejemplo, conflictos con colegas, estudiantes, etc.). Con respecto específicamente al trabajo docente, las solicitudes emocionales están fuertemente involucradas en la profesión docente y en las cuestiones educativas, lo que lleva a considerar el cuidado de los demás como la parte principal de su trabajo (Tacca & Tacca, 2019).

En este sentido, las relaciones docentes-alumnos se relacionan significativamente con el riesgo de *burnout*. De hecho, la mala conducta de los estudiantes se consideró el principal evento estresante que afectaba el bienestar de los docentes. Según varios autores, la experiencia emocional negativa de los profesores que se produce cuando los estudiantes se portan mal estaba fuertemente relacionada con el agotamiento de los profesores (Barrera et al., 2021).

Consistentemente, algunos estudios mostraron que cuanto más fuertes son las emociones negativas, más intensos son los síntomas de agotamiento reportados por los docentes. Al mismo tiempo, los docentes con altos niveles de agotamiento perciben y expresan de manera diferente las emociones negativas, como la ira, la vergüenza y tristeza, en comparación con sus colegas con menor agotamiento. Los resultados de un estudio reciente mostraron que los profesores agotados tenían más riesgo de percibir erróneamente emociones negativas durante un conflicto verbal con sus alumnos (Monroy-Castillo & Juárez-García, 2019). Más específicamente, los profesores agotados perciben las emociones negativas propias y de los estudiantes como más intensas que los profesores no agotados.

En consecuencia, los docentes con bajos niveles de competencia social y emocional, como se observa típicamente en los docentes agotados, muestran baja efectividad en su trabajo diario en términos de ausentismo, rotación, conflicto de roles, baja autoestima y satisfacción laboral (Gheisari et al., 2018). Además de las altas demandas académicas, la falta de autonomía y el limitado apoyo social, los docentes universitarios con bajos niveles de competencias sociales y emocionales como la autoestima, la regulación emocional y la resolución de conflictos, tienden a presentar mayores niveles de estrés laboral, lo que conlleva a un menor desempeño, mayor ausentismo y rotación, así como una menor satisfacción y efectividad en su trabajo diario en el contexto universitario.

En síntesis, el *burnout* docente tiene en cuenta el papel que desempeñan las demandas emocionales en la profesión docente, que pueden aumentar su nivel de riesgo de sentirse agotados en su trabajo (Rodríguez-Carvajal, 2007). Además, existe un amplio acuerdo en considerar que el agotamiento de los docentes debe analizarse teniendo en cuenta sus variables sociodemográficas y las características laborales, aunque los resultados siguen siendo

inconsistentes. Al mismo tiempo, para analizar en los riesgos de los docentes, hay tener en cuenta los recursos positivos de los docentes capaces de protegerlos de los factores de riesgo. Efectivamente, es posible pensar que los factores protectores mejoran la capacidad de los docentes para afrontar los factores estresantes relacionados con el trabajo (Iriarte-Pupo et al., 2021).

### ***Factores Protectores en el Agotamiento Docente***

La literatura actual indica varias dimensiones positivas que podrían actuar como factores protectores contra el agotamiento, mejorando el bienestar de los docentes y reduciendo el riesgo de desarrollar una condición de estrés/agotamiento. Más específicamente, varios estudios abordaron las asociaciones entre los niveles de agotamiento de los docentes y dimensiones como la satisfacción laboral, la eficacia personal y colectiva y las actitudes positivas hacia su profesión. La satisfacción laboral, es decir, el grado de satisfacción de un individuo con su experiencia laboral, desempeña un papel crucial en la promoción del bienestar (Caballero, 2002). De manera similar, la autoeficacia en el trabajo puede influir positivamente en la experiencia laboral de los docentes (Tacca & Tacca, 2019).

De hecho, los profesores con altos niveles de autoeficacia son más capaces de pedir y recibir apoyo de sus colegas y directores y gestionar los comportamientos de los estudiantes (Watts & Robertson, 2011). Consistentemente, varios estudios demostraron que una mayor autoeficacia está inversamente asociada al agotamiento. Los docentes con alta autoeficacia tienen menos riesgo de sufrir ansiedad, agotamiento, sufrir exigencias laborales y estrés relacionado con el trabajo en general y es más probable que se perciban a sí mismos como profesionales satisfechos, motivados y creativos.

Sin embargo, el papel desempeñado por los factores protectores puede no estar directamente relacionado con los resultados positivos de los docentes. De hecho, algunos estudios demostraron que la eficacia colectiva (es decir, la creencia de que la propia organización es capaz de gestionar las demandas y tareas diarias) no redujo los niveles de agotamiento de los docentes ni promovió su bienestar. Efectivamente, mientras que la autoeficacia está más relacionada con los recursos personales y psicológicos de los docentes, la eficacia colectiva se ve significativamente afectada por variables relacionadas con la escuela, como los estilos de liderazgo y la misión y visión de las escuelas (Rubio et al., 2018).

Con respecto a las actitudes positivas de los docentes hacia su profesión, estudios previos han analizado el compromiso de los docentes con su trabajo, así como sus relaciones positivas con estudiantes y colegas. Los docentes comprometidos muestran una alta motivación hacia sus tareas profesionales, así como una actitud para mejorar sus habilidades profesionales (Barrera et al., 2021).

Finalmente, las actitudes positivas hacia su profesión pueden evaluarse teniendo en cuenta las relaciones positivas de los docentes en la escuela. Más específicamente, los profesores con puntuaciones más altas en competencia social y emocional son más eficaces en las relaciones en la escuela, con los estudiantes y con los colegas. Además, son capaces de regular sus propias emociones y comportamientos en eventos relacionados con las emociones en la escuela, así como de modular sus prácticas y estrategias de enseñanza de acuerdo con las características y habilidades de sus alumnos. Según Diener y sus colegas, la regulación de las emociones podría sintetizarse en términos de equilibrio hedónico, que se refiere al equilibrio entre emociones positivas y negativas. Este constructo se considera actualmente como el componente afectivo del bienestar subjetivo (Gheisari et al., 2018).

En general, a pesar de que existen varios factores potencialmente protectores, los niveles altos de cada dimensión mencionada (es decir, satisfacción laboral, creencias de eficacia, regulación emocional/equilibrio hedónico) no conducen automáticamente a una menor percepción de agotamiento profesional. En consecuencia, no es seguro que los factores positivos actúen como factores protectores. Es posible, por ejemplo, que otras condiciones (por ejemplo, cambios macrosociales, contexto organizacional, etc.) modifiquen el poder protector de algunas de las variables mencionadas. Por estas razones, estudiar los perfiles de agotamiento puede ayudar a arrojar nueva luz sobre lo que diferencia a los profesores en riesgo de agotamiento de sus colegas, y a comprender mejor cómo perciben sus experiencias laborales (Aldridge & Fraser, 2016).

### ***Herramientas Psicoeducativas de Promoción y Prevención***

Las acciones de promoción y prevención podrían enfocarse en desarrollar las competencias sociales y emocionales de los docentes, ya que estas se asocian con una mayor efectividad laboral y menor riesgo de agotamiento (Valdivieso-León et al., 2020). Una intervención clave sería implementar talleres para mejorar la regulación emocional y el equilibrio hedónico, ayudando a los docentes a gestionar mejor sus emociones negativas y potenciar las positivas en situaciones de estrés. Además, se podrían realizar sesiones grupales para fortalecer las relaciones positivas entre colegas y con los estudiantes, lo cual actúa como factor protector contra el *burnout*.

Los factores a los que se apuntaría con herramientas psicoeducativas incluirían el fortalecimiento de la autoeficacia y la satisfacción laboral. Según la información proporcionada, los docentes con alta autoeficacia tienen menos probabilidades de experimentar ansiedad, agotamiento y estrés laboral (Abarca et al., 2018). Por lo tanto, se podrían desarrollar módulos

psicoeducativos centrados en técnicas para aumentar la percepción de autoeficacia, como el establecimiento de metas realistas y el reconocimiento de logros. Asimismo, se trabajaría en estrategias para mejorar la satisfacción laboral, dado su papel crucial en la promoción del bienestar.

Otro factor importante para abordar sería el manejo de las demandas emocionales inherentes a la profesión docente. Las herramientas psicoeducativas podrían enfocarse en técnicas para manejar situaciones emocionalmente desafiantes, como los conflictos con estudiantes, que se han identificado como eventos estresantes para los docentes (Valdivieso-León et al., 2020). Estas intervenciones ayudarían a los docentes a percibir y expresar las emociones negativas de manera más adaptativa, reduciendo así el riesgo de agotamiento.

Es importante señalar que, aunque estos factores protectores son prometedores, su eficacia puede verse influenciada por variables contextuales como el entorno organizacional o cambios macrosociales. Por lo tanto, las intervenciones psicoeducativas deberían adaptarse a las necesidades específicas de cada institución y complementarse con cambios a nivel organizacional para maximizar su impacto en la prevención del estrés laboral docente.

### ***Pautas Activas, Psicoretos y Mindfulness***

El mindfulness o atención plena se ha incorporado en los últimos años como una práctica en el ámbito educativo, incluida la formación universitaria en psicología y está definida como un estado de conciencia en el que la atención se focaliza sobre los fenómenos externos e internos del presente, de manera abierta y sin emitir juicios (Dane, 2011). De esta forma, esta serie de acciones regulares se han relacionado con diversos beneficios tanto para estudiantes como para docentes universitarios.

En el campo de la psicología, el mindfulness se entiende como una pauta activa que favorece el desarrollo de competencias profesionales y personales, pues son estrategias pedagógicas que promueven la participación y el aprendizaje experiencial de los estudiantes. El mindfulness, al fomentar la autoconciencia y la regulación emocional, constituye una pauta activa para la formación integral en psicología (López-Hernández, 2016).

Por otro lado, los psicoretos pueden entenderse como actividades desafiantes diseñadas para poner en práctica habilidades psicológicas específicas. De allí, que la incorporación de ejercicios de mindfulness como psicoretos en la formación universitaria brinde a los estudiantes de psicología experimentar directamente sus beneficios y desarrollar competencias para su futura práctica profesional. Algunos ejemplos de psicoretos basados en mindfulness podrían ser ejercicios de atención a la respiración, escaneo corporal o meditación guiada (Kabat-Zinn, 2004).

De esta forma, las pautas para implementar mindfulness en la enseñanza universitaria de psicología incluyen la integración de ejercicios breves durante las clases, ofrecer talleres o cursos específicos, incorporarlo como parte de asignaturas sobre intervención psicológica junto con la promoción de su práctica regular entre docentes y estudiantes (Hülshager et al., 2013).

Los estudios muestran que la práctica de mindfulness en el contexto universitario se asocia con diversos beneficios. Primero, en estudiantes de psicología, puede favorecer el desarrollo de habilidades profesionales como la empatía, la escucha activa y la regulación emocional. También se ha relacionado con una mayor capacidad de afrontamiento del estrés académico, mejor rendimiento y mayor bienestar psicológico (Lawlor et al., 2014). Segundo, en docentes universitarios, el mindfulness se relaciona con menor estrés laboral, mayor satisfacción y mejor desempeño (Flook et al., 2013). Sin embargo, algunos problemas en el campo incluyen la adaptación de las prácticas al contexto académico, la evaluación de su impacto a largo plazo, e

integración del currículo; sin obviar aspectos éticos y culturales en su aplicación (Hyland et al., 2015).

Como se ha dicho, las pautas activas, los psicoretos y el mindfulness se implementaron como estrategias complementarias para favorecer el desarrollo integral de competencias profesionales y personales en los estudiantes y docentes de psicología. Por un lado, las pautas activas se conceptualizan como estrategias pedagógicas que promueven la participación y el aprendizaje experiencial. En este caso, se diseñaron e implementaron formatos específicos para realizar "psicoretos" enfocados en desarrollar habilidades como la empatía, la serenidad y la diversión. Es decir, estos psicoretos actuaron como actividades desafiantes para poner en práctica habilidades psicológicas concretas de manera vivencial.

Por su parte, el mindfulness o atención plena se incorporó como una pauta activa central, entendida como un estado de conciencia enfocado en el presente, sin juicios. Además, se diseñaron formatos de "pautas cognitivas" y prácticas de mindfulness para ser aplicados en el entorno académico, lo que buscó fomentar la autoconciencia, regulación emocional y otras competencias clave para los psicólogos en formación. De esta forma, la implementación siguió un proceso estructurado que incluyó el diseño de formatos y piezas publicitarias para los psicoretos y prácticas de mindfulness, la aprobación y socialización con docentes y estudiantes, la ejecución de las actividades en los espacios académicos, la evaluación del impacto mediante encuestas de satisfacción y, el análisis de resultados y elaboración de informes.

Por lo tanto, este enfoque integral procuró la creación de experiencias de aprendizaje, conectando la teoría con la práctica vivencial. Las pautas se orientaron a desarrollar habilidades profesionales como la empatía, escucha activa y regulación emocional, a la vez que se promovía el bienestar y manejo del estrés académico. En conclusión, las anteriores pautas activas tuvieron

una recepción positiva, evidenciada en los niveles de participación y satisfacción reportados. Sin embargo, es preciso indicar que, se identificó la necesidad de la realización de evaluaciones a más largo plazo con el fin de determinar su impacto sostenido en el desarrollo de competencias.

## Metodología

Este estudio se plantea dentro de un enfoque mixto, es decir, que combina técnicas cuantitativas y cualitativas con el fin de obtener una comprensión más amplia del fenómeno de estudio. De esta forma, según Hernández et al. (2014), el enfoque mixto integra ambas metodologías para complementar y enriquecer los hallazgos, ya que los datos cualitativos aportan profundidad y contexto, mientras que los cuantitativos permiten generalizar resultados y establecer correlaciones.

Así, por un lado, el método cuantitativo se utilizará para analizar los factores de riesgo psicosocial a través de encuestas estructuradas, aplicadas a los trabajadores de la UNAD en sus distintas zonas, lo que permitirá la obtención de datos numéricos para ser analizados mediante técnicas estadísticas, como análisis descriptivos y correlacionales. Por otro lado, el enfoque cualitativo se implementará a través de entrevistas semiestructuradas a una muestra representativa de personal docente y administrativo. Estas entrevistas buscan profundizar en las experiencias subjetivas y percepciones personales sobre el impacto de los riesgos psicosociales (Creswell, 2014).

El método de investigación utilizado será el deductivo-descriptivo, ya que el objetivo es analizar los factores de riesgo psicosocial y describir su impacto en la salud y el bienestar del personal de la UNAD. Se partirá de teorías y conceptos generales sobre el riesgo psicosocial y se aplicarán a un contexto específico, con el fin de elaborar estrategias que mitiguen dichos riesgos. Este método permite identificar patrones y correlaciones dentro de los datos recolectados, proporcionando una base sólida para la intervención (Hernández et al., 2014).

El análisis de los datos será cuantitativo, utilizando herramientas estadísticas como análisis descriptivos y correlacionales. Se calcularán indicadores de prevalencia de los factores

de riesgo psicosocial y se medirán sus correlaciones con variables como el nivel de estrés percibido y el bienestar general. Los datos cualitativos obtenidos a partir de las entrevistas se analizarán mediante un análisis temático, identificando patrones recurrentes que ayuden a interpretar los resultados cuantitativos.

## **Técnicas de Recolección de Información**

### ***Encuestas Estructuradas***

Se aplicarán encuestas a los trabajadores de la UNAD en las ocho zonas del país para medir la percepción sobre los factores de riesgo psicosocial. Estas encuestas incluirán preguntas sobre carga laboral, apoyo social, claridad de roles, uso de tecnología y bienestar emocional.

### ***Entrevistas Semiestructuradas***

Se realizarán entrevistas con una muestra representativa del personal docente y administrativo para profundizar en las experiencias y percepciones relacionadas con los riesgos psicosociales. Estas entrevistas complementarán los datos cuantitativos con información cualitativa valiosa.

### ***Análisis Documental***

Se revisarán informes internos de la UNAD relacionados con el bienestar laboral, así como estadísticas previas sobre ausentismo, uso de servicios de bienestar y quejas relacionadas con el estrés laboral.

## **Procedimiento**

El procedimiento metodológico se ha estructurado para garantizar que los objetivos del plan de trabajo sean alcanzados de manera eficaz y eficiente. A continuación, se detalla el procedimiento:

### ***Revisión y Análisis Preliminar***

Primero, se realizó una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre la prevención de riesgos psicosociales y la promoción de ambientes laborales positivos. Luego, se desarrolló un análisis con el fin de evaluar el contexto actual de la universidad y las condiciones de trabajo de los docentes y el personal administrativo.

### ***Diseño del Plan de Acción***

Inicialmente, se definieron los objetivos claros y específicos para cada una de las áreas del plan de trabajo. Posteriormente, se diseñaron estrategias específicas para la prevención de riesgos psicosociales y la promoción de ambientes laborales positivos.

### ***Implementación de Estrategias***

En esta etapa, se planificaron y ejecutaron talleres dirigidos al personal de la universidad y la comunidad educativa en general. Luego, se desarrollaron y distribuyeron herramientas psicoeducativas que motiven y guíen a la comunidad educativa.

### ***Evaluación y Monitoreo***

Primero, se implementó un sistema de evaluación continua para monitorear el progreso y la eficacia de las estrategias implementadas. Segundo, se prepararon y presentaron informes periódicos sobre el avance del plan de trabajo. Tercero, se establecieron mecanismos para garantizar la sostenibilidad de las iniciativas implementadas a largo plazo.

### ***Documentación y Reflexión***

En un principio, se llevó un registro detallado de todas las actividades realizadas, incluidos los resultados obtenidos. Seguidamente, se reflexionó críticamente sobre la experiencia, identificando los logros y las áreas de mejora. Por último, se preparó un informe

final que resuma todo el trabajo realizado, los resultados obtenidos y las recomendaciones para el futuro.

### **Cronograma de Actividades**

El cronograma propuesto para el desarrollo de la pasantía tiene una duración total de 16 semanas y 640 horas, que se abordarán en 8 horas diarias de 8 am a 5 pm. Este incluye una secuencia estructurada de actividades clave destinadas a alcanzar los objetivos establecidos para la intervención y manejo de riesgos psicosociales en la UNAD. A continuación, en la Tabla 1 se presenta una descripción detallada del cronograma con las actividades y su frecuencia durante el mes.

**Tabla 1**

#### *Cronograma de Actividades*

Cronograma de Actividades																
Actividad	Marzo				Abril				Mayo				Junio			
Semana	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	Semana 1-2															
	(formato presentación															
Implementar acciones psicosociales para disminuir los factores de riesgo de estrés	picoreto empatía serenidad y pieza publicitaria)															
	Semana 3															
	Aprobación por parte de grupo de la plataforma humana															

<p>Semana 4</p> <p>Desarrollo de picoreta empatía</p>	
	<p>Semana 1</p> <p>Diseño y creación de pautas y mindfulness</p>
<p>Ejecutar actividades de prevención, promoción y formación, a través del uso de diferentes estrategias que permitan la intervención y educación</p>	<p>Semana 2</p> <p>Aprobación de las pautas cognitivas y mindfulness y socialización con los docentes de los centros y pasante universitario</p> <p>Semana 3-4</p> <p>Aprobación y ejecución de la estrategia de relajación en el sitio laboral de los docentes</p>
<p>Evaluar el impacto de las estrategias de intervención y prevención implementadas</p>	<p>Semana 1-2</p> <p>Analizar la información en formatos Excel de encuestas y socialización con el grupo de apoyo</p> <p>Semana 3-4</p>

	Socializaciones de impacto de las estrategias ejecutadas como prevención
Análisis de los resultados de las actividades desarrolladas en las 8 zonas del país	Semana 1-2 Recopilación de toda la información de las herramientas psicoeducativas de las 8 zonas Semana 3-4 Diseño de informe final de pasantía. Entrega de informe final de impacto.

### Consideraciones Éticas

El marco legal y ético que rige el ejercicio de la psicología en Colombia proporciona una base sólida para la práctica profesional y la formación de estudiantes. Este marco se fundamenta principalmente en la *Ley 1090 de 2006*, conocida como la Ley del Psicólogo, que establece las competencias, facultades y principios éticos que deben guiar la práctica psicológica. Esta ley conviene para garantizar la integridad y el bienestar de todos los participantes en procesos psicológicos, basándose en los principios de beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia.

El consentimiento informado, un aspecto elemental en la práctica psicológica, se establece como un proceso dialógico que debe incluir una explicación de los procedimientos,

técnicas y estrategias a seguir, así como los posibles riesgos y beneficios (Sentencia C-182, 2016). Este proceso conviene en el contexto de investigaciones y pasantías, donde los estudiantes de psicología deben actuar bajo la supervisión de profesionales titulados y adherirse estrictamente a los protocolos éticos.

La confidencialidad y la protección de datos personales son aspectos críticos regulados por la *Ley 1581 de 2012*, que exige el consentimiento informado para el tratamiento de datos y la protección de la privacidad de la información del paciente. En línea con esto, la *Ley 1090 de 2006* establece medidas para proteger la privacidad, como la codificación de datos personales y el almacenamiento seguro de la información.

En el ámbito de la investigación, la *Resolución 8430 de 1993* del Ministerio de Salud y Protección Social establece las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, incluyendo la investigación psicológica. Esto se complementa con el papel del Comité de Ética de instituciones como la UNAD, que revisa y aprueba los proyectos de investigación siguiendo normativas nacionales e internacionales (Hernández y Sánchez, 2016).

Para los estudiantes en pasantía, como en el caso de la UNAD, es crucial entender y aplicar estos principios éticos y legales. El estudiante en psicología desempeña un papel determinante en la implementación y cumplimiento de estas consideraciones éticas, guiado no solo por las normas legales, sino fundamentalmente por los principios éticos que rigen su actividad profesional e investigativa (Colegio Colombiano de Psicólogos [COLPSIC], 2016). Esto implica estar atento a posibles dilemas éticos, como conflictos entre el deber de confidencialidad y la necesidad de proteger a los participantes de posibles daños.

En casos de dilemas éticos, el psicólogo o estudiante en pasantía debe realizar un análisis ético riguroso, documentando sus decisiones y las razones que las fundamentan (Hernández,

2014). Además, debe comprometerse a rechazar cualquier uso inadecuado de los resultados de la investigación que pueda ir en contra de los intereses legítimos de los participantes o de la institución, como lo establece el artículo 21 de la Ley 1090 de 2006.

Es importante respetar el derecho de los participantes a retirarse del estudio en cualquier momento, reconociendo su autonomía y dignidad (Andorno, 2012). Cuando se abordan temas sensibles como el estrés laboral, se debe tener especial cuidado en el diseño y aplicación de los instrumentos de recolección de datos, contando con profesionales de salud mental disponibles para brindar apoyo si fuera necesario, atendiendo al principio de no maleficencia (Beauchamp & Childress, 2002).

Finalmente, conviene garantizar que las intervenciones y estrategias de prevención derivadas de la investigación o pasantía sean accesibles y beneficiosas para todos los miembros de la comunidad involucrada, sin discriminación, buscando contribuir de manera ética y significativa a la mejora de la calidad de vida laboral en la institución (COLPSIC, 2016).

## **Presentación de la Empresa**

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD) es una institución de educación superior pública colombiana, pionera en la implementación de la modalidad de educación a distancia en el país. Fundada en 1981, la UNAD ha sido líder en la innovación educativa y en la democratización del acceso a la educación superior de calidad.

### **Misión**

La UNAD tiene como misión contribuir a la educación para todos a través de la modalidad abierta, a distancia y en ambientes virtuales de aprendizaje, mediante la acción pedagógica, la proyección social, el desarrollo regional y la proyección comunitaria, la inclusión, la investigación, la internacionalización y las innovaciones metodológicas y didácticas, con la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones para fomentar y acompañar el aprendizaje autónomo, generador de cultura y espíritu emprendedor que, en el marco de la sociedad global y del conocimiento, propicie el desarrollo económico, social y humano sostenible de las comunidades locales, regionales y globales con calidad, eficiencia y equidad social.

### **Visión**

La UNAD se proyecta como una organización líder en educación abierta y a distancia, reconocida a nivel nacional e internacional por la calidad innovadora y pertinencia de sus ofertas y servicios educativos y por su compromiso y aporte de su comunidad académica al desarrollo humano sostenible, de las comunidades locales y globales.

### **Estructura Organizacional**

La UNAD opera a través de un sistema de educación a distancia que abarca todo el territorio nacional, con 8 zonas geográficas y más de 60 centros regionales. Esta estructura

permite a la universidad llegar a estudiantes en áreas remotas y urbanas por igual, ofreciendo una amplia gama de programas académicos en diversos niveles de formación.

### **Modelo Educativo**

El modelo educativo de la UNAD se basa en el aprendizaje autónomo, colaborativo y significativo, apoyado en el uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación. Este enfoque permite a los estudiantes gestionar su propio proceso de aprendizaje con flexibilidad temporal y espacial.

### **Plataforma Humana**

La UNAD cuenta con una plataforma humana diversa y altamente calificada, que incluye docentes, tutores, consejeros y personal administrativo. Esta comunidad académica trabaja en un entorno predominantemente virtual, lo que conlleva desafíos únicos en términos de interacción, carga laboral y adaptación tecnológica.

### **Compromiso con el Bienestar**

La universidad reconoce la importancia del bienestar de su comunidad académica y administrativa. En este contexto, la UNAD ha implementado iniciativas para abordar los factores de riesgo psicosocial, como se evidencia en los informes de su oficina de bienestar laboral, que indican esfuerzos por mejorar las condiciones laborales y reducir el estrés entre su personal.

## Resultados

En primer lugar, la Tabla 2 presenta una síntesis de los resultados y productos esperados de la pasantía, junto con los indicadores para su medición. Esta tabla es fundamental para establecer objetivos claros y medibles durante el desarrollo de la pasantía en psicología en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD). Se estructura en cuatro áreas principales que abarcan desde la implementación de acciones psicosociales para reducir el estrés laboral hasta la sistematización de los procesos de evaluación e intervención en las ocho zonas del país. Cada resultado esperado se asocia con indicadores específicos que permiten evaluar el cumplimiento y el impacto de las actividades realizadas. Esta organización facilita un seguimiento efectivo del progreso de la pasantía y asegura que los esfuerzos estén alineados con los objetivos establecidos.

### Tabla 2

#### *Productos que se Espera Obtener de la Pasantía y Medición*

Resultado/producto esperado	Indicador
Implementar acciones psicosociales para disminuir los factores de riesgo de estrés laboral, dentro de la plataforma humana de la UNAD.	<p>Elaboración de formatos para implementación de los picoretos como herramienta psicoeducativa como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Serenidad: uno / desarrollo de dos secciones</li> <li>● Empatía: uno /desarrollo de dos secciones</li> <li>● Diversión uno /desarrollo de dos secciones</li> </ul> <p>Elaboración de pieza publicitaria una por cada psicoreto, total tres.</p>

	<p>Elaboración de fichas de pautas cognitivas y mindfulness:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pautas cognitivas uno/ desarrollo de dos secciones.</li> <li>• Mindfulness: uno/ desarrollo de dos secciones</li> </ul> <p>Elaboración de pieza publicitaria por cada uno, total dos.</p> <p>Apéndices A-E</p>
<p>Ejecutar actividades de prevención, promoción y formación, a través del uso de diferentes estrategias que permitan la intervención y educación en la plataforma humana Unadista para el control de los riesgos psicosociales identificados.</p>	<p>Elaboración de informe de resultados de la zona ZCBS con encuestas de participación dada por la escuela por parte de la docente a cargo En resultados de participación</p>
<p>Evaluar el impacto de las estrategias de intervención y prevención implementadas en la plataforma humana Unadista, midiendo su efectividad en la reducción de los factores de riesgo psicosocial, y generando recomendaciones para su mejora continua.</p>	<p>Informe de impacto de psicoreto serenidad de las 8 zonas.</p> <p>Apéndice F</p>
<p>Sistematizar el proceso de evaluación, prevención e intervención de la estrategia de la línea de riesgo psicosocial ejecutado en las 8 zonas del país.</p>	<p>Informe de gestión para la zona nacional.</p> <p>Apéndice G</p>

Después de analizar las necesidades ya identificadas por el grupo de apoyo de la plataforma humana, se realizó una pasantía con una intensidad horaria de 640 horas dentro de

una empresa ya con las herramientas profesionales y éticas de los cuales se obtuvieron los siguientes resultados:

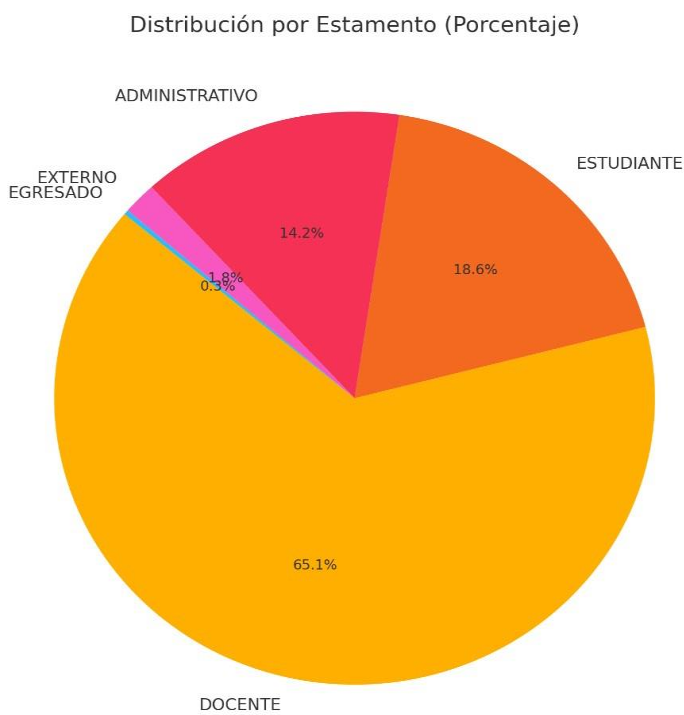
La creación de los formatos y diseño metodológico de los picoretos (información, intensidad horaria de la actividad, paso a paso para cumplir el picoreto, resultado obtenidos, registros fotográficos). Estos formatos se crearon con los practicantes de psicología y el pasante universitario. Como lo podemos observar en las figuras a continuación, también se diseñaron piezas publicitarias para invitación de las actividades.

### **Registro Pausa Mental**

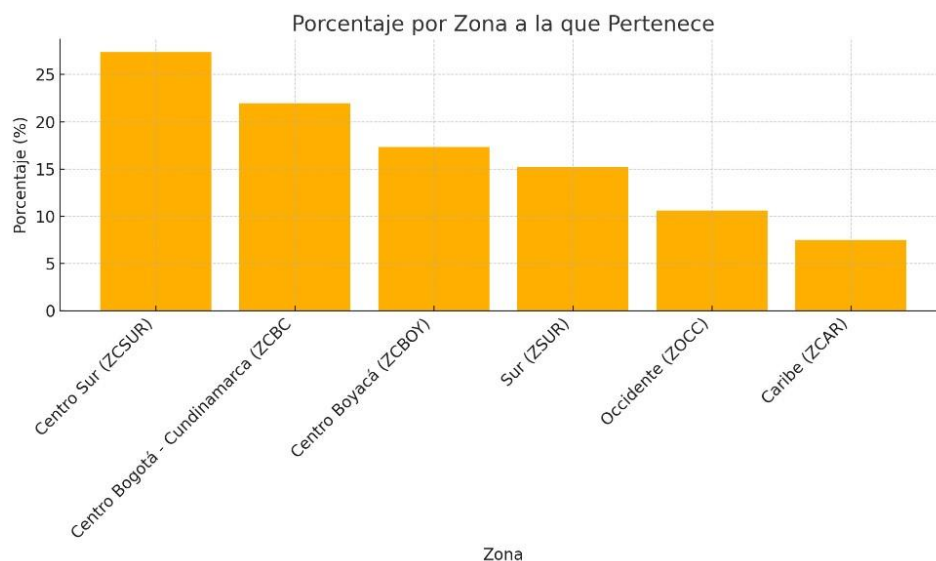
Se realizó un registro de pausa mental en el mes de abril a una muestra de 387 participantes. En primer lugar, la Figura 1 muestra que los docentes dominaron la participación del registro, con un 65.1%, evidenciando su alta implicación en los ejercicios de pausa mental. Asimismo, los estudiantes representan el 18.6%, mostrando una participación considerable. Los administrativos conforman el 14.2%, lo que expone su presencia en estas actividades, frente a los externos con apenas un 1.8%, que tienen una representación mínima, indicando un limitado alcance más allá de la comunidad institucional. Por último, los egresados corresponden al grupo menos representado, con solo el 0.3%, lo que apunta a una baja inclusión de antiguos miembros de la institución.

## Figura 1

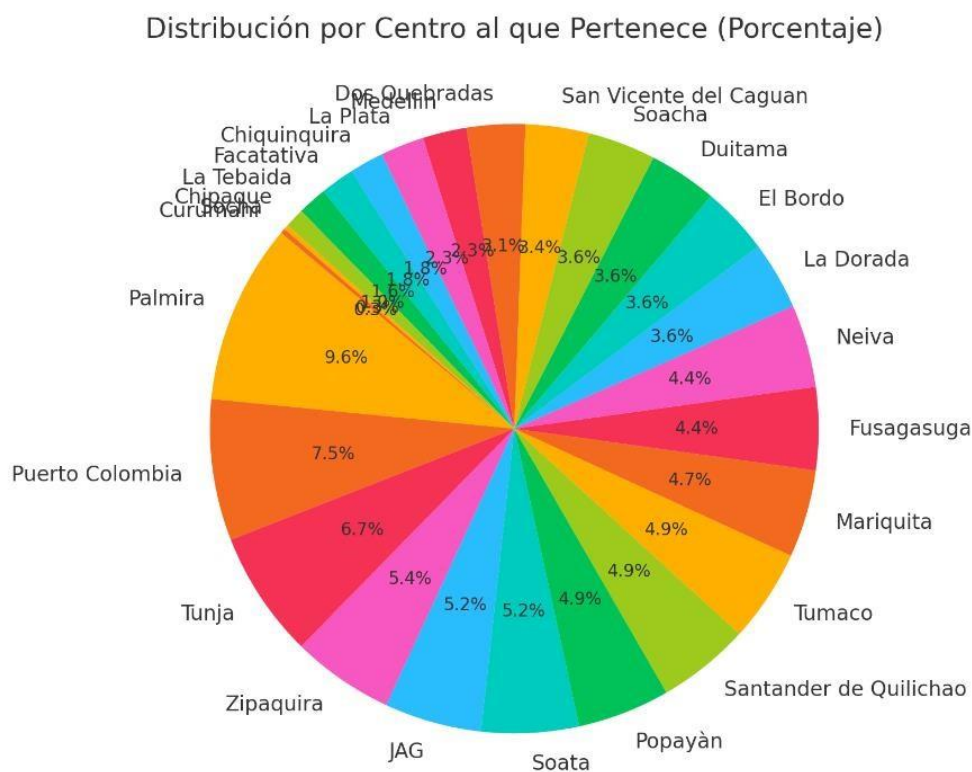
### *Participantes en los Diferentes Estamentos*



Por su parte, la Figura 2 expone que el Centro Sur (ZCSUR) representa la mayor proporción con el 27.39%, indicando que esta zona tuvo la participación más alta en los ejercicios de pausa mental. Centro Bogotá - Cundinamarca (ZCBC), con el 21.96%, es la segunda más representativa, evidenciando una participación. Por su parte, Centro Boyacá (ZCBOY) alcanzó el 17.31%, destacándose como una de las zonas centrales con buena participación. Sur (ZSUR) tiene el 15.25%, una representación considerable pero menor en comparación con las zonas centrales. Occidente (ZOCC), con el 10.59%, refleja una participación moderada, indicando menor inclusión en comparación con otras zonas. Caribe (ZCAR) es la zona con menor participación, representando solo el 7.49%, lo que podría sugerir barreras logísticas o falta de promoción en esta región.

**Figura 2***Zona a la que Pertenece*

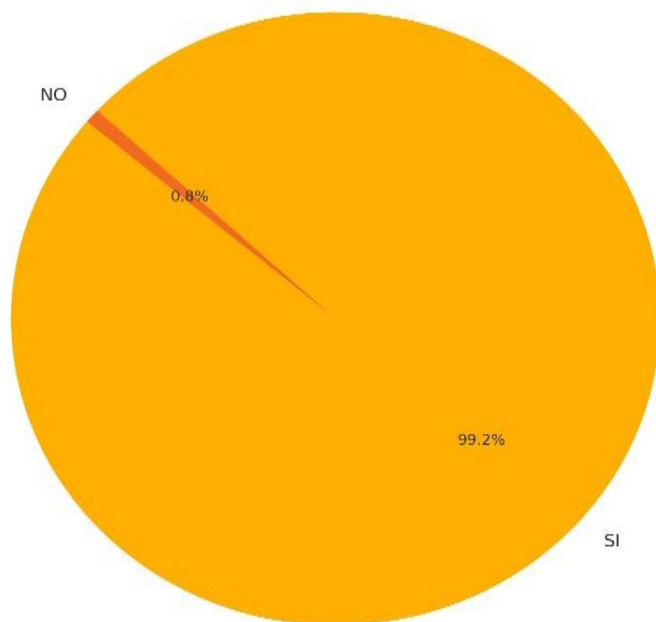
Además, la Figura 3 ilustra la distribución de los participantes según el centro al que pertenecen mostrando que el centro de Palmira lidera con un 9.56%, seguido de Puerto Colombia con el 7.49% y Tunja con el 6.72%, evidenciando una alta representación de estas localidades. Otros centros como Zipaquirá, JAG, y Soatá tienen participaciones cercanas al 5%, mientras que localidades como Socha y Curumaní registran las menores participaciones, con apenas un 0.26%. La diversidad en la distribución expone el amplio alcance geográfico, aunque algunos centros presentan una participación más baja.

**Figura 3***Centro al que Pertenece*

Por su parte, el 100% de los participantes considera que los ejercicios del registro contribuyen a su salud mental. Asimismo, la Figura 4 expone que la mayoría (99.22%) de los participantes indicaron que les gusta realizar este tipo de ejercicios, mientras que solo el 0.78% expresó lo contrario, lo anterior señala una aceptación y agrado hacia estas actividades, lo que sugiere que son bien recibidas y valoradas por la mayoría de los participantes. Mientras que, la baja proporción de respuestas negativas indica un margen mínimo de disconformidad, lo que puede atribuirse a factores individuales.

**Figura 4***Realizaría esta Clase de Ejercicios*

¿Te gusta realizar esta clase de ejercicios? (Porcentaje)



Por último, las respuestas que preponderan los participantes reflejan una valoración positiva hacia los ejercicios de pausa mental, pues comentarios como "Excelente actividad", "Excelente", y "Las actividades han contribuido a mi espacio de relajación y esparcimiento" destacaron entre los más frecuentes, exponiendo el impacto en el bienestar junto con la relajación durante la jornada laboral. También se mencionan beneficios como la contribución a la concentración y el aprendizaje, lo que refuerza la percepción de estas actividades como herramientas útiles dentro del contexto laboral.

## **Resultados Acciones Psicosociales (Marzo)**

En una primera etapa, se implementaron acciones psicosociales orientadas a disminuir los factores de riesgo asociados al estrés laboral dentro de la comunidad universitaria de la UNAD. Esto incluyó el diseño y creación de "psicoretos", los cuales se desarrollaron dentro de un marco teórico-práctico enfocado en cultivar el valor de la serenidad. Estas estrategias buscaban facilitar el contacto con las emociones y promover una vida basada en la calma, como se puede observar en el Apéndice A (formato de presentación del psicoreto 1).

De esta forma, se implementó como continuidad a un segundo psicoreto llamado EMPATIA como una necesidad para seguir cuidado de la salud mental y física de los docentes de la universidad este se denominó "Psicoreto – Empatía más Empatía, más UNAD" como se muestra en Apéndice B (formato de planeación, ejecución y seguimiento- pes bienestar integral unadista).

Además, se desarrolló un psicoreto DIVERSION que se implementó como desarrollo de diversión dentro de puesto laboral de los docentes, como lo psicoreto mencionados anteriormente este se denominó "Diviértete al ritmo de la UNAD" como se evidencia Apéndice C (ficha técnica psicoreto la diversión).

Asimismo, se implementaron las pautas activas como estrategia de herramienta psicoeducativa para el desarrollo de la atención plena, de los funcionarios de la plataforma y se denominó "Comprender la información es una forma de aprender" se evidencia el Apéndice D formato presentación pausas cognitivas.

Dentro de las herramientas psicoeducativas por la línea de riesgos psicosocial se implementó los mindfulnesses esto como prevención y promoción a la concentración y a la calma de los docentes esto se denominó *Una mirada hacia el presente desde la consciencia*.

Como se evidencia el desarrollo y ejecución en Apéndice E formato presentación mindfulness ejecutado en la sede del JAG.

### **Desarrollo de Psicoretos (Abril)**

En esta etapa se ejecutaron actividades de prevención, promoción y formación, a través del uso de diferentes estrategias para la intervención y educación en la plataforma humana Unadista para el control de los riesgos psicosociales identificados.

### **Psicoretos Resultados**

Dentro del desarrollo con la aprobación se implementó el primero psicoreto llamado, serenidad el cual se desarrolló con una sola plantilla de Word y se realizó en dos secciones durante el mes de abril con una participación de 35 participantes durante la primera semana del mes de abril y luego en la segunda semana del mismo mes con una participación de 24 docentes esto datos se obtuvieron por medio de un encuestas de satisfacción donde se evidenció 3 variantes específicas que son sensación de calma, capacidad de observar, pensamiento positivo frente al tema.

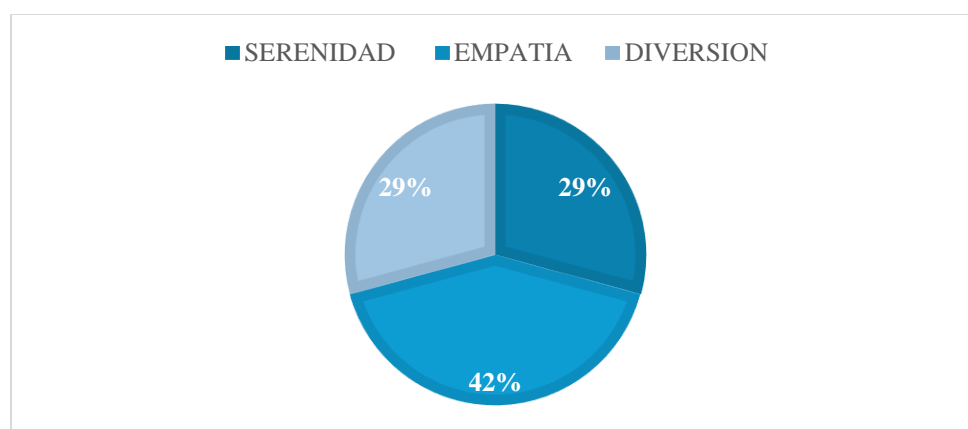
Se implemento como continuidad por la línea de riegos psicosocial el diseño del psicoreto empatía que se desarrolló en una sola seccione que fue la tercera semana de mes de abril con una participación total de 84 participantes y donde se evidencia como impacto a este psicoreto algunas variantes como escucha positiva, relación interpersonal con otros individuos, y la empatía de situaciones reales.

Como estrategia de mejora la calidad mental y física de los funcionarios se implementó el tercer psicoreto que fue diversión este como finalización de la cuarta semana de mes de abril, y se desarrolló en una sola sección y tuvo un total de participantes de 59 participantes (Figura 5) y

se evidenciaron algunas variantes como fue brindar experiencia a través del juego, diversión de experiencia real en el contexto de la vida cotidiana ejecutado en la sede del JAG.

### Figura 5

*Número de Participantes*



Así las cosas, en la Figura 5 se puede observar que la variante que registró mayor participación fue el psicoreto de empatía, con 25 participantes (42%). Por otro lado, tanto la serenidad como la diversión tuvieron una participación similar, con 17 participantes (29%) cada una.

Lo anterior indica que, para identificar los intereses y preferencias de los participantes con relación a las diferentes herramientas psicoeducativas implementadas como parte de la prevención y promoción. Asimismo, se debe evaluar las posibles causas de la menor participación en los psicoterios de serenidad y diversión, como la carga laboral, el desinterés o dificultades para expresarse.

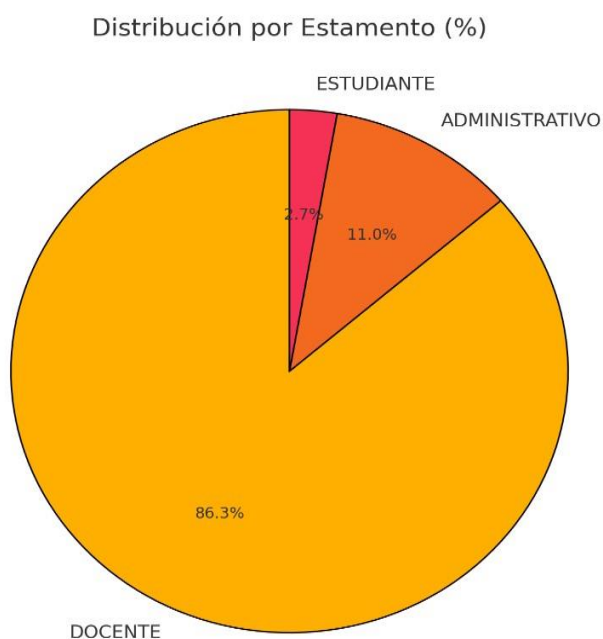
### Encuesta de Satisfacción de Psicoreto 1

Se realizó una encuesta de satisfacción de Psico reto 1 a una muestra de 73 participantes que pertenecen a la ZONA de Centro Bogotá, Cundinamarca (ZCBC) y al CENTRO JAG,

asimismo, la mayoría (86,3%) de ellos son docentes; seguidos por personal administrativo (11%) y estudiantes (2,7) según la Figura 6.

### Figura 6

#### *Participantes en los Diferentes Estamentos*

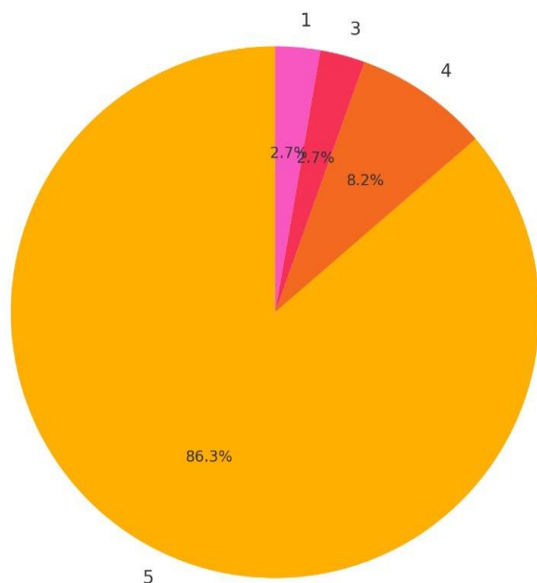


De esta forma, la Figura 7 muestra el porcentaje de las respuestas a la afirmación "Lo que aprendí lo puedo replicar en mi entorno laboral, social y familiar". La mayor parte de los participantes seleccionó respuestas positivas (86,3%), indicando que consideran replicable lo aprendido en el entorno laboral, social y familiar. Esto sugiere que la actividad fue percibida como útil y que se puede aplicar a distintos aspectos de la vida cotidiana, lo cual es un indicador positivo de la metodología utilizada.

## Figura 7

### *Lo que Aprendí lo Puedo Replicar*

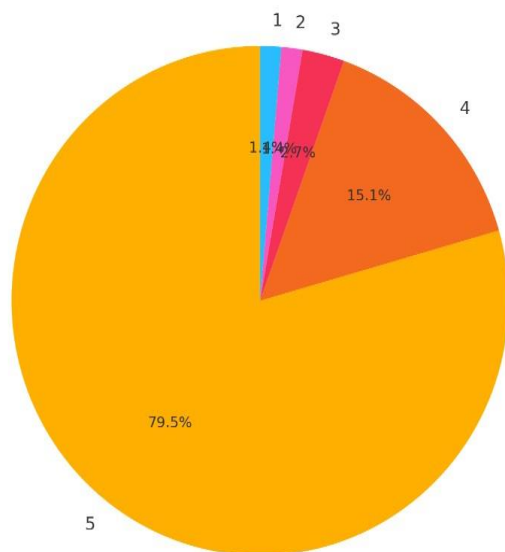
Distribución de respuestas: Lo que aprendí lo puedo replicar



La Figura 8 ilustra el porcentaje de las respuestas a la afirmación "Reconozco actividades de mi rol en las que puedo aplicar los conocimientos adquiridos". Los resultados exponen que la mayoría (79,5%) de los participantes identifica áreas específicas en su rol donde los conocimientos adquiridos pueden ser implementados, lo que demuestra una conexión entre los aprendizajes obtenidos y su aplicabilidad práctica.

**Figura 8***Reconozco Actividades de mi Rol*

Distribución de respuestas: Reconozco actividades de mi rol

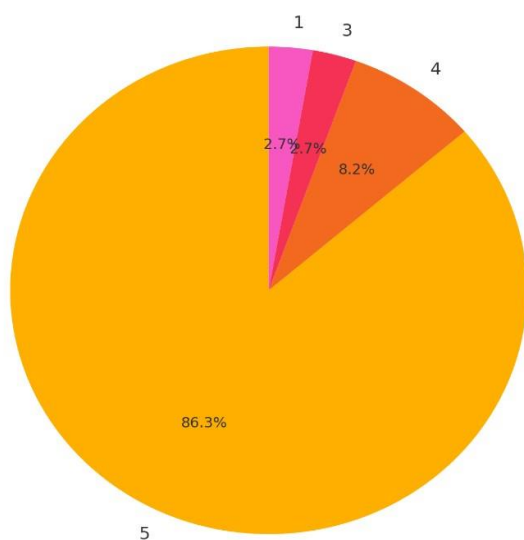


La Figura 9 expone el porcentaje de las respuestas a la afirmación "Entendí los contenidos expuestos en la experiencia significativa". La mayoría (86,3%) de los participantes indica que comprendió los contenidos, evidenciando que la experiencia estuvo diseñada efectivamente para transmitir los conceptos centrales.

## Figura 9

### *Entendí los Contenidos Expuestos*

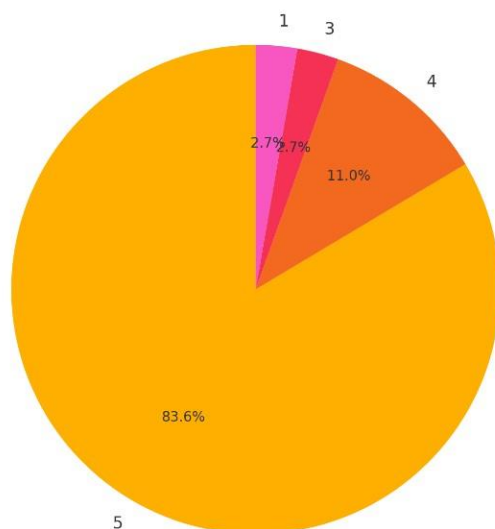
Distribución de respuestas: Entendí los contenidos expuestos



La Figura 10 muestra el porcentaje de las respuestas a la afirmación "La experiencia contribuye a mejorar mi desempeño, bienestar y a fortalecer mi crecimiento personal". La mayoría (83,6%) de los participantes reporta que la experiencia tuvo un impacto positivo, evidenciando que la actividad logró sus objetivos, lo que indica que los contenidos y metodologías implementados fueron bien recibidos y generaron un impacto tangible en el bienestar y el desarrollo personal de los asistentes.

**Figura 10***Mejora en Desempeño, Bienestar y Crecimiento Personal*

Distribución de respuestas: Mejora en desempeño, bienestar y crecimiento personal

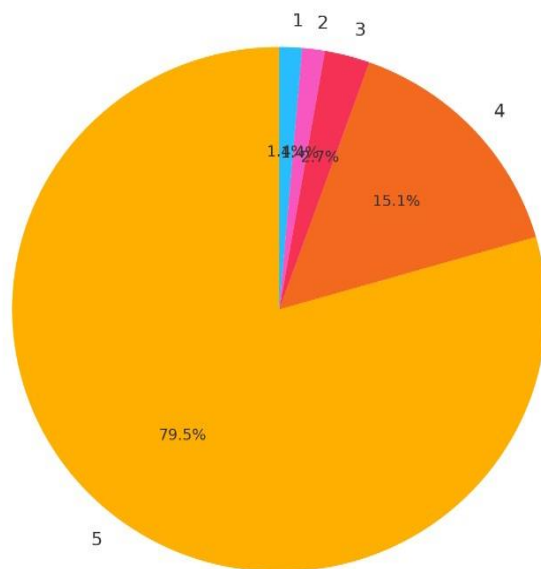


La Figura 11 ilustra el porcentaje de las respuestas a la afirmación "Se cumplió con el objetivo propuesto". La mayoría (79,5%) de los participantes indica que se alcanzó el objetivo planteado, exponiendo una evaluación positiva del programa o actividad, sugiriendo que los objetivos establecidos fueron estratégicos para cumplir con las expectativas de los asistentes.

## Figura 11

### *Cumplimiento del Objetivo*

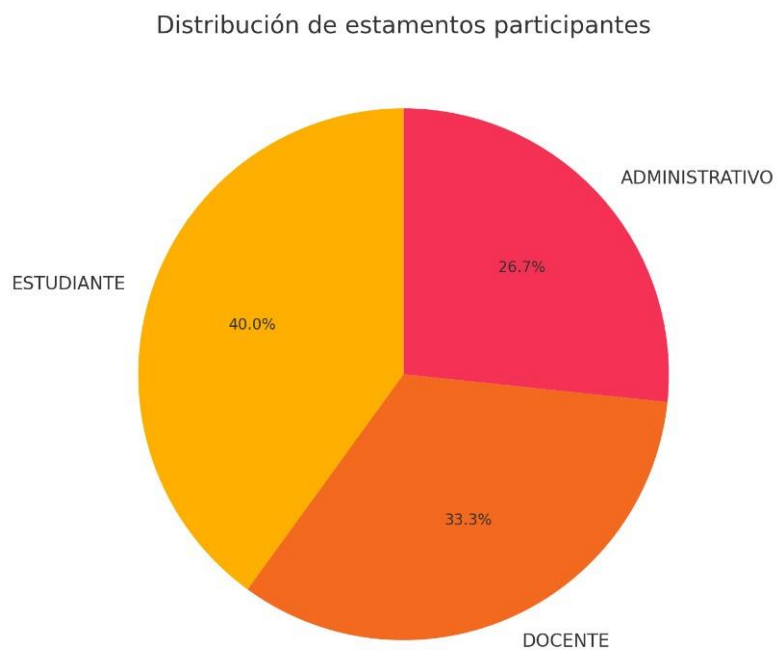
Distribución de respuestas: Cumplimiento del objetivo propuesto



Finalmente, a la pregunta "¿La metodología implementada y la calidad de la experiencia cumplió con su expectativa?". La mayoría de los participantes expresó satisfacción con la metodología y la calidad de la experiencia, indicando que estas cumplieron o superaron sus expectativas.

### **Encuesta de Satisfacción Psicoreto de la Empatía (Abril)**

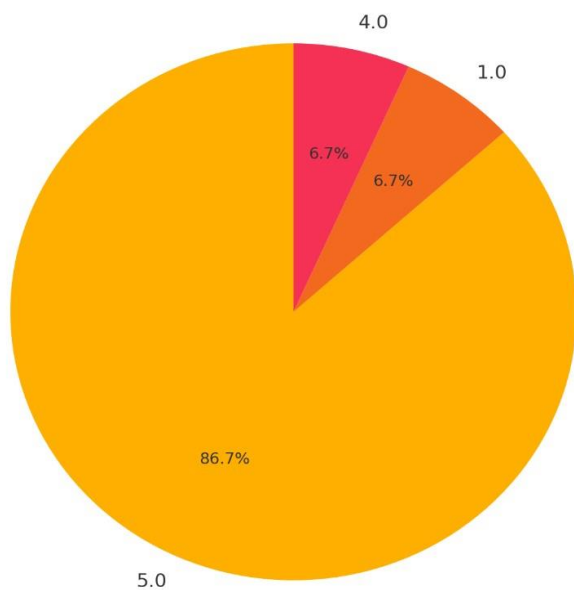
Se realizó una encuesta de satisfacción psicoreto de la empatía en el mes de abril a una muestra de 15 participantes que pertenecen a la zona sur y al centro de La Plata. Asimismo, como lo señala la Figura 12 se observó la participación de diferentes estamentos. Los resultados muestran que el estamento "Estudiante" tuvo la mayor representación con un 40.0%, seguido por "Administrativo" con un 26.7%.

**Figura 12***Participantes en los Diferentes Estamentos*

Además, la siguiente gráfica muestra que la mayoría de los participantes considera que lo aprendido durante la experiencia es altamente aplicable en sus entornos laborales, sociales y familiares, pues se evidenció que "5.0" fue la respuesta predominante, representando un 86.7% de las respuestas. Por otro lado, las respuestas menos frecuentes representaron un 6.7%.

**Figura 13***Aplicabilidad en Entornos*

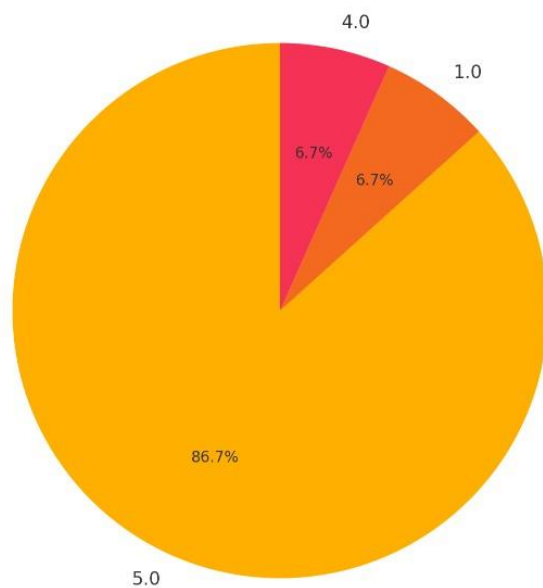
Distribución de respuestas: Aplicabilidad en entornos



Por su parte, la Figura 14 señala que gran parte de los participantes identifica actividades específicas de su rol donde los conocimientos adquiridos pueden ser aplicados, pues "5.0" fue la respuesta más frecuente, representando un 86.7% de las respuestas. Las opciones menos seleccionadas constituyeron un 6.7%.

**Figura 14***Aplicación de Conocimientos en el Rol*

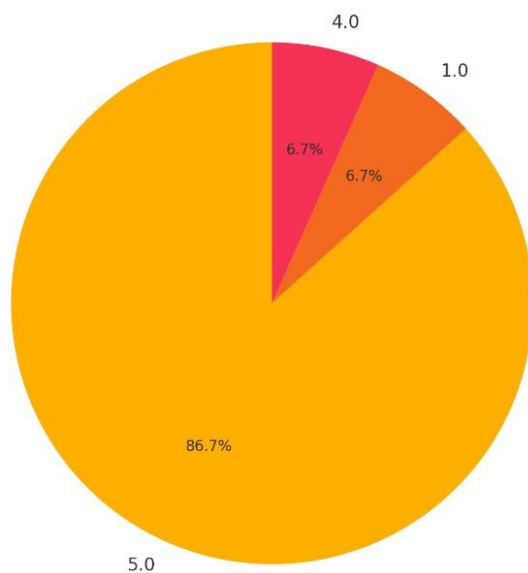
Distribución de respuestas: Aplicación de conocimientos en el rol



Consecuentemente, la Figura 15 señala que la mayoría de los participantes entendió los contenidos presentados durante la experiencia, dado que, el "5.0" fue la respuesta predominante, representando un 86.7% de las respuestas. Las opciones menos seleccionadas representaron un 6.7%.

**Figura 15***Comprensión de Contenidos*

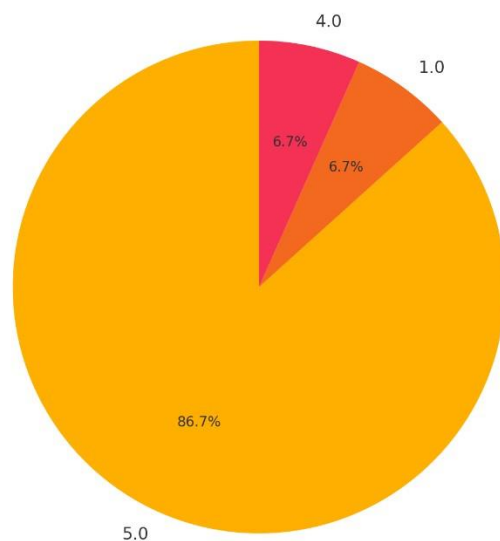
Distribución de respuestas: Comprensión de contenidos expuestos



Además, la Figura 16 muestra que la mayoría de los participantes percibieron la experiencia como una contribución para mejorar su desempeño, bienestar y crecimiento personal, destacando la efectividad de la actividad en cumplir con sus objetivos propuestos, ya que se encontró que "5.0" fue la respuesta predominante, representando un 86.7% de las respuestas. Las opciones menos seleccionadas constituyeron un 6.7%.

**Figura 16***Contribución al Desempeño, Bienestar y Crecimiento*

Distribución de respuestas: Contribución al desempeño, bienestar y crecimiento

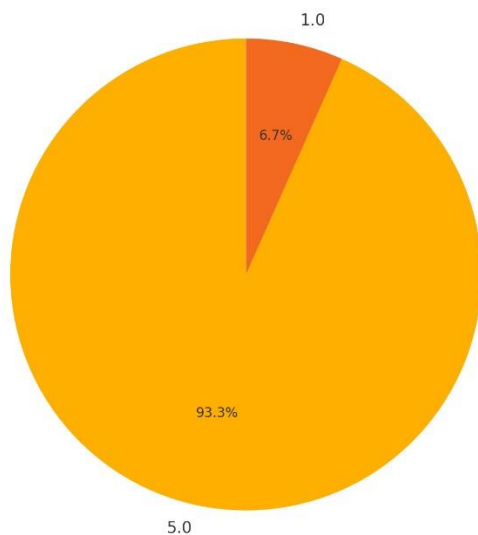


Cabe señalar, que la Figura 17 indica que la mayoría de los participantes considera que la metodología implementada y la calidad de la experiencia cumplieron con sus expectativas, pues se observó que "5.0" fue la respuesta predominante, representando un 93.3% de las respuestas. Las opciones menos seleccionadas representaron un 6.7%.

## Figura 17

### *Metodología y Calidad de la Experiencia*

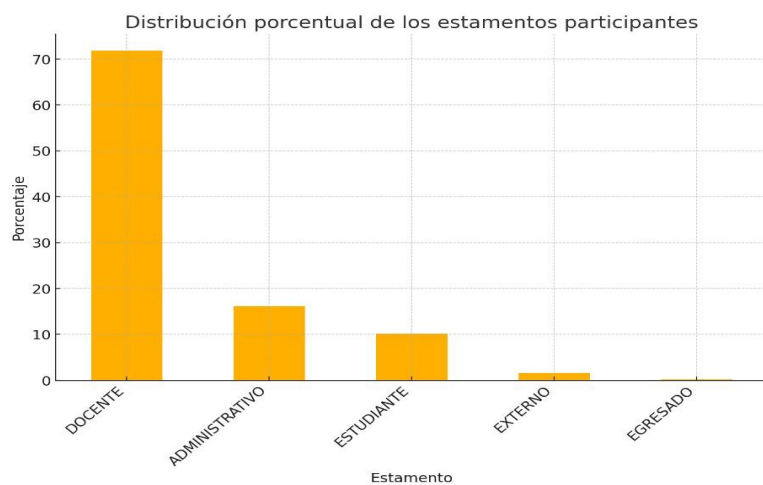
Distribución de respuestas: Metodología y calidad de la experiencia



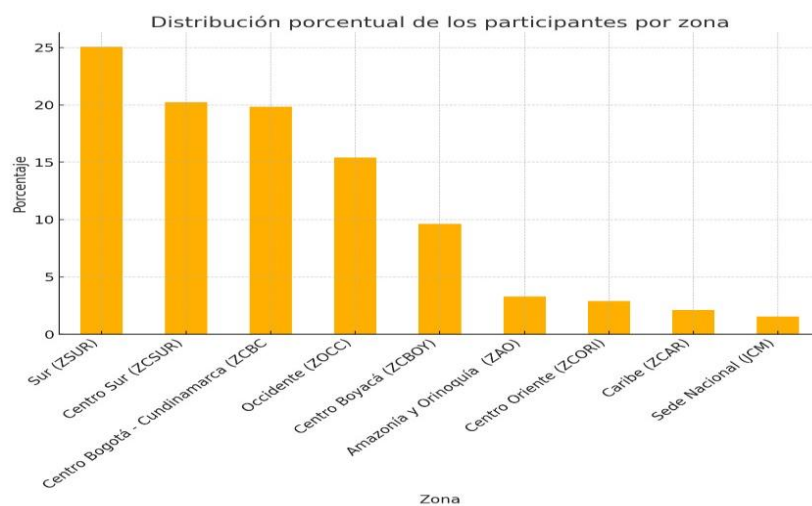
Así las cosas, los temas sugeridos para próximas experiencias reflejan una amplia diversidad de intereses. Entre las opciones destacadas, el tema "Salud mental" fue el más mencionado. Otros temas recibieron menor representación, lo que evidencia la variedad de áreas de interés de los participantes, incluyendo tanto enfoques personales como profesionales, lo que sugiere la necesidad de diseñar experiencias integradoras y multidimensionales.

### **Sesión Mindfulness**

Se realizó una sesión mindfulness a una muestra de 519 participantes y se observó una distribución variada entre los estamentos como lo muestra la Figura 18. El estamento con mayor representación fue "DOCENTE" con un 71.9% de participación, seguido de otros estamentos con menor representación.

**Figura 18***Participantes en los Diferentes Estamentos*

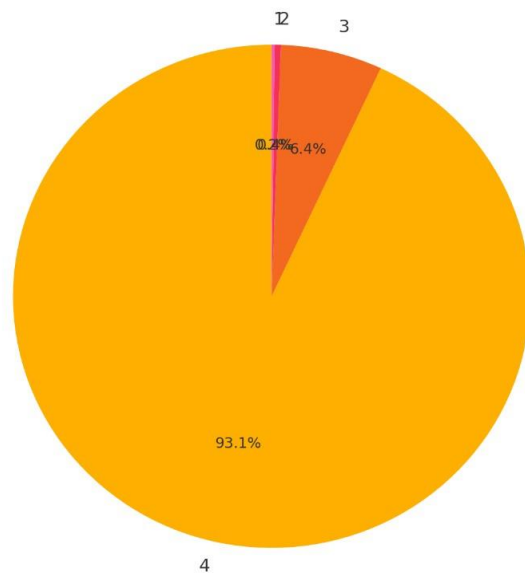
En la Figura 19, por su parte, se señala que la zona con mayor representación fue "Sur (ZSUR)" con un 25.0% de participación. Las demás zonas tuvieron una representación menor, evidenciando una diversidad en la ubicación geográfica de los participantes.

**Figura 19***Participantes por Zona*



**Figura 21***Calificación de la Organización de la Experiencia*

Distribución porcentual: Calificación de la organización de la experiencia

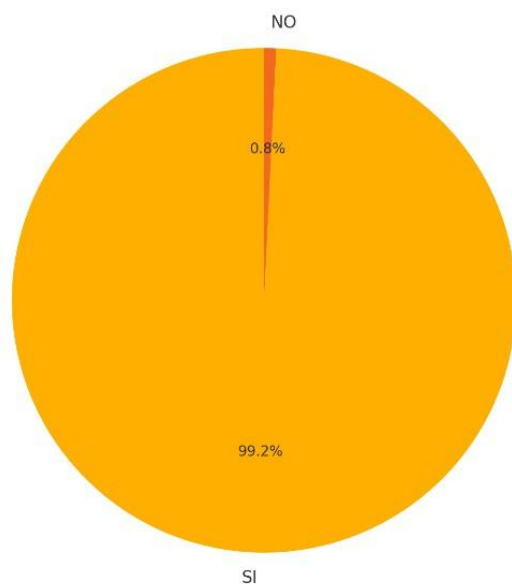


Adicionalmente, la Figura 22 muestra que la percepción del cumplimiento del objetivo de la experiencia fue predominantemente positiva. Así, la respuesta más frecuente fue "Sí", representando un 99.2% de las respuestas.

## Figura 22

### *Cumplimiento del Objetivo de la Experiencia*

Distribución porcentual: Cumplimiento del objetivo de la experiencia



También, se señala que los comentarios sobre lo que más gustó de la experiencia indican una diversidad de opiniones. Entonces, el aspecto más valorado por los participantes fue "Todo"; otros aspectos destacados incluyen enfoques relacionados con la calidad de la experiencia, la conexión personal lograda y el aprendizaje obtenido.

Por último, las sugerencias y comentarios adicionales brindados muestran un interés en mejorar aspectos específicos de los eventos futuros. Asimismo, el comentario más frecuente fue "No", representando un 12.5% de las respuestas. Y, otros comentarios abarcaron temas como la logística, la duración de las sesiones y la inclusión de temas más personalizados, lo que sugiere una intención positiva de contribuir al éxito continuo de estos eventos.

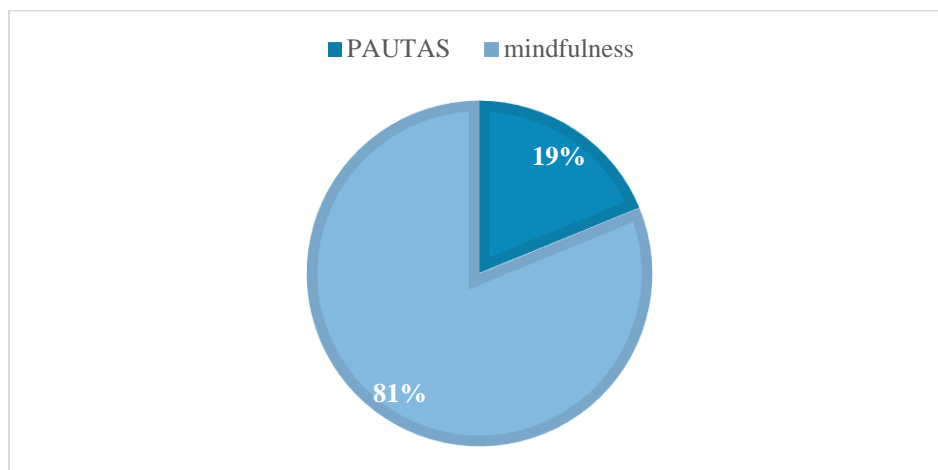
### **Pautas Cognitivas y Mindfulness (Segunda y Tercera Semana de Mayo)**

Dentro de las pautas cognitivas que se desarrollaron la primera semana de mes de mayo con dos secciones con una participación de la primera sección de 17 participantes y la segunda sección con una participación de 14 participantes los cuales dentro para un total de 31 participantes lo cual se evidenciaron variantes importantes como lo fue la concentración, la relajación plena, el interés por la actividad.

Asimismo, dentro de las mismas estrategias por la línea de riegos se implementaron los mindfulness compuestas por una sección de relajación que se desarrolló en la tercera semana de mes de mayo con una participación total de 134 participantes entre personal de docentes y administrativos identificados; una variante importante correspondió a centrar la atención, concertación, mayor relajación de sus salud física y mental, reducción de estrés (Figura 23).

### **Figura 23**

*Total de Participantes, Pautas y Mindfulness*



Según la Figura 23 el total de participantes fue de 134 individuos. De este número, el 81% (109 participantes) estuvo involucrado en las pautas, mientras que solo el 19% (25

participantes) participó en las actividades de mindfulness. Esto sugiere que las pautas fueron la opción más atractiva o accesible para la mayoría de los participantes, en comparación con el mindfulness. Sería importante analizar las razones detrás de esta diferencia significativa en los niveles de participación entre ambos enfoques, a fin de comprender mejor las preferencias y necesidades de los participantes. Además, dentro de la recopilación de estos datos se obtuvieron por medio de la encuestas de participación que fue suministrada por la línea de riesgo psicosocial tanto de psicoretos como de pautas y mindfulness, arrojando:

- Evaluar el impacto de las estrategias de intervención y prevención implementadas en la plataforma humana Unadista, midiendo su efectividad en la reducción de los factores de riesgo psicosocial, y generando recomendaciones para su mejora continua.
- Se realizó por medio de una encuesta de participación donde se entregó como resultado un informe de psicoreto de serenidad exigido por la escuela nacional para tener en cuenta el impacto de psicoreto y si la estrategia estaba en mejora continua para la implementación de nuevos psicoretos.
- Sistematizar el proceso de evaluación, prevención e intervención de la estrategia de la línea de riesgo psicosocial ejecutado en las 8 zonas del país.

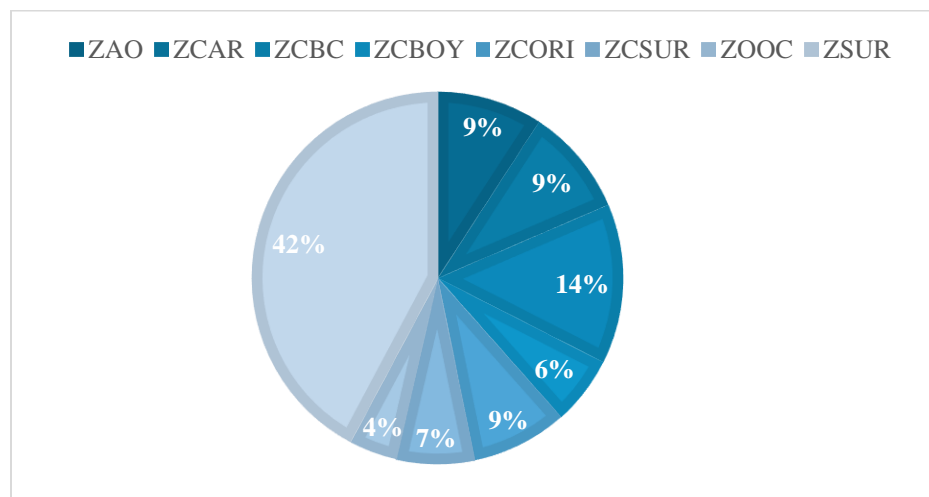
En la sistematización de la información se implementaron estrategias de recolección de información, por medio de encuestas de participación dada por la escuela nacional en formato Excel lo cual se facilitó la cuantificación de participación del espacio psicoretos, pautas, mindfulness.

### **Resultados de Impacto de la 8 Zonas, Serenidad**

Los siguientes resultados corresponden a datos cuantitativos, es decir, obtenidos de la suma de todo las zonas con sus respectivas conformaciones a nivel nacional.

**Tabla 3***Total Participantes Zonas*

Zona	Total, por zonas
ZAO	94
ZCAR	96
ZCBC	142
ZCBOY	61
ZCORI	86
ZCSUR	69
ZOOC	43
ZSUR	432

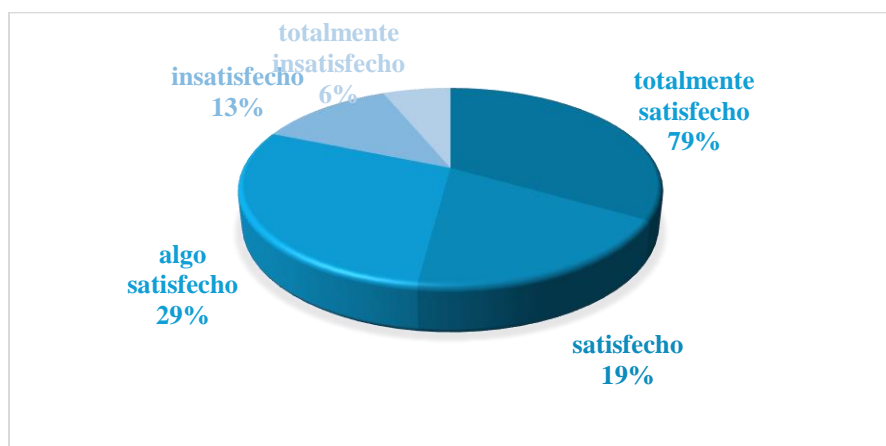
**Figura 24***Total de Participantes por Zonas*

Como se observa en la Figura 24 anteriormente, las 8 zonas de la UNAD, la zona con mayor número de participantes dentro de la plataforma humana es la zona ZSUR con una

marcador de 42% mientras que las otras zonas tienen un índice inferior, pero es importante resaltar la resiliencia de la participación activa dentro de los psicoretos que la universidad tiene para poder mitigar los factores de riesgo a nivel psicosocial. Frente a la aplicación de la escala Likert que utilizó una escala de calificación para conocer el nivel de acuerdo y desacuerdo, en esta recopilación de datos se escogieron por medio de una encuesta de satisfacción (5,4,3,2,1) con unos ítems de preguntas.

### Figura 25

*Resultados Likert, Grado de Satisfacción*



De la Figura 25 se puede analizar de modo general y teniendo en cuenta los ítems de la encuesta de satisfacción, que los participantes de las 8 zonas a nivel nacional con un porcentaje de 79% está totalmente satisfecho con el psicoretos llamado la serenidad mientras que 6% está insatisfecho con esta actividad podemos resaltar que el psicoretos otorga resiliencia de adaptación relacionado con el proceso de aprendizaje, de lo teórico, de lo práctico, además, esto teniendo como resultado la sensibilización de participación para implementar la promoción y prevención de factores de riesgos que atenden contra la salud mental y física.

## Conclusiones

En el registro de pausa mental, la participación estuvo dominada por docentes.

Geográficamente, el Centro Sur lideró en participación. Además, el impacto de estas actividades en la salud mental fue positivo, reconociendo sus beneficios y expresando agrado por realizarlas. Frente a la Encuesta de Satisfacción de Psico Reto 1, los participantes consideraron que lo aprendido era replicable en contextos laborales, sociales y familiares, e identificaron áreas de su rol para aplicar los conocimientos adquiridos. La mayoría indicó haber comprendido los conceptos transmitidos y reportó mejoras en su desempeño, bienestar y crecimiento personal, subrayando el impacto positivo de la actividad.

Por su parte, en la Encuesta de Satisfacción Psicoreto de la Empatía los participantes reconocieron que los aprendizajes eran aplicables a sus entornos y comprendieron los contenidos presentados. Además, valoraron positivamente la metodología y calidad de la experiencia, evidenciando un alto nivel de satisfacción. Asimismo, en la Sesión Mindfulness, los docentes constituyeron el grupo con mayor representación, demostrando un interés en esta actividad. La organización de la experiencia recibió una evaluación positiva, calificándola favorablemente, mientras que, avaluaron el cumplimiento de los objetivos propuestos. Los comentarios identificaron aspectos como la calidad de la experiencia y el aprendizaje obtenido, junto con sugerencias para mejorar la logística y diversificar los temas.

Las técnicas de meditación, como el mindfulness, pueden ser un recurso útil para controlar la ansiedad, mejorar nuestra atención, evitar el estrés y recuperar el control de nuestras emociones. Una de las grandes ventajas de la meditación, y de técnicas como el mindfulness, es que pueden llevarse a cabo en cualquier lugar y en cualquier momento. La mejora en la

capacidad de concentración que se consigue con la meditación tiene efectos beneficiosos en la memoria y en la atención en la vida cotidiana.

La diversión son las herramientas más eficaces para combatir el estrés y enfrentarse a los desafíos que se puedan presentar a lo largo del día. Ser activos en nuestro puesto de trabajo y conseguir disfrutar con ello va a hacer que rindamos mejor y esto, sin duda alguna, es un valor añadido para universidad nacional Abierta y distancia. Además, también es una manera de ayudar a fortalecer la motivación individual y colectiva, ayudando a innovar, una mejora en la toma de decisiones y el ambiente laboral es más agradable, ya que las relaciones se refuerzan.

Por otro lado, tenemos las pausas activas surgen, principalmente, como respuesta a la creciente aparición de las diferentes enfermedades laborales asociadas a factores ocupacionales como las actividades repetitivas y de fuerza. Las acciones en caminadas a la reducción de las lesiones osteomusculares se desarrollan a través de pequeñas rutinas de ejercicios durante la jornada laboral, cuyos objetivos principales son prevenir enfermedades óseo-musculares, disminuir el estrés y generar espacios de bienestar.

## Recomendaciones

Seguir con el plan de trabajo e implementación sobre las actividades que ayuden a mejorar la salud y bienestar.

Incentivar mayor participación por parte de la línea de riesgos psicosocial.

Impulsar competencias sanas deportivas entre los funcionarios de la plataforma humana.

Actividades tipo Escape Rom, como principal herramienta de diversión por parte de la línea de riesgos psicosocial.

Celebrar los cumpleaños no solo con un mensaje escrito si no también con compensación de día completo.

Seguir con estas actividades desde el inicio de periodo académico hasta la finalización para llevar un hábito desde el enfoque laboral de los funcionarios de la plataforma humana.

Que dentro de la universidad se maneje un solo día completo para estas estrategias.

Sensibilizar a los funcionarios a de la plataforma humana que sigan con esto hábitos para la promoción y prevención de riesgos de salud.

Hacer charlas de posibles riesgos el no tener un buen habito de pausa y como afecta la salud mental y física.

## Referencias

- Abarca, R. G., Peñafiel, M. P., Santillán, M. E., Buenaño, C. F. y Abarca, V. C. (2018). *Técnicas para disminuir el estrés laboral de los empleados*. Revista contribuciones a la Economía, (sept). <https://eumed.net/ce/2018/3/disminuir-estres-laboral.html>
- Aldridge J, M. & Fraser B, J. (2016). *Teachers' views of their school climate and its relationship with teacher self-efficacy and job satisfaction*. Learn Environ Res, 19(2), 291-307. <https://doi.org/10.1007/s10984-015-9198-x>
- Allande-Cussó, R., García-Iglesias, J. J., Fagundo-Rivera, J., Navarro-Abal, Y. Climent Rodríguez, J. A. & Gómez-Salgado, J. (2022). *Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo*. Rev. Esp. Salud Pública, 96(21), 1-11. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8620589>
- Andorno, A. (2012). *Bioética y dignidad de la persona* (Segunda Edición). Madrid: Tecnos. [https://www.researchgate.net/profile/RobertoAndorno/publication/299564168\\_Bioetica\\_y\\_dignidad\\_de\\_la\\_persona\\_2\\_ed/links/5ec8e8dc299b1c09ad5ba9b/Bioetica-y-dignidad-de-la-persona-2-ed.pdf](https://www.researchgate.net/profile/RobertoAndorno/publication/299564168_Bioetica_y_dignidad_de_la_persona_2_ed/links/5ec8e8dc299b1c09ad5ba9b/Bioetica-y-dignidad-de-la-persona-2-ed.pdf)
- Arias, W. L. (2012). *Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales*. Rev Cubana Salud Pública, 38(4), 525-535. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v38n4/spu04412.pdf>
- Barrera, M. A., Chaparro, C., Plazas, L. Y. & Buitrago, L. A. (2021). *Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención*. Rev Investig Salud Univ Boyacá, 8(2):131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Beauchamp, T. L., & Childress, J. F. (2002). *Principles of Biomedical Ethics*. New York, EEUU: Masson.

- Caballero, K. (2002). *El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza Profesorado*. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 6(1), 1-10.  
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Cares, J., Cid, M. J., Delgado, G., García, C. y Luengo, C. (2021). *Estrés laboral y percepción de síntomas de enfermedad cardiovascular en trabajadores de la Región del Ñuble, Chile*. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab*, 30(4), 407- 417.  
<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n4/1132-6255-medtra-30-04-407.pdf>
- Cladellas-Pros, R., Castelló-Tarrida, A. & Parrado-Romero, E. (2018). *Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual*. *Rev. Salud Pública.*, 20 (1), 53-59. <https://www.scielosp.org/pdf/rsap/2018.v20n1/53-59>
- Colegio Colombiano de Psicólogos [COLPSIC] (2016). *Respuesta pregunta frecuente No. 16*.  
<http://www.colpsic.org.co/quienes-somos/preguntas-frecuentes/24>
- Córdova-Cárdenas, G. M., López-Corral, A. & Félix-Rochin, A. L. (2022). *Percepción de estrés en docentes universitarios que trabajan a distancia*. *Revista De Investigaciones Universidad Del Quindío*, 34(2), 228–237. <https://doi.org/10.33975/riuiq.vol34n2.973>
- Corte Constitucional. *Sentencia C-182 Requisitos de interdicción y autorización judicial específica para esterilización quirúrgica de personas en situación de discapacidad mental mediante consentimiento sustituto*; 13 de abril de 2016.  
<https://www.suinjuriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30032805>
- Creswell, J., W. (2014). *Capítulo 9: El procedimiento cualitativo. Diseño de investigación. Aproximaciones cualitativas y cuantitativas* (143-171). Sage.

- Dane, E. (2011). *Paying attention to mindfulness and its effects on task performance in the workplace*. *Journal of Management*, 37(4), 997-1018.  
<https://doi.org/10.1177/0149206310367948>
- Flook, L., Goldberg, S. B., Pinger, L., Bonus, K., & Davidson, R. J. (2013). *Mindfulness for teachers: A pilot study to assess effects on stress, burnout and teaching efficacy*. *Mind, brain and education : the official journal of the International Mind, Brain, and Education Society*, 7(3), 10.1111/mbe.12026. <https://doi.org/10.1111/mbe.12026>
- Gheisari, Z., Beiranvand, R., Karimi, A., Ghalavandi, S., Soleymani, A. & Madmoli, M. (2018). *Relationship between occupational stress and cardiovascular risk factors determination: a case-control study*. *J Res Medical Dental Sci*, 6(3), 287-93.  
<http://dx.doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00125>
- Henry, O. & Evans, A. J. (2008). *Occupational Stress in Organizations*. *Journal of Management Research*, 8 (3), 123-135.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Hernández, G (2014). *EL Consentimiento Informado en la praxis de la psicología*. Bogotá: Colegio Colombiano de Psicólogos, Asociación Colombiana de Facultades de Psicología y Universidad del Rosario.  
[https://eticapsicologica.org/wiki/index.php?title=Archivo:Consentimiento\\_Informado\\_-\\_1.0.pdf](https://eticapsicologica.org/wiki/index.php?title=Archivo:Consentimiento_Informado_-_1.0.pdf)
- Hernández, G. A. & Sánchez, M. (2016). *Validación de la lista de chequeo para la elaboración del consentimiento informado en el ejercicio profesional de la Psicología en Colombia*. Bogotá D.C., Colombia: Colegio Colombiano de Psicólogos.

<https://www.colpsic.org.co/wp-content/uploads/2024/10/F-Validacion-Lista-cde-chequeopara-la-elaboracion-del-Consentimiento-Informado-2024.pdf>

Hülshager, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). *Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction*. *The Journal of applied psychology*, *98*(2), 310–325.

<https://doi.org/10.1037/a0031313>

Hyland, P. K., Lee, R. A., & Mills, M. J. (2015). *Mindfulness at work: A new approach to improving individual and organizational performance*. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, *8*(4), 576-602.

<https://doi.org/10.1017/iop.2015.41>

Iriarte-Pupo, A. J., Barreto Martínez, C. A., Campo-Landines, K., & Domínguez De La Ossa, E. (2021). *La inteligencia espiritual como estrategia para afrontar de manera constructiva el estrés laboral docente*. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, *24*(1). <https://doi.org/10.6018/reifop.435581>

Jackson, K. M., & Konczosné, M. (2022). *Student Burnout in Higher Education: From Lockdowns to Classrooms*. *Education Sciences*, *12*(12), 842.

<https://doi.org/10.3390/educsci12120842>

Kabat-Zinn, J. (2004). *Vivir con plenitud las crisis: Cómo utilizar la sabiduría del cuerpo y de la mente para afrontar el estrés, el dolor y la enfermedad*. Barcelona, España: Editorial

Kairós. <https://corporacionlaudelinaraaneda.cl/wp-content/uploads/2020/11/Libro-vivircon-plenitud-las-crisis.pdf>

- Lawlor, M. S., Schonert-Reichl, K. A., Gadermann, A. M., & Zumbo, B. D. (2014). *A validation study of the Mindful Attention Awareness Scale adapted for children*. *Mindfulness*, 5(6), 730–741. <https://doi.org/10.1007/s12671-013-0228-4>
- Ley 1090 de 2006. *Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones*. Septiembre 6 de 2006. D.O. 46.383.
- Ley 1581 de 2012. *Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales*. Octubre 17 de 2012. D.O. 48.587.
- López-Hernández, L. (2016). *Técnicas mindfulness en centros educativos. Desarrollo académico y personal de sus participantes*. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 26(2), 134-146. <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338246652009.pdf>
- Monroy-Castillo, A. & Juárez-García, A. (2019). *Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: una revisión sistemática*. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 248-72. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2307-79992019000300010](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000300010)
- Muñoz, D. Orellano, N. & Hernández, H. (2018). *Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales*. *Psicogente*, 21(40), 532-544. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Muñoz-Chávez, J. P., García-Contreras, R. & Valle-Cruz, D. (2022). *Burnout y educación en línea: adaptación y validación de escala durante la pandemia*. *Telos*, 24(1), 24-36. <https://doi.org/10.36390/telos241.03>
- Organización Mundial de la Salud [OMS] (2024, 2 de septiembre). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

- Osorio, J. E. y Cárdenas, L. (2017). *Estrés laboral: estudio de revisión*. Divers.: Perspect. Psicol., 13(1), 81-90. <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf>
- Patlán, J. (2019). *¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?* Revista Salud Uninorte, 35 (1), 156-184. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf>
- Peterson, M. (2003). *Estrés laboral: estudios del contexto, contenido y resultados del estrés*. Nueva York: Editorial Académica.
- Resolución 8430 de 1993 [Ministerio de Salud y Protección Social]. *Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud*. Octubre 4 de 1993.
- Rodríguez-Carvajal, R. (2007). *Emotion regulation and social interaction process in resident physician burnout*. Madrid, España: Ediciones Universidad Autónoma de Madrid.
- Rodríguez, R. & Rivas, S. (2011). *Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención*. Med Segur Trab, 57(1), 72-88. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Rubio, S. M., Gómez, R. V., Preciado, M. L., Carrillo, L. M., Campos, A. & Fajardo, A. L. (2018). *Factores protectores para disminuir el estrés laboral en trabajadores de una empresa de mensajería*. Revista Colombiana De Salud Ocupacional, 8(2), e-5483. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2018.5483>

- Shen, H. J., Basri, R. & Asimiran, S. (2018). *Relationship between Job Stress and Job Satisfaction among Teachers in Private and International Schools*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 8(12), 275-286.  
<http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v8-i12/5012>
- Tacca, D., & Tacca, A. (2019). *Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios*. Propósitos y Representaciones, 7(3), 323-353.  
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Tejero-Gonzales, C. & Fernández-Díaz, M. (2010). *Estrés laboral y dirección escolar. Escala de medición y jerarquía de estresores*. Bordón, 62(1), 123-137.  
<https://recyt.fecyt.es/index.php/BORDON/article/view/29111>
- Valdivieso-León, L., Lucas, S., Tous-Pallarés, A. & Espinoza-Díaz, I. M. (2020). *Estrategias De Afrontamiento Del Estrés Académico Universitario: Educación Infantil - Primaria*. Educación XX1, 23(2), 165-186.  
<https://www.redalyc.org/journal/706/70664431007/html/>
- Venegas, C. E. y Leyva, A. C. (2020). *La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores. A propósito del distanciamiento social*. Rev. Esp. Salud Pública, (94), 1-17.  
<https://enfispo.es/servlet/articulo?codigo=7721498>
- Watts, J., & Robertson, N. (2011). *Burnout in university teaching staff: a systematic literature review*. Educational Research, 53(1), 33–50.  
<https://doi.org/10.1080/00131881.2011.552235>

## Apéndices


### Apéndice A

#### *Formato Presentación Psicoreto 1, Serenidad*

Formato Presentación Psicoreto 1	
Fecha de la acción psicosocial	12 marzo 13 marzo (CEAD José Acevedo y Gómez)
Nombre de la actividad	La vida con serenidad es más bonita
Objetivo de la actividad	Cultivar el valor de la serenidad, por medio de estrategias que permitan el contacto con las emociones y experimentar una vida basada en la calma.
Temática	Psicoreto Serenidad
Población	Plataforma Humana de la UNAD
Duración	25 minutos
Materiales	Paletas con emojis.
Desarrollo de la actividad	<p>Momento 1: Rompehielos (5 minutos)</p> <p>Respiración profunda.</p> <p>El objetivo es ayudar a aliviar el estrés, el dolor y la ansiedad.</p> <p>Indicaciones:</p> <p>PASO 1: “Sé muy consciente de tu intención. ¿para qué vas a hacer este ejercicio? Di, por ejemplo: ahora voy a respirar para relajarme, descansar, sentirme mejor, recargar mis energías, etc. Manifiesta tu intención, lo que más necesites en este momento.</p> <p>PASO 2: Inhala aire lentamente por tu nariz, hasta colmar completamente (con la máxima capacidad posible) tus pulmones, iniciando su llenado desde la base en el abdomen, permitiendo que se distienda, que se infle como una bomba.</p> <p>PASO 3: Terminada la inhalación, retén el aire por un momento (3 a 5 segundos) en tus pulmones.</p> <p>PASO 4: Ahora exhala muy lentamente (también por tu nariz) todo el aire que has incorporado en tus pulmones hasta desocuparlos al máximo. Repite estos mismos movimientos cuatro o cinco veces más con mucha más conciencia y concentración en el</p>

	<p>acto de respirar “El mindfulness o atención plena, se ha demostrado en los últimos años como una potente forma de trabajo que genera cambios tanto a nivel cerebral y fisiológico en la persona como en su nivel de bienestar, a través de la reducción de la sintomatología de estrés, ansiedad y depresión, así como de la reducción de los pensamientos rumiativos”. Rueda, (2022)</p> <p>Momento 2: Serenometro (10 minutos)</p> <p>Se inicia psicoeducación sobre serenidad, luego se aborda los cuatro niveles de serenidad (safe self “Yo seguro”, wise self “Yo sabio”, beneficent self “Yo benéfico, universal self “Yo universal”), los cuales serán medidos a través del Serenometro, en el que cada participante reconocerá por medio de un emoji el estado en el que se encuentra su serenidad en cada nivel, lo anterior, relacionado a la situaciones experimentadas en los últimos 15 días, una vez identifiquen el estado en cada nivel en el serenometro, se abre el espacio para que los participantes que deseen puedan expresar verbalmente su sentir frente a las emociones, pensamientos y sensaciones físicas que surgieron durante la actividad.</p> <p><i>Objetivo:</i> Movilizar a los participantes al reconocimiento de la importancia de sentirse sereno como promotor de la toma de decisiones asertiva, de la resolución de conflictos y a mejorar las relaciones interpersonales.</p> <p>La serenidad es definida también como una experiencia emocional que contribuye a la aceptación de una situación, y se concibe como un estado de equilibrio físico, mental, emocional y espiritual que se presenta cuando una condición indeseable y desfavorable en la vida puede ser gestionada o aceptada. (Norell, 2015)</p> <p>El “self” puede ser experimentado a través de cuatro niveles de serenidad:</p> <p><i>Primer nivel:</i> es el “safe self”, facilita la percepción de seguridad personal, incluyendo: capacidad de separar las emociones negativas, conexión con el refugio interior, sentido de pertenencia, confianza y resolución de problemas para escapar del peligro.</p> <p><i>Segundo nivel:</i> es el “wise self”; facilita la perspectiva de la situación y se puede lograr la aceptación, incluyendo: aceptar todo aquello que no es posible cambiar, aumentar y mantener la conciencia en el presente, y cambiar todo aquello que uno mismo quiera cambiar.</p> <p><i>Tercer nivel:</i> se corresponde con el “beneficent self” y establece conexión con la bondad, incluyendo: conexión con uno mismo, altruismo, elegir una postura pacífica ante la vida, perdonarse a uno mismo, a los demás y al destino.</p> <p><i>Cuarto nivel:</i> corresponde al “universal self” y establece conexión con la espiritualidad; para alcanzar este nivel la persona tiene un sentido de conexión y pertenencia a alguna cosa más que a ellos mismos, mediante la naturaleza, el arte, la música, la meditación, logran alcanzar la espiritualidad, la conexión con la pureza del ser, la energía.</p>
--	--

	<p>El “self” puede ser experimentado a través de cuatro niveles de serenidad:</p> <p><i>Primer nivel:</i> es el “safe self”, facilita la percepción de seguridad personal, incluyendo: capacidad de separar las emociones negativas, conexión con el refugio interior, sentido de pertenencia, confianza y resolución de problemas para escapar del peligro.</p> <p><i>Segundo nivel:</i> es el “wise self”; facilita la perspectiva de la situación y se puede lograr la aceptación, incluyendo: aceptar todo aquello que no es posible cambiar, aumentar y mantener la conciencia en el presente, y cambiar todo aquello que uno mismo quiera cambiar.</p> <p><i>Tercer nivel:</i> se corresponde con el “beneficent self” y establece conexión con la bondad, incluyendo: conexión con uno mismo, altruismo, elegir una postura pacífica ante la vida, perdonarse a uno mismo, a los demás y al destino.</p> <p><i>Cuarto nivel:</i> corresponde al “universal self” y establece conexión con la espiritualidad; para alcanzar este nivel la persona tiene un sentido de conexión y pertenencia a alguna cosa más que a ellos mismos, mediante la naturaleza, el arte, la música, la meditación, logran alcanzar la espiritualidad, la conexión con la pureza del ser, la energía (Papiol Espinosa, G.; Norell Pejner, M. Y Abades Porcel, 2020)</p> <p><i>Enlace:</i>  <a href="https://acortar.link/8CbBvc">https://acortar.link/8CbBvc</a></p> <p>Momento 3: Tips para mantener la serenidad (10 minutos)</p> <p>Se realiza pregunta orientadora a los participantes ¿Cuáles estrategias han utilizado y consideran que son efectivas para lograr la serenidad en momentos de dificultad? Lo anterior, con el fin de generar un intercambio de experiencias que permitan construir herramientas de afrontamiento para los momentos de dificultad. Finalmente se socializarán tips para incentivar prácticas cotidianas que favorecen el fortalecimiento del valor de la serenidad.</p> <p><i>Objetivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Favorecer un espacio de reflexión en torno a las experiencias exitosas de los participantes respecto de las estrategias funcionales para mantener la calma en momentos de dificultad.</li> <li>• Socializar tips para incentivar prácticas cotidianas que contribuyan al fortalecimiento del valor de la serenidad.</li> <li>• Evite juzgar a los demás. Aunque sean diferentes, acéptelos como son. • Encuentre un equilibrio entre su esfuerzo y las recompensas que se da a sí mismo.</li> <li>• Regálese un rato cada día para usted mismo, para pensar, escucharse, repasar su agenda, para respirar tranquilo y relajarse.</li> </ul>
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recupere alguno de sus entretenimientos favoritos. Cuide su cuerpo, ámelo, dele una vida sana, aliméntelo de forma saludable. Evite el tabaco y el alcohol, y haga ejercicio regularmente.</li> <li>• Descanse, respete las horas de sueño y no fuerce su cuerpo hasta agotarlo.</li> <li>• Aproveche las esperas para descansar. Respire hondo y mire a su alrededor con calma. Por ejemplo, cuando tiene que esperar en una cola, cuando viaja en autobús o en metro o cuando el ordenador no funciona. En las situaciones tensas respire con calma unos instantes si es posible.</li> <li>• Si quiere algo, pídale, no espere que los demás lo adivinen.</li> <li>• Si tiene preocupaciones, coja una libreta y escriba. Le ayudará a ordenar sus ideas y a sentirse mejor</li> </ul> <p>Protecturlife.eu. Recuperado el 23 de febrero de 2024, de <a href="https://protecturlife.eu/wp-content/uploads/2021/03/12.-La-Serenidad.pdf">https://protecturlife.eu/wp-content/uploads/2021/03/12.-La-Serenidad.pdf</a></p>
Evaluación	<p>Link encuesta de satisfacción Psicoreto Serenidad:</p> <p><a href="https://acortar.link/0WVqgd">https://acortar.link/0WVqgd</a></p>
Pieza publicitaria	
Resultados	<p>Logros alcanzados</p> <p>Al iniciar con la actividad psicoeducativa, donde su principal función era sensibilizar a los participantes de la plataforma humanista de UNAD, sobre la importancia de serenidad como, con este taller se evidencio la reducción de estrés entre los funcionarios de las escuelas y demás funcionarios, se evidencio un cambio a nivel físico notable como lo fue sentir un alivio de cada uno de integrantes según desde su experiencia frente al ejercicio realizado de serenidad. Se evidencia una participación de 59 personas de las diferentes escuelas de formación donde se evidencia una alta participación de psicoreto de serenidad donde estos 59 participantes hicieron una participación frente a los 2 momento y los 4 niveles de</p>

	<p>serometro. Se socializa QR, para el diligenciamiento de la encuesta de satisfacción psicoreto de la serenidad 2024 marzo.</p> <p>Oportunidades de mejora</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alargara los tiempos de los psico recto frente a los temas por tiempo laborales se les dificulta un poco.</li> <li>2. Fomentar y promover una cultura en JAG de autocuidado en el bienestar emocional y de su salud física.</li> <li>3. Implementara obligatorio este espacio por parte de recursos humanos para prevenir un factor de riesgo que se puede prevenir.</li> </ol>
--	---

## Apéndice B

### *Formato de Planeación, Ejecución y Seguimiento- Postbienestar Integral Unadista, Empatía*

1. Nombre de la Experiencia:	Psicoreto – Empatía más Empatía, más UNAD	2. Fecha:	Abril
3. Hora:	8:am -12pm	4. Lugar:	José Acevedo y Gómez
5. Zona:	ZCBC	6. CEAD, CCAV o UDR:	JAG
7. Responsable:	Margarita Rosa Ahumada	8. Mediación:	Presencial
9. Líneas de acción:	Felicidad organizacional y psicológica positiva	10. Estamento participante:	Docentes
11. Objetivo de la experiencia	Promover la empatía como una habilidad importante en el entorno laboral, lo que propiciará un ambiente más positivo y colaborativo.		
12. Justificación	Fomentar y promover una cultura de bienestar en el Autocuidado emocional.		
13. Descripción metodológica: (fases de la experiencia – definir si es taller, conferencia, seminario o simposio, entre otras)	<p>Momento 1: Rompe hielo (5 minutos)</p> <p>"Reflejos empáticos: Explorando el espejo de lo que proyectamos". Esta actividad consiste, por parejas un participante imita los movimientos del otro para fomentar la empatía y la imitación, los pasos a seguir son:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formación de parejas: Organiza a los participantes en parejas, asegurándonos de que estén cómodos trabajando juntos.</li> <li>2. Explicación de la actividad: Explica a los participantes que en esta actividad uno de ellos será el "espejo" y deberá imitar los movimientos del otro compañero de manera sincronizada.</li> </ol>		

<p>Material de Apoyo</p>	<p>3. Inicio de la actividad: Pide a los participantes que elijan quién será el primero en ser el "modelo" y quién será el "espejo". El modelo realizará una serie de movimientos simples y el espejo deberá imitarlos al instante.</p> <p>4. Rotación de roles: Después de un tiempo determinado, haz que cambien de roles para que ambos tengan la oportunidad de ser el modelo y el espejo.</p> <p>5. Observación y retroalimentación: Anima a los participantes a prestar atención a los detalles y a la precisión en la imitación. Después de cada ronda, permite que compartan cómo se sintieron al ser imitados y al imitar a su compañero.</p> <p>6. Reflexión y discusión: Al finalizar la actividad, reúne a los participantes para que reflexionen sobre la importancia de la empatía, la comunicación no verbal y la capacidad de ponerse en el lugar del otro.</p> <p>Al ejecutar la actividad "Espejo", los participantes pueden desarrollar habilidades de empatía al experimentar cómo es estar en la posición del otro y al practicar la imitación sincronizada. Esta actividad fomenta la conexión emocional, la atención plena y la capacidad de comprender y responder a las señales no verbales de sus compañeros.</p> <p>Para ejecutar la actividad se pueden realizar los siguientes movimientos:</p> <p><i>Movimientos corporales simples:</i> Pueden ser movimientos como levantar un brazo, agacharse, girar sobre sí mismo, caminar en el lugar, etc.</p> <p><i>Expresiones faciales:</i> Incluyen sonreír, fruncir el ceño, abrir los ojos ampliamente, guiñar un ojo, entre otros gestos faciales.</p> <p><i>Posturas y gestos:</i> Involucran adoptar posturas corporales específicas como ponerse de pie en un solo pie, cruzar los brazos, inclinarse hacia adelante, entre otros gestos y posturas.</p> <p><i>Movimientos coordinados:</i> Se pueden realizar movimientos que requieran coordinación entre ambas personas, como chocar las manos, hacer un saludo, hacer un pequeño baile sencillo, entre otros.</p> <p>Momento 2: Desarrollo de la actividad (15 minutos)</p> <p>Ponerse en el lugar del otro.</p> <p><i>Paso 1:</i> Se brinda espacio de psicoeducación, definiendo que es la empatía. “De acuerdo con (Friestino, 2021) la empatía puede definirse como una habilidad que</p>
--------------------------	---

implica entender las experiencias y perspectivas interiores de la persona y una capacidad de comunicar ese entendimiento y actuar a partir de él”.

*Paso 2:* Para poner en práctica la empatía, se toman los 10 pares de huellas y se colocan en el piso en diferentes direcciones (al final de este documento hay un ejemplo de cómo se pueden organizar, cada zona escoge la dirección que darán a las huellas) se da la instrucción a los participantes, donde cada uno debe saltar encima de las huellas y debe caer en la dirección en que las huellas se encuentren, esto permitirá que el participante se esfuerce en ponerse en el lugar del otro.

*Paso 3:* al finalizar el ejercicio, se orienta al participante a evocar su experiencia frente al ejercicio y que de 1 a 10 exprese cuanto fue el esfuerzo por tener que estar en los zapatos de su compañero (representado en las huellas).

*Paso 4:* De esta manera debe participar cada persona.

*Paso 5:* Al finalizar todos los participantes se dan un aplauso y se solicitará que de forma voluntaria quienes quieran contar su experiencia respondan la siguiente pregunta ¿Qué reflexiones surgen a partir del ejercicio realizado sobre la empatía en el entorno laboral?

Importante: Al final del documento están las huellas que se deben imprimir y luego sacar fotocopias (mínimo 10) para ponerlas en diferentes direcciones y de esta manera el participante debe saltar en la dirección en la que se encuentre la huella.

Momento 3: Conclusión y cierre (10 minutos)

Mural Más EMPATÍA, más UNAD.



Para finalizar, se motivará a los participantes a dejar plasmado en un posit su compromiso para aportar en el entorno laboral a la generación de espacios empáticos, estos serán puestos en un mural denominado Más EMPATÍA, más UNAD que quedará expuesto en un lugar visible con el fin de tener presente los compromisos cada día y trabajar en ellos. Y para cerrar el espacio se compartirán tips que incentivan prácticas que favorecen la empatía.

Practica la gratitud diaria.

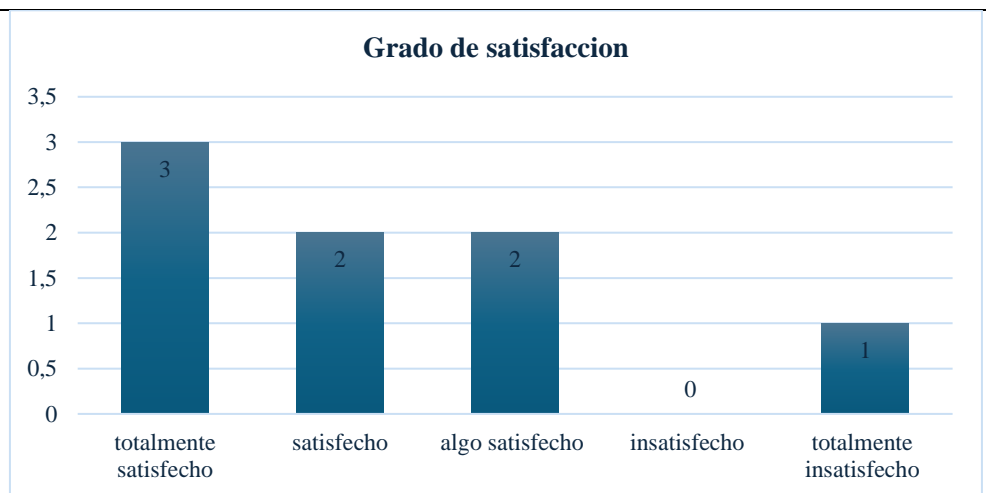
Haz actos de amabilidad.

Escucha con empatía a los demás sin juzgar.

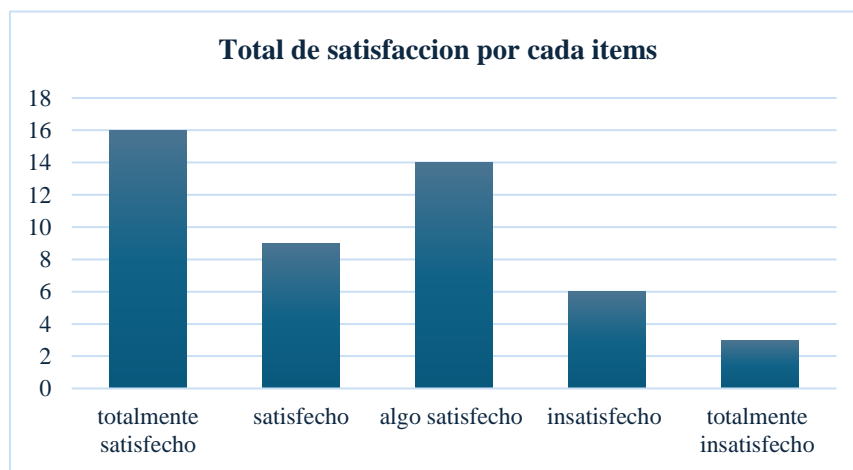
Cultiva relaciones positivas.

	<p>Practica el perdón.                  Practica el autocuidado.                  Cultiva la conciencia emocional.</p>
<p>14. Aliados                  Estratégicos                  Internos /                  Externos</p>	<p>Internos: Gthum y ECSAH CEAD JAG</p>
<p>15. Presupuesto</p>	<p>Autogestión</p>
<p>16. Evidencias                  (Fotos, listado de asistencia, captura de correo de convocatoria)</p>	<p>Piezas Publicitarias</p>  <p>En abril se vive                  Más Unad más Empatía  <b>Psicoreto por la Empatía, espéralo muy pronto</b>                  GERENCIA DE TALENTO HUMANO                  ECSAH</p> <p>Línea Riesgo Psicosocial G.T.U.M. (2024)</p> <p>Registro fotográfico:</p> 

		
<p>17. Evaluación de la actividad (Análisis de la encuesta de satisfacción)</p>	<p>Logros Alcanzados</p> <p>Dentro de diseño del psicoreto de empatía, se logró como eje fundamental de esta actividad de ponerse en lo zapatos del otro esto con experiencias opuestas y brindado un mayor reconocimiento, a los estados de ánimo de las otras personas poniendo en si una personalidad opuesta</p> <p>Análisis</p>	



Podemos observar que el gráfico de barras nos muestra totalmente satisfecho por encima de 2,5 %esto demostrado que el psicoreto de empatía gusto mucho en cuanto a participación, por otro lado tenemos insatisfecho que se marcó como 0,0% esto nos demuestra que estamos realizado las actividades con un buen manejo metodológico y dinámico dentro de contexto de la línea de riesgo psicosocial y por ultimo tenemos satisfecho que son lo que resalta más en la cuentas de satisfacción de psicoreto de empatía.



#### Análisis

Podemos observar en gráfico de barras que el promedio de totalmente satisfecho Esta por el 16% con una escala de 0-18 por otro lado está satisfecho con un promedio de 09% y algo satisfecho por 14% e insatisfecho 6% y totalmente

	insatisfecho con 2% esto quiere decir que de ultimo ítems nos demuestras que, que el psicoreto de empatía gusto mucho con la escala de 0-18.
18. Observaciones	Salida conforme

## Apéndice C

### *Ficha Técnica Psicoreto la Diversión*

Ficha Técnica Psicoreto La Diversión	
Fecha de la acción psicosocial	14 mayo 2024
Nombre de la actividad	Diviértete al ritmo de la UNAD
Objetivo de la actividad	Fomentar la diversión, la colaboración, la comunicación y el trabajo en equipo como elementos que aportan significativamente a la creación de entornos organizacionales positivos y productivos.
Temática	Psicoreto la diversión
Población	Funcionarios, docentes y contratistas de la UNAD
Duración	40 minutos
Materiales	Dulces para premiar al grupo ganador Lista para firma de participación Código QR con la encuesta Lista con las palabras que estén dentro de una canción Rompecabezas Hula hula Cronometro

Desarrollo de la actividad	<p>Momento 1 Rompe hielo</p> <p>“Quién es más inteligente”</p> <p><a href="https://www.facebook.com/share/v/ZqyTV8jJa9eVh8tn/?mibextid=xfxF2i">https://www.facebook.com/share/v/ZqyTV8jJa9eVh8tn/?mibextid=xfxF2i</a></p> <p><i>Materiales</i></p> <p>Hula hula</p> <p>Cronometro</p> <p><i>Paso 1:</i> Se les indica a los participantes que se deben hacer 2 grupos, 1 de mujeres y otro de hombres.</p> <p><i>Paso 2:</i> inicia un primer grupo formando uno al lado del otro tomados de las manos.</p> <p><i>Paso 3:</i> se les entrega un hula hula explicándoles que deben pasar el hula hula entre ellos sin soltarse de las manos, con el propósito de llegar hasta el final de la fila y en el menor tiempo posible, el practicante debe ir cronometrando el tiempo, gana el grupo que realice la actividad en el menor tiempo posible.</p> <p><i>Reflexión</i></p> <p>Se les pregunta a los asistentes de la actividad como se sintieron y que significa para ellos trabajar en equipo ya que este tipo de actividades incrementa la comunicación, se comparten ideas y opiniones repartiendo tareas con el propósito de alcanzar la meta.</p> <p>Tiempo de duración: 10 minutos</p> <p>Momento 2 Los participantes se dividen en 2 equipos</p> <p>Cada equipo recibe una cantidad igual de participantes</p> <p>El facilitador debe tener una lista de palabras que estén en canciones.</p> <p>El equipo que más canciones cante va ganando (se les puede dar de premio un dulce a cada uno de los ganadores)</p> <p><i>Desarrollo</i></p> <p>El facilitador va dirigiendo la actividad por medio palabras, ejemplo:</p> <p>Una canción que tenga la palabra abrázame, todos deben cantar la misma canción.</p> <p>El primer grupo en hacerlo gana 1 punto.</p>
----------------------------	---

	<p>En medio de la actividad, se les informa un desafío adicional Ejemplo: Todos deben estar parados en un solo pie, mientras cantan un fragmento de la canción. Cada equipo debe cantar al menos 3 canciones (fragmentos-no es necesario que canten toda la canción)</p> <p>Ejemplos de retos:</p> <p>Todos deben estar aplaudiendo</p> <p>Todos los participantes parados en un solo pie</p> <p>Todos deben caminar en círculo</p> <p>Todos deben estar empinados</p> <p><i>Objetivo:</i> Fomentar la creatividad, la expresión corporal y la desinhibición, además de trabajar la atención y la memoria al tener que recordar las canciones, permite que los participantes se expresen de manera creativa mientras disfrutan de la música. Además, ayuda a mejorar la cohesión del grupo y a romper barreras de comunicación.</p> <p>Tiempo de duración: 20 minutos</p> <p>Momento 3</p> <p>Tiempo de duración: 10 minutos</p> <p>Los participantes se dividen en 4 equipos</p> <p>Cada equipo recibe una cantidad igual de participantes</p> <p>Se le entrega a cada equipo 6 palabras para poder componer una estrofa de una canción, poema, etc. Que pertenezca a su región (debe ser creada no imitada)</p> <p>El facilitador expondrá que cada equipo tendrá que armar una estrofa de una canción que haga alusión a su región (rajaleña, poema llanero, carranga, etc.), la cual debe contener ritmo, rima y debe ser divertida.</p> <p>El equipo logrará como producto del Psicoreto realizar la estrofa de una canción y realizará la respectiva mímica mostrando la manera de identificarse con su región.</p> <p><i>Objetivo:</i> Fomentar la creatividad, la tradición, el regionalismo y la integración de la plataforma humana, a través de la composición propia de su región, lo que permitirá la apropiación con su entorno.</p>
--	--

Finalmente se socializarán aspectos relacionados con la importancia de participar de los espacios que promueven la diversión.

*Beneficios que promueve la diversión:*

Promoción del bienestar emocional: La diversión mejora el estado de ánimo, aumentar la sensación de felicidad y reduce factores negativos. La diversión libera endorfinas, neurotransmisores que actúan como analgésicos naturales y generan sentimientos de placer y felicidad. Esto se traduce en una reducción del estrés, la ansiedad y la tristeza, promoviendo un estado mental positivo y optimista (Fredrickson, 2001; Brown & Fredrickson, 2006).

Fortalecimiento de las relaciones interpersonales: Participar en actividades divertidas en grupo fomenta la comunicación, cooperación, cohesión y la escucha asertiva entre los participantes, lo que fortalece las relaciones sociales.

Estímulo de la creatividad: La diversión y el juego pueden estimular la creatividad al permitir a los participantes explorar nuevas formas de pensar y actuar. La diversión nos invita a imaginar mundos posibles, a jugar con escenarios hipotéticos y a desafiar los límites de la realidad, estimulando nuestra capacidad creativa (Vygotsky, 1978; Gardner, 1985).

Mejora del clima laboral: Estas actividades pueden contribuir a crear un ambiente laboral positivo y agradable, lo que a su vez puede aumentar la motivación y satisfacción grupal. La incorporación de actividades divertidas en el entorno laboral alivia el estrés, la tensión y la monotonía, creando un ambiente más agradable y propicio para la productividad (Karasek & Theorell, 1978; Maslach & Jackson, 1981).

Reducción del estrés: La diversión y el entretenimiento genera impacto positivo en la salud mental y emocional de los participantes.

Fomento de la resiliencia: Participar en actividades divertidas y lúdicas permite el desarrollar la capacidad de afrontar y superar desafíos.

*Tips para la diversión.*

Experimenta cosas nuevas: Prueba nuevos alimentos, explora lugares, aprender una habilidad nueva o incluso probar un pasatiempo diferente.

Ríe más al ver comedias, compartir chistes: La risa es una excelente manera de aliviar el estrés y mejorar tu estado de ánimo, a través de comedias, compartir chistes con amigos o simplemente reírte de ti o del momento.

Organiza eventos sociales: Planificar reuniones, paseos, noche de juegos, fiestas o actividades con amigos, familiares o colegas, esto te permite conectarte con otros, crear lazos más fuertes y alimentan tu bienestar emocional.

Mantén una mentalidad lúdica: No pierdas tu capacidad de jugar y divertirse como lo haría un niño, se positivo ante los desafíos y las situaciones, busca el lado divertido de las cosas y no te tomes la vida demasiado en serio todo el tiempo.

Realiza actividades al aire libres: Sal a caminar, haz senderismo, disfruta de una salida al parque o simplemente respira aire fresco, esto ayuda a despejar la mente y conectarte con el entorno.

Desafíate a ti mismo: Establece metas que te motiven a crecer y superarte, como metas físicas, intelectuales, emocionales o creativas, esto te permite a desarrollar habilidades, aumentar tu confianza y sentirte realizado.

Crea recuerdos: Dedicar tiempo a actividades y experiencias significativas, capturando esos momentos a través de fotografías o escritos.

Escucha música y baila: La música y el baile tiene el poder de elevar el ánimo y crear una atmósfera de alegría y diversión, llenándote de energía y bienestar.

Aprende a relajarte: Practica la meditación, el yoga, mindfulness, la respiración profunda o simplemente dedicar tiempo a actividades tranquilas, pueden ayudarte a reducir el estrés, renovar tu energía y mejorar tu bienestar general

#### *Referencias bibliográficas*

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology. *The American psychologist*, 56(3), 219.

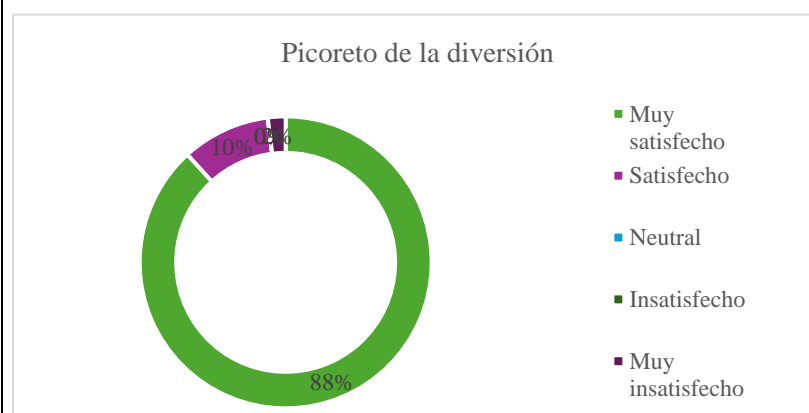
Brown, N. J., & Fredrickson, B. L. (2006). Positive emotions and the cultivation of resilience. *American psychologist*, 61(3), 218.

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.

	<p>Gardner, H. (1985). <i>Frames of mind: The theory of multiple intelligences</i>. Basic Books.</p> <p>Karasek, R. A., &amp; Theorell, T. (1978). <i>Health work: A social ecological perspective</i>. Basic Books.</p> <p>Maslach, C., &amp; Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. <i>Journal of occupational behavior</i>, 2, 99-118.</p>
Evaluación	<p>Formato de Evaluación:</p> <p><a href="https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=elQA_LskT06dYXP8peud891nKzyw0YZKoE4VQ6Iz5n9UQkJHTzVWNzJDVDdPSjMxNjI3TVFLR1pSMi4u&amp;origin=QRCode">https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=elQA_LskT06dYXP8peud891nKzyw0YZKoE4VQ6Iz5n9UQkJHTzVWNzJDVDdPSjMxNjI3TVFLR1pSMi4u&amp;origin=QRCode</a></p>
Pieza publicitaria	
Resultados	<p><i>Cuantitativos y cualitativos.</i></p> <p>En los resultados cualitativos obtenidos, se evidenció en la actividad de Psicoreto de la diversión que un gran número de participantes se identifican con que algunas de las actividades de la diversión con las que más les gusta aplicar estarían compuestas por dos: una de ellas está la de cultura general y la segunda es, actividades deportivas en el desarrollo y fortalecimiento físico, con base a eso podemos identificar que la plataforma humana unadista se siente muy conforme con este tipo de actividades, ya que les ayuda de alguna</p>

manera a poder distraerse y así bajar los niveles de estrés por diferentes factores en sus actividades diarias.

Dentro de los resultados del psicoreto de la diversión desde el la metodología cuantitativa, se logra evidenciar que en la cantidad de participantes fue satisfactorio de lo esperado, ya que entre docentes y administrativos fueron un total de 51 participantes, con un nivel de muy satisfecho con un 85%, nivel satisfacción fue del 10%, por otra parte en el ítems de muy insatisfecho fue de 2%, por lo cual se deduce que el psicoreto de la diversión estuvo por los niveles positivos, cuanto al cumplimiento del objetivo de esta actividad.



#### Logros/ Lecciones aprendidas/oportunidades de mejora

*Los logros* obtenidos del psicoreto de la diversión, deja ver que fue muy satisfactorio con referente los resultados de calificación de la aprobación del Psicoreto, por otra parte las *lecciones aprendidas* deja ver que en algunas ocasiones se presenta un poco de intimidación o desmotivación por algunos docentes que no se veían comprometidos en el desarrollo de la actividad, por ultimo las *oportunidades de mejora* se deben generar un mejor voz a voz con los docentes con referente a estas actividades, ya que talvez por sus labores lo pasan de desapercibido los horarios en el cual estuvieron ya estipulados desde el inicio de los psicoretos.

Bibliografía	<p>Psicologíamenteysalud.com (s.f) 10 ejemplos efectivos de actividades para mejorar la dinámica de grupo <a href="https://psicologiamentesalud.com/ejemplos-de-actividades-para-mejorar-la-dinamica-de-grupo-en-psicologia/">https://psicologiamentesalud.com/ejemplos-de-actividades-para-mejorar-la-dinamica-de-grupo-en-psicologia/</a></p> <p>Paritripti (2023) VANTAGECIRCLE 10 actividades de trabajo en equipo que fortalecen las relaciones de trabajo, <a href="https://vantagecircle.com/10-actividades-de-trabajo-en-equipo-divertidas-en-la-empresa/">10 Actividades de trabajo en equipo divertidas en la empresa (vantagecircle.com)</a></p> <p>Historias para reflexionar (s.f) Mensajes de reflexión para el trabajo en equipo <a href="https://historiasparareflexionar.com/mensajes-de-reflexion-para-el-trabajo-en-equipo/">Mensajes de reflexión para el trabajo en equipo (historiasparareflexionar.com)</a></p> <p>Todospositivos. Com (2024) <i>Habilidades</i> ¿Quién es más inteligente? ¿Hombre o mujeres? [Facebook] <a href="https://www.facebook.com/todospositivos/videos/1066153687782452/?mibextid=xfxF2i&amp;rdid=t9IjMJHZptYBn5ME">https://www.facebook.com/todospositivos/videos/1066153687782452/?mibextid=xfxF2i&amp;rdid=t9IjMJHZptYBn5ME</a></p>
--------------	--


## Apéndice D

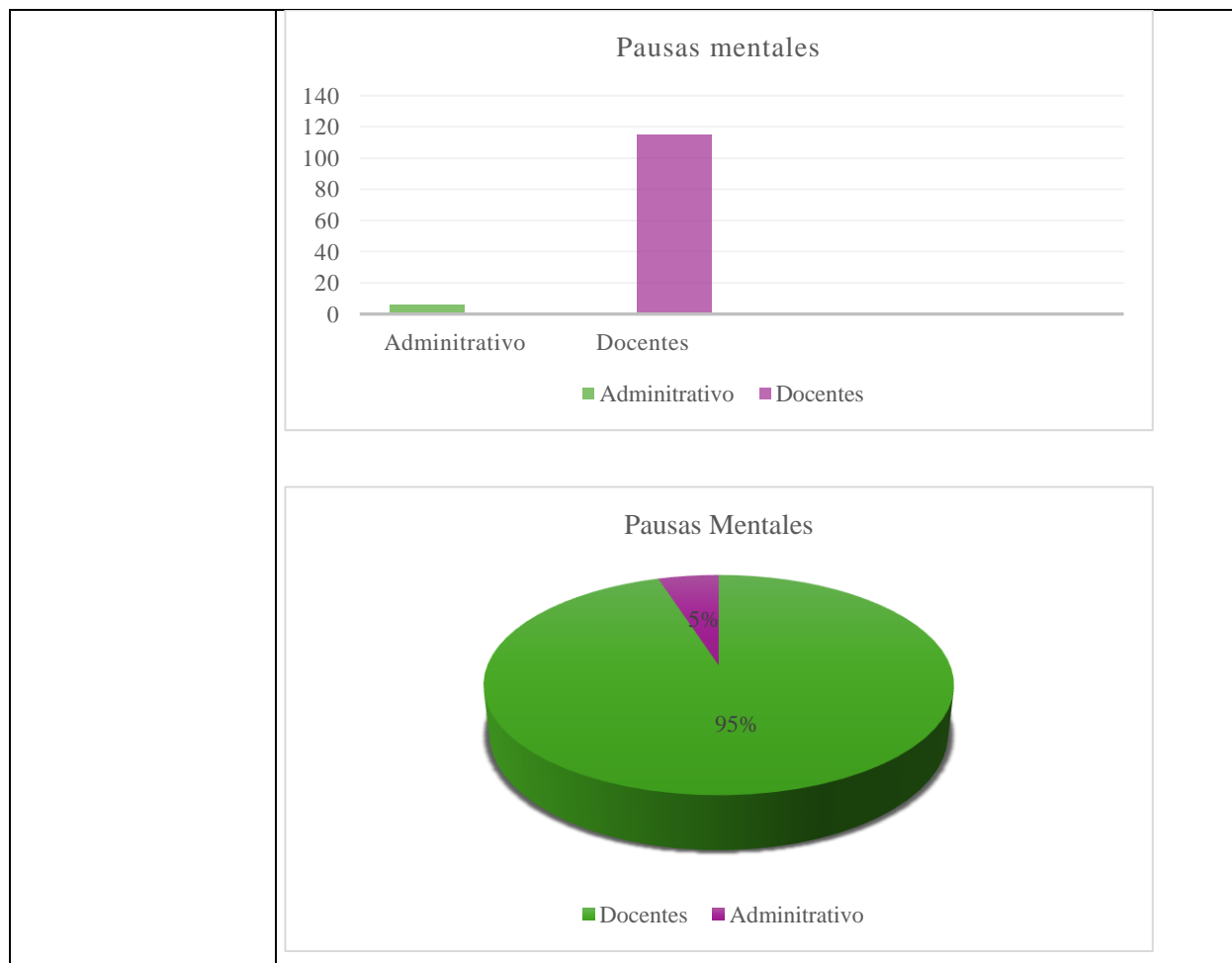
### *Formato Presentación Pausas Cognitivas*

Formato Presentación Pausas Cognitivas	
Fecha de la acción psicosocial	24 de Abril
Nombre de la actividad	Comprender la información es una forma de aprender
Objetivo de la actividad	Fomentar el bienestar mental y emocional de los docentes administrativos y contratistas de apoyo en la Plataforma Humana Unadista, a través de la implementación de actividades creativas y dinámicas que promuevan el descanso mental, mejoren las habilidades cognitivas y fortalezcan la resiliencia ante las demandas del entorno educativo.
Temática	Pausas cognitivas
Población	Plataforma Humana de la UNAD

Duración	15 minutos
Materiales	Lista de mensajes cortos, una bolsa, espacio para formar un círculo.
Desarrollo de la actividad	<p>Actividades</p> <p>Actividad rompe hielo: Saltar de forma guiada - (5 minutos)</p> <p>Objetivo: Es promover de manera adecuada la escucha activa.</p> <p>Momento 1</p> <p><i>Paso 1:</i> Todos los participantes deben de ponerse de pie en un lugar cómodo, escuchando atentamente al guía, en las indicaciones del paso a paso para la ejecución de la actividad, mientras se hace un breve estiramiento de muslo.</p> <p><i>Paso 2:</i> El guía les pide a los participantes que den saltos en sentidos de orientación de izquierda, derecha, adelante y atrás, abajo y arriba, mientras ellos repiten las palabras de orientación en voz alta. Los participantes de forma antena, deberán saltar todos a la vez de forma muy sincronizada todo el grupo repitiendo las palabras de izquierda, derecha, adelante, atrás, abajo, arriba.</p> <p><i>Paso 3:</i> El guía les solicita a los participantes que cuando se diga la palabra izquierda ellos saltaran a la derecha, pero mientras ellos dirán en voz alta izquierda, cuando salten a la izquierda ellos dirán en voz alta derecha, cuando se diga abajo, ellos bajaran pero dirán en voz alta arriba y cuando se diga arriba ellos subirán y dirán en voz alta abajo.</p> <p>Esta actividad lo que permite es estimular la escucha activa y el hipocampo, que representa la memoria espacial episódica relacionada con la orientación espacial en los seres humanos.</p> <p>Momento 2</p> <p><i>Teléfono Roto: Bienestar mental (10 minutos)</i></p> <p><i>Momento o actividad:</i> Los participantes se reúnen en círculo con una distancia de un paso</p> <p><i>Qué hacer:</i> Transmitir un mensaje corto de manera secuencial, susurrándolo de persona a persona, pero el participante que tiene el mensaje debe de darle la vuelta al círculo o salón para llegar nuevamente a su puesto, así indicarle la frase inicial al siguiente participante y así sucesivamente, mientras el guía en alguno</p>

	<p>de los participantes le generara una distracción para que el mensaje llegue a medias con referencia al mensaje inicial.</p> <p>Ejemplos de mensajes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• "Respira profundamente y encuentra tu calma interior."</li> <li>• "Visualiza tus metas y concéntrate en alcanzarlas paso a paso."</li> <li>• "Confía en tu intuición y toma decisiones con seguridad."</li> <li>• "Acepta los desafíos como oportunidades de crecimiento personal."</li> <li>• "Haz una pausa para conectar con tus emociones y necesidades"</li> </ul> <p><i>Propósito y/o sentido:</i> Mejorar la comunicación efectiva y la concentración, promoviendo la claridad mental y reduciendo el estrés.</p> <p><i>Final de la actividad:</i> Una vez que el mensaje ha sido transmitido a través del círculo, el último participante lo comparte en voz alta con el grupo. Luego, se invita a los participantes a reflexionar brevemente sobre el mensaje recibido y cómo podría aplicarse en su vida diaria para promover el bienestar mental y emocional. Se abre un espacio para compartir experiencias, pensamientos o emociones relacionadas con los mensajes compartidos. Finalmente, se agradece a los participantes por su participación y se les anima a llevar consigo los mensajes de claridad mental y bienestar emocional en su jornada diaria.</p>
Evaluación	<p><a href="https://goo.su/9eoyaJ">https://goo.su/9eoyaJ</a></p>

Pieza publicitaria	
Resultados esperados	<p>Los resultados obtenidos desde un enfoque cualitativo en el desarrollo de la pausa mental, fue muy satisfactorio para los docentes y administrativos de la plataforma humana Unadista, ya que de cierta manera los saco de forma temporal de sus funciones laborales, para dar paso a una pausa y de esta manera liberara su estrés de sus funciones, por lo cual se evidencia en el registro de satisfacción comentarios positivos, como por ejemplo “<i>Son actividades que ayudan oxigenar, a despejar la mente para continuar con la actividad laboral</i>”, lo cual deja en evidencia que estas actividades se debe seguir realizando de forma periódica, para el bienestar de la salud mental de toda la plataforma humana Unadista.</p> <p>Los resultados desde el enfoque cuantitativo, se observa de forma muy satisfactoria la participación de la plataforma humana Unadista en la actividad de pausas mentales, ya que en los datos obtenidos se evidencia que el volumen de participación fue alto, donde se destaca en el número de participantes de 121, entre docentes y administrativos, dejando como evidencia una de las mayores asistencias en las actividades de pausas mentales en el (JAG). Desde los resultados obtenidos se evidencian que la asistencia del área <i>administrativa</i> fue más baja con 6 con una participación del 5% participantes y la de los <i>docentes</i> rompió records teniendo como nuero de participantes de 115 siendo una participación del 95%.</p>

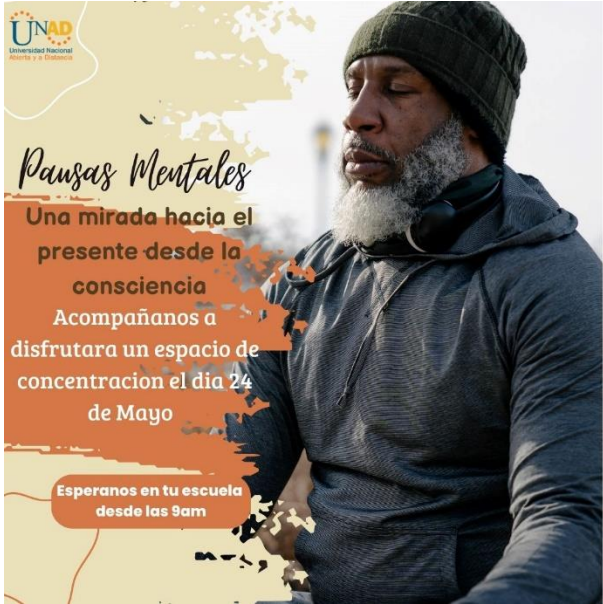


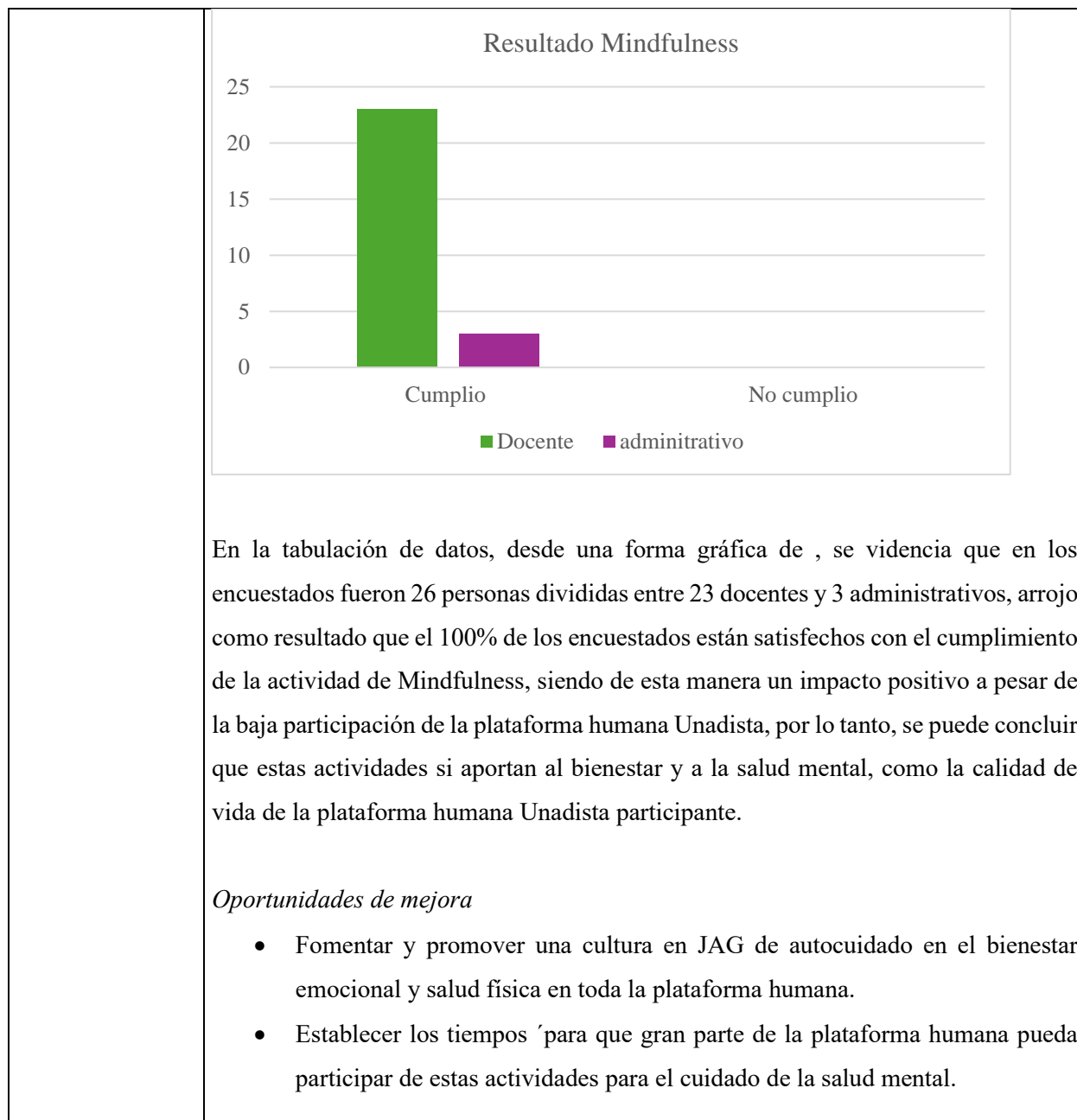
## Apéndice E

### *Formato Presentación Mindfulness 1*

Formato Presentación Mindfulness 1	
Fecha de la acción psicosocial	24 mayo de 2024 (CEAD José Acevedo y Gómez)
Nombre de la actividad	Mindfulness: Una mirada hacia el presente desde la consciencia.

Objetivo de la actividad	Visualizar situaciones a través de estados de calma y promover la práctica de la gratitud en la cotidianidad para aumentar los pensamientos positivos y los altos estados de consciencia en el aquí y en el ahora.
Temática	Mindfulness
Población	Plataforma Humana de la UNAD
Duración	17 minutos
Materiales	Salón, herramientas personales, listado de asistencia, dispositivo (bafle) para reproducción de música.
Desarrollo de la actividad	<p>El Mindfulness, o atención plena: Es una de las herramientas más útiles para lograr el equilibrio emocional y mejorar la concentración y el bienestar de los individuos, además existen una variedad de evidencia de que su uso contribuye la regulación de las emociones, reducir el estrés y la ansiedad, ayuda a dormir mejor y favorece la creatividad. Jonathan García-Allen. (2017).</p> <p>Momento 1 Visualización (7 min).</p> <p>Relajar el cuerpo mediante respiración profunda y pensando en el pasado.</p> <p>Objetivo: Visualizar estados de calma a través de ejercicios de respiración y atención plena consiente.</p> <p><i>Paso 1.</i> Los participantes deben de cerrar lentamente los ojos mediante instrucción guiada, mientras sus ojos están cerrados los participantes deben de pensar en un recuerdo del pasado, puede ser logros, acciones positivas como el de ayudar a otra persona o acciones que hizo por sí mismo.</p> <p><i>Paso 2.</i> Saborear ese recuerdo durante unos minutos, ¿Cómo me sentí?, ¿Qué emociones positivas me evoca a ese recuerdo?, el participante siente la respiración, su cuerpo se relaja, el guía les indica esta pregunta durante el desarrollo de la meditación guiada ¿Cómo se siente mi cuerpo con estas emociones positivas?</p> <p>Momento 2. Experiencias futuras. (7 min.)</p> <p>Se les solicita a las participantes mantener los ojos cerrados, donde el guía les pide que piensen en un objetivo o meta a futuro, ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensar más en mí, subir el autoestima</li> <li>• Practicar un deporte, aprender a bailar</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terminar un curso, una maestría o especialización, etc. El guía les solicita a los participantes imaginara y saborear esos objetivo, donde se les piden que se visualicen cumpliendo ese objetivo, ¿Qué emociones me evoca esta visualización?, ¿Cómo está mi cuerpo y los latidos de mi corazón cuando visualizo el futuro?</li> </ul> <p>Momento 3.</p> <p>Se les solicita los participantes a levantarse de la silla, momento seguido debe realizar un estiramiento corporal, que le permita enfocarse en cómo te sientes en el aquí y el ahora, para darle luego dar un espacio de conversación y Tips para el manejo de los pensamientos, desde un criterio de psicoeducación en la plataforma humana Unadista.</p>
Evaluación	<a href="https://goo.su/20G6CI">https://goo.su/20G6CI</a>
Pieza publicitaria	
Resultados	<p>El ejercicio de Mindfulness desarrollado, en cuestiones de planeación se llevó a cabo mediante evaluación ante los parámetros establecidos para su ejecución, en la actividad de <i>Mindfulness</i> los niveles de participación bajaron notablemente por diversas situaciones de cumplimiento laboral en la plataforma humana Unadista, por lo cual se deja en evidencia la descripción cualitativa para esta actividad.</p>



## Apéndice F

### *Resultados de Impacto de la 8 Zonas, Serenidad*

ZAO			
Centro	Psicoretos	Participantes	Evidencias

Acacias	La vida con serenidad es más bonita	30 Participantes	<a href="#">ZAO</a>
Cumaral	La vida con serenidad es más bonita	19 Participantes	<a href="#">ZAO</a>
Guainía	La vida con serenidad es más bonita	11 Participantes	<a href="#">ZAO</a>
Leticia	La vida con serenidad es más bonita	5 Participantes	<a href="#">ZAO</a>
Puerto Carreño	La vida con serenidad es más bonita	5 Participantes	<a href="#">ZAO</a>
San José de Guaviare	La vida con serenidad es más bonita	10 Participantes	<a href="#">ZAO</a>
Yopal	La vida con serenidad es más bonita	14 Participantes	<a href="#">ZAO</a>
ZCAR			
Centro	Psicoretos	No participantes	Evidencias
Cartagena	La vida con serenidad es más bonita	12 Participantes	<a href="#">ZCAR</a>
Corozal	La vida con serenidad es más bonita	15 Participantes	<a href="#">ZCAR</a>
Puerto Colombia	La vida con serenidad es más bonita	8 Participantes	<a href="#">ZCAR</a>
curumani	La vida con serenidad es más bonita	8 Participantes	<a href="#">ZCAR</a>
Guajira	La vida con serenidad es más bonita	11 Participantes	<a href="#">ZCAR</a>
Santa marta	La vida con serenidad es más bonita	27 Participantes	<a href="#">ZCAR</a>
El banco	La vida con serenidad es más bonita	4 Participantes	<a href="#">ZCAR</a>
El plato	La vida con serenidad es más bonita	11 Participantes	<a href="#">ZCAR</a>
ZCBC			

Centro	Psicoretos	No participantes	Evidencias
Chipaque	La vida con serenidad es más bonita	6 Participantes	<a href="#">ZCBC</a>
Facatativá	La vida con serenidad es más bonita	27 Participantes	<a href="#">ZCBC</a>
Fusagasugá	La vida con serenidad es más bonita	9 Participantes	<a href="#">ZCBC</a>
Girardot	La vida con serenidad es más bonita	8 Participantes	<a href="#">ZCBC</a>
Jag	La vida con serenidad es más bonita	72 Participantes	<a href="#">ZCBC</a>
Zipaquirá	La vida con serenidad es más bonita	20 Participantes	<a href="#">ZCBC</a>
ZCBOY			
Centro	Psicoretos	Participantes	Evidencias
Chiquinquirá	La vida con serenidad es más bonita	13 Participantes	<a href="#">ZCBOY</a>
Garagoa	La vida con serenidad es más bonita	19 Participantes	<a href="#">ZCBOY</a>
soata	La vida con serenidad es más bonita	8 Participantes	<a href="#">ZCBOY</a>
Tunja	La vida con serenidad es más bonita	21 Participantes	<a href="#">ZCBOY</a>
ZCORI			
Centro	Psicoretos	Participantes	Evidencias
Barrancabermeja	La vida con serenidad es más bonita	11 Participantes	<a href="#">ZCORI</a>
Bucaramanga	La vida con serenidad es más bonita	32 Participantes	<a href="#">ZCORI</a>
Cúcuta	La vida con serenidad es más bonita	18 Participantes	<a href="#">ZCORI</a>
málaga	La vida con serenidad es más bonita	1 Participantes	<a href="#">ZCORI</a>

Ocaña	La vida con serenidad es más bonita	6 Participantes	<a href="#">ZCORI</a>
Pamplona	La vida con serenidad es más bonita	18 Participantes	<a href="#">ZCORI</a>
ZCSUR			
Centro	Psicoretos	Participantes	Evidencias
Pasto	La vida con serenidad es más bonita	10 Participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
Palmira	La vida con serenidad es más bonita	17 Participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
Popayán	La vida con serenidad es más bonita	10 Participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
Santander	La vida con serenidad es más bonita	8 Participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
Bordo	La vida con serenidad es más bonita	9 Participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
Cali	La vida con serenidad es más bonita	8 Participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
Tumaco	La vida con serenidad es más bonita	7 Participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
ZOCC			
Centro	Psicoretos	No participantes	Evidencias
La dorada	La vida con serenidad es más bonita	25 Participantes	<a href="#">ZOCC</a>
Medellín	La vida con serenidad es más bonita	2 Participantes	<a href="#">ZOCC</a>
Dos quebradas	La vida con serenidad es más bonita	6 Participantes	<a href="#">ZOCC</a>
Turbo	La vida con serenidad es más bonita	6 Participantes	<a href="#">ZOCC</a>
La tebaída	La vida con serenidad es más bonita	4 Participantes	<a href="#">ZOCC</a>
ZSUR			

Centro	Psicoretos	Participantes	Evidencias
Florencia	La vida con serenidad es más bonita	100 Participantes	<a href="#">ZSUR</a>
Ibagué	La vida con serenidad es más bonita	72 Participantes	<a href="#">ZSUR</a>
La plata	La vida con serenidad es más bonita	23 Participantes	<a href="#">ZSUR</a>
Líbano	La vida con serenidad es más bonita	31 Participantes	<a href="#">ZSUR</a>
Mariquita	La vida con serenidad es más bonita	31 Participantes	<a href="#">ZSUR</a>
Neiva	La vida con serenidad es más bonita	81 Participantes	<a href="#">ZSUR</a>
Pitalito	La vida con serenidad es más bonita	44 Participantes	<a href="#">ZSUR</a>
Puerto asís	La vida con serenidad es más bonita	20 Participantes	<a href="#">ZSUR</a>
San Vicente de Caguán	La vida con serenidad es más bonita	19 Participantes	<a href="#">ZSUR</a>
Valle de los guames	La vida con serenidad es más bonita	13 Participantes	<a href="#">ZSUR</a>

Resultados		
	Logros	Retos

Resultados Cualitativos	<p>Los logros a nivel de prevención de riesgos laborales: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños. Sin embargo, en la práctica, la actuación en el ámbito psicosocial puede resultar más compleja por diversos motivos. En primer lugar, podemos citar la dificultad de establecer una relación causal directa entre factor de riesgo y daño. El punto crucial estriba en que la pérdida de salud debida a una situación psicosocial inadecuada no se debe a una relación causa-efecto directa, sino que tiene un origen multicausal. Más allá del cumplimiento de las exigencias legales, la evaluación de los factores psicosociales permitirá conocer posibles fallos de la organización, potenciales causantes de anomalías y distorsiones en el funcionamiento de la organización.</p>	<p>Sigue siendo una tarea muy retadora por parte de la línea psicosocial y la GTHUM , la implementación de estrategias para la plataforma humana de la universidad nacional abierta a distancia , puesto que dentro de la recopilación de información de datos de participación se observara un pequeño número de personas que no muestra un grado de interés por la actividad mientras que en otro porcentaje muestras una alta resiliencia de adaptación a esto espacio que se desarrollan dentro de su sitio de trabajo y la participación es mucho más practica para poder llegar a la sensibilización de todos los miembro de la plataforma humana esto como resultado la promoción y prevención de riegos que alteren nuestra salud mental y física.</p>
-------------------------	---	--

## Apéndice G

### *Informe de Gestión*

#### **Informe de Gestión Estretagia Linea de Riesgo Psicosocial**

##### **a Nivel Nacional**

##### **Introducción**

Las estrategias diseñadas durante este Periodo 6-01 de 2024, Se dirigen a la Plataforma Humana de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia con apoyo y articulación de la ECSAH Y GTHUM , donde se dio continuidad con los picoretos los cuales son espacios que tiene como función el fortalecimiento de la salud mental y física de los miembros UNA Dista de la plataforma humana, teniendo como resultado un bienestar de satisfacción

Esto se desarrolla con un acción profesional dentro del campo de Prevención y la Promoción de los posibles factores de riesgos psicosociales.

Dentro de las acciones de riesgo psicosociales ejecutadas en este año 2024 se destacan una metodología de los picoretos, donde se evidencia experiencias significativas, pautas activas y cognitivas esto como estrategia de reducir y prevenir enfermedades por estrés laboral y otras causas a nivel organizacional.

Se realiza una estrategia metodológica de los picoretos con la intención de fortalecer los procesos de seguimiento y acompañamiento en la problemática de estrés y carga laboral.

Finamente, el presente informe de gestión se tiene en cuenta las acciones y estrategias metodológicas el Periodo 6-01 de 2024 por el equipo de Talento humano y a cargo de estudiantes de último semestre de psicología, teniendo en cuenta un plan de trabajo previamente propuesto a la línea de riesgo psicosocial en pro de cuidar y prevenir la salud mental y física como bienestar de la plataforma humana así reduciendo los posibles riesgos psicosociales.

#### Resultados del Plan de Trabajo Psicoretos

Zona (zcbc)	Psicoretos	Participantes	Evidencias
Chipaqué	Diversión	7 participantes	<a href="#">ZCBC</a>
	Empatía	6 participantes	<a href="#">ZCBC</a>
	Serenidad	5 participantes	<a href="#">ZCBC</a>
Facatativá	Diversión	16 participantes	<a href="#">ZCBC</a>
	Empatía	30 participantes	<a href="#">ZCBC</a>
	Serenidad	27 participantes	<a href="#">ZCBC</a>
Fusagasugá	Diversión	14 participantes	<a href="#">ZCBC</a>
	Empatía	18 participantes	<a href="#">ZCBC</a>
	Serenidad	9 participantes	<a href="#">ZCBC</a>
Zipaquirá	Diversión	20 participantes	<a href="#">ZCBC</a>
	Empatía	11 participantes	<a href="#">ZCBC</a>
	Serenidad	20 participantes	<a href="#">ZCBC</a>
José Acevedo y Gómez	Diversión	59 participantes	<a href="#">ZCBC</a>
	Empatía	84 participantes	<a href="#">ZCBC</a>

	Serenidad	72 participantes	<a href="#">ZCBC</a>
Soacha	Diversión	59 participantes	<a href="#">ZCBC</a>
	Empatía	11 participantes	<a href="#">ZCBC</a>
	Serenidad	11 participantes	<a href="#">ZCBC</a>
Gachetá	Empatía	11 participantes	<a href="#">ZCBC</a>
Girardot	Diversión	8 participantes	<a href="#">ZCBC</a>
	Empatía	17 participantes	<a href="#">ZCBC</a>
	Serenidad	8 participantes	<a href="#">ZCBC</a>
Resultado Cualitativos	Logros	Retos	
	<p>En los análisis recolectados de la zona Centro Bogotá con las actividad los picoretos se logró una reflexión sobre Nuevos espacios de bienestar y cuidado de la salud mental y física como mecanismos de prevención a riesgos psicosociales.</p> <p>Se logro un espacio reflexivo sobre los cuidado que no ayudan para prevenir factores de riesgo que afecten nuestra salud mental y física</p> <p>Se evidencia receptividad de los picoretos como herramienta eficaz para prevenir el estrés laboral de los funcionarios de la plataforma humana.</p>	<p>Seguir con los espacios de psicoreto buscado nuevas Estrategias tanto metodológicas como investigativas que contribuye al cuidado de la salud mental y física de los funcionarios de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia.</p> <p>Seguirá siendo retador la participación por Parte de los funcionarios de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia puesto que algunos de ellos son apáticos a la participación y donde la Universidad debe seguir buscado Estrategias metodológicas para poder llegar a estos funcionarios para prevenir futuros riesgos psicosociales y de salud.</p>	

### Resultado del Plan de Trabajo (Mindfulness)

Centro zcbc	Mindfulness	No participantes		Evidencias
Chipaque	Exploro mi atención plena y sensorial	Marzo	10	<a href="#">ZCBC</a>
		Abril	5	
		Mayo	3	Total:19 participantes

Facatativá	Exploro mi atención plena y sensorial	Marzo	27	<a href="#">ZCBC</a>
		Abril	28	
		Mayo	28	Total 83 participantes
Fusagasugá	Exploro mi atención plena y sensorial	Marzo	29	<a href="#">ZCBC</a>
		Abril	15	
		Mayo	10	Total: 54 participantes
Girardot	Exploro mi atención plena y sensorial	Marzo	15	<a href="#">ZCBC</a>
		Abril	8	
		Mayo	6	Total: 29 participantes
Jag	Exploro mi atención plena y sensorial	Marzo	31	<a href="#">ZCBC</a>
		Abril	46	
		Mayo	50	Total :127 participantes
Zipaquirá	Exploro mi atención plena y sensorial	Marzo	10	<a href="#">ZCBC</a>
		Abril	7	
		Mayo	6	Total 23 participantes
Soacha	Exploro mi atención plena y sensorial	Marzo	1	<a href="#">ZCBC</a>
		Abril	15	
		Mayo	10	Total :26 participantes

Resultados	Logros	Retos
------------	--------	-------

	<p>Dentro de lo logro de Centro JAG Podemos observar este espacio de Atención plena Dentro de sitio Laboral de los funcionarios de Plataforma Humana lo siguiente consciencia, atención y recuerdo". Nos conecta al presente continuo, al aquí y al a hora. Nos hace conscientes de cada segundo que pasa a través de la atención y la consciencia plena.</p>	<p>Uno de los principales retos encontrados dentro de la actividad fue el tiempo es uno de los deficientes más importantes puesto que esto requiere un poco más de tiempo para tener una mayor efectividad. Dentro de esto se debe buscar un espacio fuera de sitio laboral para tener un mayor efecto dentro de un bienestar pleno y satisfactorios para la Plataforma Humana.</p>
--	---	---

### Resultado del Plan de Trabajo Pautas Cognitivas

Centro ZCBC	Pautas	Participantes		Evidencias
Chipaque	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	1	<a href="#">ZCBC</a>
		Abril	2	
		Mayo	16	Total: 19 participantes
Facatativá	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	10	<a href="#">ZCBC</a>
		Abril	17	
		Mayo	48	Total :75 participantes
Fusagasugá	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	1	<a href="#">ZCBC</a>
		Abril	36	
		Mayo	2	Total :39 participantes
Girardot	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	10	<a href="#">ZCBC</a>
		Abril	42	
		Mayo	18	Total: 70 participantes
Jag		Marzo	42	<a href="#">ZCBC</a>

## Análisis

Anteriormente podemos inferir que el comportamiento entorno a la participación de los diferentes entornos del personal, estuvo enmarcado con gran diferencia, teniendo en cuenta que la participación DOCENTE, prevaleció con un alto índice de participación.

### Resultados del Plan de Trabajo Psicoretos

Zona	Psicoretos	Participantes	Evidencias
Cartagena	Diversión	14 participantes	<a href="#">ZCAR</a>
	Empatía	48 participante	<a href="#">ZCAR</a>
	Serenidad	12 participación	<a href="#">ZCAR</a>
Corozal	Diversión	14 participación	<a href="#">ZCAR</a>
	Empatía	10 participación	<a href="#">ZCAR</a>
	Serenidad	15 participación	<a href="#">ZCAR</a>
Puerto Colombia	Diversión	11 participantes	<a href="#">ZCAR</a>
	Empatía	18 participantes	<a href="#">ZCAR</a>
	Serenidad	8 participantes	<a href="#">ZCAR</a>
Curumani	Diversión	9 participantes	<a href="#">ZCAR</a>
	Empatía	18 participantes	<a href="#">ZCAR</a>
	Serenidad	8 participantes	<a href="#">ZCAR</a>
Guajira	Diversión	8participantes	<a href="#">ZCAR</a>
	Empatía	12 participantes	<a href="#">ZCAR</a>
	Serenidad	11 participantes	<a href="#">ZCAR</a>
Santa Marta	Diversión	6 participantes	<a href="#">ZCAR</a>
	Empatía	18 participación	<a href="#">ZCAR</a>
	Serenidad	27 participación	<a href="#">ZCAR</a>
El banco	Diversión	8 participantes	<a href="#">ZCAR</a>
	Empatía	18 participantes	<a href="#">ZCAR</a>

	Serenidad	4 participantes	<a href="#">ZCAR</a>
El Plato	Diversión	13 participantes	<a href="#">ZCAR</a>
	Empatía	7 participantes	<a href="#">ZCAR</a>
	Serenidad	11 participantes	<a href="#">ZCAR</a>
Resultado Cualitativos	Logros	Retos	
	Dentro de las metodológicas implementadas, por lo picoretos permitió a los funcionarios un Grado de satisfacción y de tranquilidad frente a nuevas experiencias significativa en contra de los futuro riesgos de salud mental y física Se logro recordar momento de infancia dentro de un entorno laboral donde fue gratificante para el Grupo de línea de riesgo psicosocial las experiencias expresadas por los funcionarios y su interacción frente a cada actividad.	Seguir con los espacios de picoretos como herramienta eficaces para prevenir futuro riesgos psicosociales que afecten a la salud de los funcionarios de la universidad Nacional Abierta y a distancia. Forjar acercamientos constantes a las zonas que tiene poco nivel de participación buscado Estrategias que ayudan a un mayor número de participación dentro de esta zona.	

### Resultado del Plan de Trabajo (Mindfulness)

Centro	Mindfulness	Participantes		Evidencias
Cartagena	Exploro mi atención plena y sensorial	Marzo	38	<a href="#">ZCAR</a>
		Abril	10	
		Mayo	35	
Corozal	Exploro mi atención plena y sensorial	Marzo	10	<a href="#">ZCAR</a>
		Abril	1	
		Mayo	1	
Puerto Colombia	Exploro mi atención plena y sensorial	Marzo	23	<a href="#">ZCAR</a>
		Abril	10	

		Mayo	11	Total 44 participantes
curumani	Exploro mi atención plena y sensorial	Marzo	10	<a href="#">ZCAR</a>
		Abril	1	
		Mayo	1	Total 12 participantes
Guajira	Exploro mi atención plena y sensorial	Marzo	5	<a href="#">ZCAR</a>
		Abril	3	<a href="#">ZCAR</a>
		Mayo	1	
				Total:9 participantes
Santa Marta	Exploro mi atención plena y sensorial	Marzo	10	<a href="#">ZCAR</a>
		Abril	3	
		Mayo	1	Total 14 participantes
El banco	Exploro mi atención plena y sensorial	Marzo	5	<a href="#">ZCAR</a>
		Abril	0	
		Mayo	1	Total:6 participantes
El Plato	Exploro mi atención plena y sensorial	Marzo	5	<a href="#">ZCAR</a>
		Abril	1	
		Mayo	5	Total: 11 participantes
Aguachica	Exploro mi atención plena y sensorial	Marzo	28	<a href="#">ZCAR</a>
		Abril	21	
		Mayo	0	Total :49 participantes
Resultados	Logros		Retos	

Cualitativos	Dentro de los principales Logros podemos, evidenciar en la zona ZCAR lo siguiente logro sensibilizar a la plataforma humana una participación active en esta actividad Asimismo, se logró mayor concentración y participación de algunos Centro.	Se evidencia con encuestas de satisfacción que la participación es un poco Baja para algunos centros se debe buscar Estrategias para una participación que muestre la promoción y prevención de esto espacios. Dentro de reto de la línea de riesgos psicosocial es un resto que de una participación mayor puesto que estos espacios no son de obligatorios, pero se deberá implementar como una prevención y de riesgos psicosociales.
--------------	--	--

### Resultado del Plan de Trabajo Pautas Cognitivas

Centro zcar	Pauta	No participantes		Evidencias
Cartagena	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	26	<a href="#">ZCAR</a>
		Abril	12	
		Mayo	10	total 48 participantes
		Marzo	10	<a href="#">ZCAR</a>
Corozal	Comprender de la información es una forma de aprender	Abril	1	Total 12 participantes
		Mayo	1	
Puerto Colomb	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	1	<a href="#">ZCAR</a>
		Abril	5	
		Mayo	3	Total 9 participantes
Curumani	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	1	<a href="#">ZCAR</a>
		Abril	1	
		Mayo	1	Total 3 participantes
Guajira		Marzo	5	<a href="#">ZCAR</a>

	Comprender de la información es una forma de aprender	Abril	2	
		Mayo	1	Total 8 Participantes
Santa Marta	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	1	<a href="#">ZCAR</a>
		Abril	5	
		Mayo	1	Total 7 participantes
El banco	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	1	<a href="#">ZCAR</a>
		Abril	8	
		Mayo	5	Total 15 participantes
El Plato	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	1	<a href="#">ZCAR</a>
		Abril	16	
		Mayo	6	Total 23 participantes
	Logros		Retos	
Resultados Cualitativos	<p>Se logró entrenamiento cognitivo. Consiste en un conjunto de tareas que ayudan a ejercitar varias funciones cognitivas como la memoria, atención o lenguaje de los funcionarios</p> <p>Reminiscencia. Terapia diseñada para mejorar el estado de ánimo, la autoestima y la calidad de Vida</p>		<p>Dentro de retos más grades es el tiempo de cada una de las actividad de las pautas activas para promover la prevención y promoción de la salud mental</p> <p>Seguir como los espacios de pautas activas dentro de la protección y prevención de la salud mental.</p> <p>Favorecer estos espacios a toda la plataforma humana, pues estos se aplicaron a mediados de agosto y septiembre donde Baja el número de docentes.</p>	

### Resultados del Plan de Trabajo Psicoretos

Zona (ZAO)	Picoretos	Participantes	Evidencias
Acacias	Diversión	10 participantes	<a href="#">ZAO</a>
	Empatía	50 participantes	<a href="#">ZAO</a>

	Serenidad	30 participantes	<a href="#">ZAO</a>
Curumaral	Diversión	10 participantes	<a href="#">ZAO</a>
	Empatía	10 participantes	<a href="#">ZAO</a>
	Serenidad	19 participantes	<a href="#">ZAO</a>
Leticia	Diversión	7 participantes	<a href="#">ZAO</a>
	Empatía	5 participantes	<a href="#">ZAO</a>
	Serenidad	11 participantes	<a href="#">ZAO</a>
Puerto Carreño	Diversión	7 participantes	<a href="#">ZAO</a>
	Empatía	7 participantes	<a href="#">ZAO</a>
	Serenidad	5 participantes	<a href="#">ZAO</a>
San José del Guaviare	Diversión	16 participantes	<a href="#">ZAO</a>
	Empatía	8 participantes	<a href="#">ZAO</a>
	Serenidad	5 participantes	<a href="#">ZAO</a>
Yopal	Diversión	12 participantes	<a href="#">ZAO</a>
	Empatía	16 participantes	<a href="#">ZAO</a>
	Serenidad	10 participantes	<a href="#">ZAO</a>
Resultados Cualitativos	Logros	Retos	

	<p>Con la metodología implementada por la línea de riegos psicosocial se logró un acercamiento positivo frente a la emociones y vivencias de cada uno de ellos en un entorno laboral.</p> <p>Se logró implementar estrategias asertivas frente a los futuros riesgos psicosociales que se enfrente ellos a diarios en su ambiente laboral.</p> <p>Se logró sensibilizar sobre hábitos de cuidado de los factores de riesgos psicosocial como prevención temprana a estos y cómo prevenirlos.</p>	<p>Seguir fomentados espacios adecuados para la implementación y desarrollo de nuevas estrategias por la línea de riegos psicosocial como promoción y prevención a factores de riesgo.</p> <p>Sensibilizar a la universidad desde un hábitos de cuidado a los funcionarios para que estos espacios Sean de carácter obligatorio para prevenir riegos futuros en la parte laboral de cada uno de los funcionarios de la plataforma humana.</p>
--	--	---

### Resultado del Plan de Trabajo (Mindfulness)

Centro ZAO	Mindfulness	Participantes		Evidencias
Acacias	Explore mi atención plena y sensorial	Marzo	26	<a href="#">ZAO</a>
		Abril	49	
		Mayo	14	Total: 89 participantes
Cumaral	Explore mi atención plena y sensorial	Marzo	12	<a href="#">ZAO</a>
		Abril	9	
		Mayo	14	Total :35 participantes
Guainía		Marzo	3	<a href="#">ZAO</a>

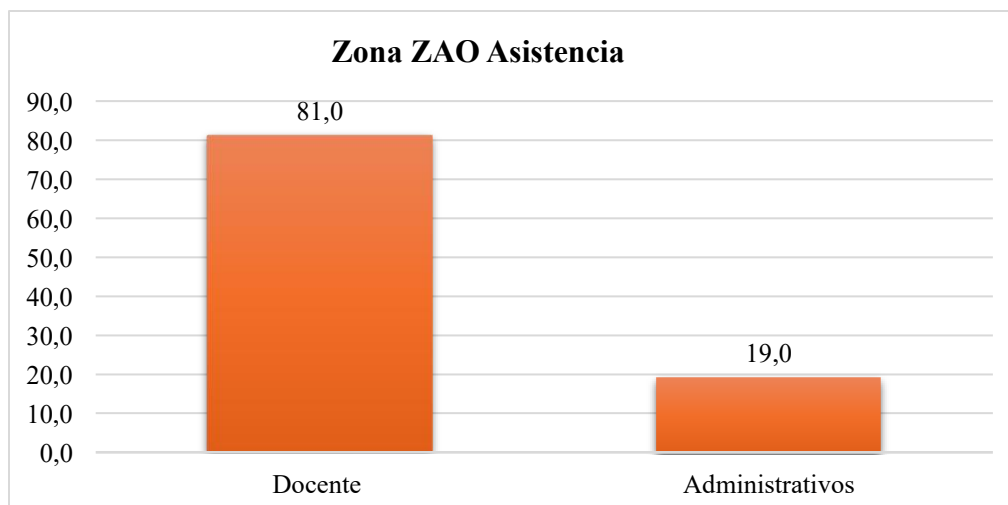
	Exploro mi atención plena y sensorial	Abril	4	Total: 7 participantes
Leticia	Explore mi atención plena y sensorial	Marzo	4	<a href="#">ZAO</a>
		Abril	6	Total: 10 participantes
Puerto Carreño	Explore mi atención plena y sensorial	Marzo	0	<a href="#">ZAO</a>
		Abril	7	
		Mayo	7	Total: 14 participantes
San José de Guaviare	Explore mi atención plena y sensorial	Marzo	7	<a href="#">ZAO</a>
		Abril	9	Total: 16 participantes
Yopal	Explore mi atención plena y sensorial	Marzo	9	<a href="#">ZAO</a>
		Abril	7	Total: 16 participantes
	Logros	Retos		

Resultados Cualitativos	<p>Dentro de la experiencia propuesta por la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD se evidencia un logro muy importante dentro de la zona ZAO que es la participación de los funcionarios de la Plataforma Humana y se evidencia los siguientes logros:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejora la productividad desde la experiencia vivida.</li> <li>• Promover la resiliencia.</li> </ul>	<p>Es un de los mayores retos por, la Universidad logra una participación Muy activa dentro de los análisis de esta zona Podemos evidenciar que la participación fue un poco Baja, pero seguirá buscado herramienta para poder llegar a toda la Plataforma Humana de UNAD. Buscar actividades de sensibilización que permitan Establecer la importancia de participar en los psicoretos y los Mindfulness.</p>
-------------------------	--	--

#### Resultado del Plan de Trabajo Pautas Cognitivas

Centro ZAO	Pautas	Participantes		Evidencias
Acacias	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	42	<a href="#">ZAO</a>
		Abril	31	
Cumaral	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	19	<a href="#">ZAO</a>
		Abril	10	
		Mayo	15	
Guainía	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	4	<a href="#">ZAO</a>
		Abril	8	
		Mayo	4	
Leticia		Marzo	10	<a href="#">ZAO</a>
		Abril	4	

	Comprender de la información es una forma de aprender	Mayo	10	Total :24 participantes
Puerto Carreño		Marzo	7	<u>ZAO</u>
	Comprender de la información es una forma de aprender	Abril	8	
		Mayo	8	Total: 23 participantes
San José de Guaviare	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	12	<u>ZAO</u>
		Abril	4	
		Mayo	9	Total:25 participantes
Yopal	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	35	<u>ZAO</u>
		Abril	16	
		Mayo	10	Total: 61 participantes
Resultados Cualitativos	Logros		Retos	
	<p>Dentro de lo logros evidenciado en la zona ZAO:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las funciones cognitivas de cada uno de los funcionarios de la plataforma humana de UNAD</li> <li>Seguridad de cada uno de los participantes en la actividad</li> <li>Sensibilización por parte del Grupo de Línea de riesgo psicosociales para fomentar esta Estrategias para mejorar la calidad de la salud mental.</li> </ul>		<p>Dentro de los retos de la universidad y la línea de riesgo psicosocial es uno de los mayores retos es el tiempo para cada espacio brindado esto quiere decir que el espacio es poco para estas actividades.</p> <p>Fomentar la prevención temprana de los futuros riesgos psicosociales, mentales y física.</p>	



### Análisis

El comportamiento estadístico del cuerpo Docente tuvo una gran diferencia de asistencia frente al cuerpo Administrativo con una significativa diferencia como podemos observar en las antes barras estadísticas. Y donde el número mayor de asistencia a las actividades son docentes.

### Plan de Trabajo de Psicoretos

Zona ZCORI	Psicoretos	Participantes	Evidencias
Barrancabermeja	Diversión	20 participación	<a href="#">ZCORI</a>
	Empatía	18 participantes	<a href="#">ZCORI</a>
	Serenidad	11 participantes	<a href="#">ZCORI</a>
Bucaramanga	Diversión	5 participantes	<a href="#">ZCORI</a>
	Empatía	10 participantes	<a href="#">ZCORI</a>
	Serenidad	32 participantes	<a href="#">ZCORI</a>
Cúcuta	Diversión	9 participantes	<a href="#">ZCORI</a>
	Empatía	7 participantes	<a href="#">ZCORI</a>
	Serenidad	18 participantes	<a href="#">ZCORI</a>
Málaga	Diversión	1 participante	<a href="#">ZCORI</a>
	Empatía	2 participantes	<a href="#">ZCORI</a>
	Serenidad	8 participantes	<a href="#">ZCORI</a>
Ocaña	Diversión	8 participantes	<a href="#">ZCORI</a>

	Empatía	24 participación	<a href="#">ZCORI</a>
	Serenidad	6 participación	<a href="#">ZCORI</a>
Pamplona	Diversión	11 participantes	<a href="#">ZCORI</a>
	Empatía	24 participantes	<a href="#">ZCORI</a>
	Serenidad	18 participantes	<a href="#">ZCORI</a>
Resultado Cualitativos	Logros	Retos	
	Se logro con estas actividades salir de la Rutina cotidiana de los funcionarios de la plataforma donde según experiencias, década uno de ellos es una monotonía el cumplimiento de laboral con estas actividades entra algo nuevo para aprender, divertirse sobre los factores de riesgos están expuestos reducir un poco el estrés con estas actividades donde los principales actores son los funcionarios de la plataforma humana de UNAD.	Seguir con estos espacios dentro de Todo el periodo académicos para fomentar hábitos de cuidado en la salud mental y físicas. Logra continuidad con otras estrategias como lo son en espacios libres donde pueda tener una mayor concentración y satisfacción. Llegar continuar llegado a los espacios laborales para así logra una Buena residencia para cada una de estas actividades.	

### Plan de Trabajo Mindfulness

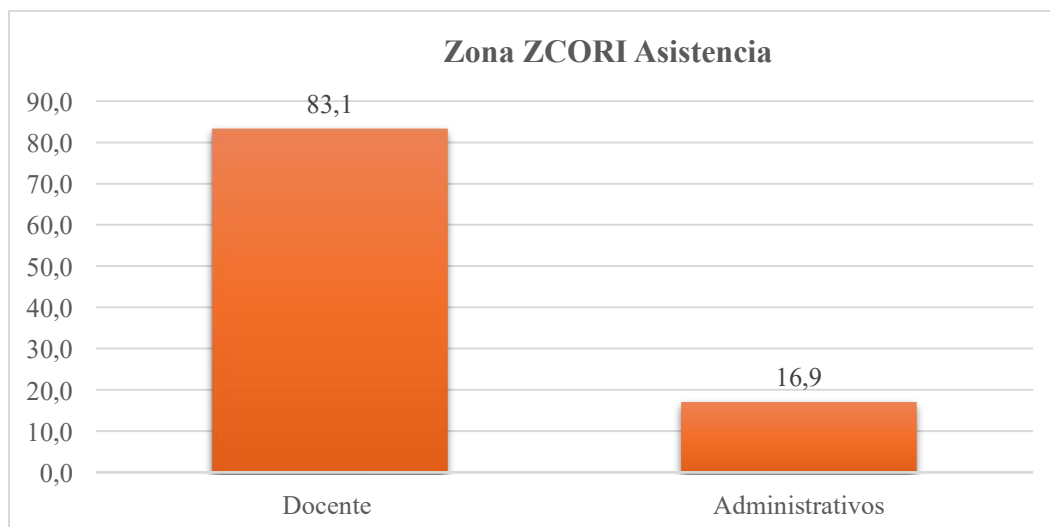
Centro ZCORI	Mindfulness	Participantes	Evidencias
Barrancabermeja	Exploro mi atención plena y sensorial	10 Participantes	<a href="#">ZCORI</a>
Bucaramanga	Exploro mi atención plena y sensorial	27 Participantes	<a href="#">ZCORI</a>
Cúcuta	Exploro mi atención plena y sensorial	25 Participantes	<a href="#">ZCORI</a>

Málaga	Exploro mi atención plena y sensorial	5 Participantes	<a href="#">ZCORI</a>
Ocaña	Exploro mi atención plena y sensorial	12 Participantes	<a href="#">ZCORI</a>
Pamplona	Exploro mi atención plena y sensorial	29 Participantes	<a href="#">ZCORI</a>
Resultados Cualitativos	Logros	Retos	
	Se Evidencia dentro de esta zona lo siguiente que hay una participación significativa dentro de los logros para el mindfunner. Mayor atención y concentración el sitio laboral. Se logró Incrementar la capacidad funcional y el desempeño en las tareas del día a día. Mejorar la calidad de vida.	Lograr la concentración y Atención de Todo el Centro de la zona ZCORI es algo retador por parte de cada zona, Pero se debe sensibilizar a las zonas a la activa participación en esta zona uno de los mayores retos era la participación, Pero se evidencia que fue un reto que paulatinamente, se va logrando siempre con actividades eficaces en este Caso como lo demuestra la encuestas de satisfacción de esta zona.	

### Plan De Trabajo Pautas Cognitivas

Centro ZCORI	Pautas	Participantes		Evidencias
Barrancabermeja	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	1	<a href="#">ZCORI</a>
		Abril	1	
		Mayo	1	Total 3 participantes
Bucaramanga	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	1	<a href="#">ZCORI</a>
		Abril	1	
		Mayo	19	Total :21 participantes
Cúcuta	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	0	<a href="#">ZCORI</a>
		Abril	1	
		Mayo	36	Total:37 participantes

Málaga	Comprender de la información es una forma de aprender	Abril	2	<a href="#">ZCORI</a>
		Mayo	1	Total :3 participantes
Ocaña	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	1	<a href="#">ZCORI</a>
		Abril	2	
		Mayo	5	Total 8 participantes
Pamplona	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	0	<a href="#">ZCORI</a>
		Abril	1	
		Mayo	30	Total :31 participantes
Resultados Cualitativos	Logros		Retos	
	<p>Se logra evidenciar un grande logro como es la participación de los centros en esta actividad.</p> <p>Sensibilización por parte de los integrantes de la plataforma humana y con apoyo de la línea de riesgo psicosocial.</p> <p>Entre ellos los resultados obtenidos son</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disminuir el estrés</li> <li>• Favorece el Cambio de posturas y Rutina de trabajo</li> <li>• Estimula y favorece circulación sanguínea</li> </ul>		<p>Dentro de lo resto es seguir con las actividades, propuesta por la línea de riesgo psicosocial y la GTHUM.</p> <p>Seguir con la estrategias de las pautas para mejorar la calidad de vida y bienestar del funcionario de la plataforma humana.</p>	



### Análisis

Podemos evidenciar que el grupo de docentes es mayor con un promedio de 83,1% dentro de la zona ZCORI mientras que 16,9% es bajo a diferencia de los funcionarios administrativos 16,9% se evidencia un gran número de docentes en esta zona.

### Plan de Trabajo Psicoretos

Zona (ZCBOY)	Psicoretos	Participantes	Evidencias
Chiquinquirá	Diversión	8 participantes	<a href="#">ZCBOY</a>
	Empatía	8 participantes	<a href="#">ZCBOY</a>
	Serenidad	13 participantes	<a href="#">ZCBOY</a>
Garagoa	Diversión	7 participantes	<a href="#">ZCBOY</a>
	Empatía	8 participantes	<a href="#">ZCBOY</a>
	Serenidad	13 participantes	<a href="#">ZCBOY</a>
Soata	Diversión	8 participantes	<a href="#">ZCBOY</a>
	Empatía	7 participantes	<a href="#">ZCBOY</a>
	Serenidad	19 participantes	<a href="#">ZCBOY</a>
Tunja	Diversión	20 participantes	<a href="#">ZCBOY</a>

	Empatía	20 participantes	<a href="#">ZCBOY</a>
	Serenidad	4 participación	<a href="#">ZCBOY</a>
Duitama	Diversión	5 participantes	<a href="#">ZCBOY</a>
	Empatía	10 participantes	<a href="#">ZCBOY</a>
	Serenidad	12 participantes	<a href="#">ZCBOY</a>
Resultado Cualitativos	Logros	Retos	
	Se logró con estrategias diseñada por la línea de riegos psicosocial con tribuir a Mejora la calidad de salud mental y física a los funcionarios de la plataforma humana sensibilizar a los funcionarios en el cuidado de la salud mental y física bajo un criterio metodológico y practico en sitio laboral de los funcionarios.	Dar continuidad constante de los psicoretos fomentado nuevas estrategias a campo abierto para logra un número mayor de participación en estas actividades. Contribuir con talleres digitales que permitan plasmar lo aprendido en cada espacio.	

### Plan De Trabajo Mindfulness

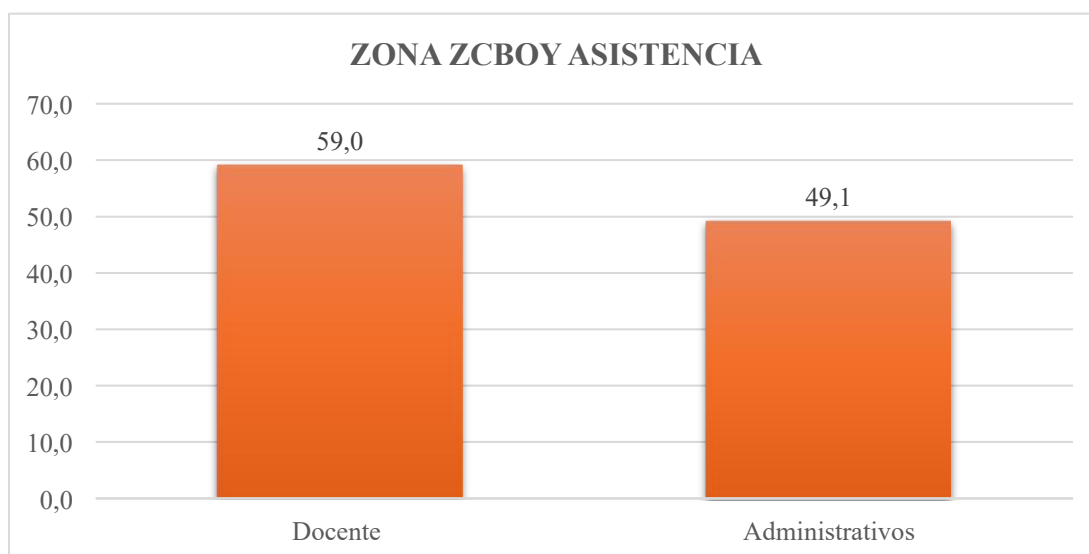
Centro	Mindfulness	Participantes	Evidencias
Chiquinquirá	Exploro mi atención plena y sensorial	29 participantes	<a href="#">ZCBOY</a>
Garagoa	Exploro mi atención plena y sensorial	28 participantes	<a href="#">ZCBOY</a>
soata	Exploro mi atención plena y sensorial	16 participantes	<a href="#">ZCBOY</a>
Tunja	Exploro mi atención plena y sensorial	19 Participantes	<a href="#">ZCBOY</a>

Duitama	Exploro mi atención plena y sensorial	20 Participantes	<a href="#">ZCBOY</a>
Resultados Cualitativos	Logros		Retos
	<p>Se logra con esta actividad incentivar la memoria y concentración mental de cada uno de los funcionarios de la plataforma humana dentro de los resultados se evidencia logros como lo son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor concentración.</li> <li>• Mayor participación por el equipo de trabajo de plataforma humana.</li> </ul>		<p>Dentro de la actividad y teniendo en cuenta la encuesta de satisfacción el tiempo será siempre un reto grande por el grupo de recurso humano de la universidad ya que es corto para este tipo de ejercicios que son muy positivos para un buen bienestar físico. Lograr que este espacio sea un recurso aprovechable y que se establezca como prevención y promoción.</p>

#### Plan de Trabajo Pautas

Centro ZCBOY	Pautas	Participantes		Evidencias
Chiquinquirá	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	1	<a href="#">ZCBOY</a>
		Abril	10	
		Mayo	10	Total, 21 participantes
Garagoa	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	1	<a href="#">ZCBOY</a>
		Abril	0	
		Mayo	5	Total :6 participantes
soata	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	0	<a href="#">ZCBOY</a>
		Abril	20	
		Mayo	7	Total :27 participantes
Tunja	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	0	<a href="#">ZCBOY</a>
		Abril	1	
		Mayo	52	Total 53 participantes

Duitama		Marzo	8	<a href="#">ZCBOY</a>
		Abril	2	
	Comprender de la información es una forma de aprender	Mayo	1	Total: 11 participantes
Resultados Cualitativos	Logros		Retos	
	<p>Dentro del logro por las pautas Activas y con esta actividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Favorece la autoestima y capacidad de concentración en la jornada laboral</li> <li>Disminuye el riesgo de enfermedades profesionales.</li> <li>Mejora el desempeño laboral y Aumento la productividad de los funcionarios de la plataforma humana.</li> </ul>		<p>Dentro de los retos es importantes mencionar que es la sensibilización de participación, dentro de estas actividades propuesta por la universidad y por el equipo de línea de riesgo psicosocial y la GTHUM.</p>	



### Análisis

Como podemos observar los comportamientos del cuerpo de Docentes, se mantuvo con una ponderación alta, frente al mismo análisis de datos del cuerpo administrativo con un margen del 10% aproximadamente de diferencia entre los antes mencionados.

#### Plan de Trabajo Psicoretos

Zona (CSUR)	Psicoretos	Participantes	Evidencias
Pasto	Diversión	8 participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
	Empatía	24 participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
	Serenidad	10 participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
Palmira	Diversión	8 participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
	Empatía	22 participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
	Serenidad	17 participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
Santander	Diversión	2 participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
	Empatía	13 participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
	Serenidad	8 participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
Popayán	Diversión	6 participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
	Empatía	13 participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
	Serenidad	10 participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
Bordo	Diversión	15 participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
	Empatía	14 participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
	Serenidad	9 participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
Cali	Diversión	29 participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
	Empatía	24 participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
	Serenidad	8 participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
Tumaco	Diversión	13 participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
	Empatía	7 participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
	Serenidad	7 participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
Resultado Cualitativos	Logros	Retos	
	Se evidencia una participación buena en cuento a picoreto de	Seguir con los picoretos de diversión con nuevas herramienta como el aire libre.	

	<p>diversión donde se logró con esta actividad.</p> <p>Incentivar un lapso de confianza dentro del sitio de trabajo.</p> <p>Sensibilizar que la risa es un mecanismo terapéutico para liberar estrés de cuerpo.</p>	<p>Buscar metodológicas de juegos para buscar mayor participación de los funcionarios de la plataforma humana.</p> <p>Sigue siendo un poco fuerte el acercamiento con los funcionarios puesto que están dentro de un trabajo que requiere atención y concentración esto la universidad debería bajar estrés laboral en cuanto a los funcionarios.</p>
--	---	---

### Plan De Trabajo Mindfulness

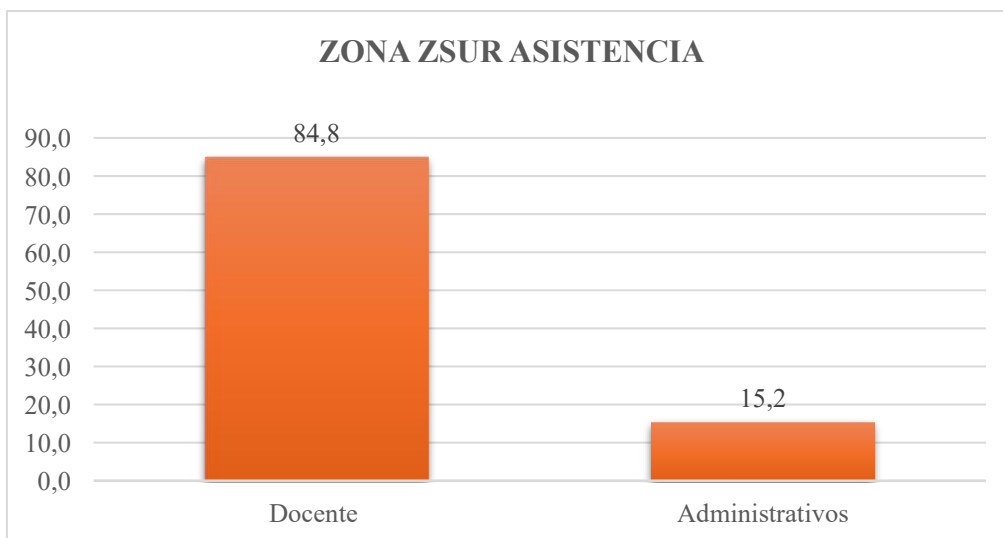
Zona (CSUR)	Mindfulness	Participantes	Evidencia
Pasto	Exploro mi atención plena y sensorial	18 Participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
Palmira	Exploro mi atención plena y sensorial	11 Participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
Popayán	Exploro mi atención plena y sensorial	10 Participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
Santander de Quilichao	Exploro mi atención plena y sensorial	34 Participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
Bordo	Exploro mi atención plena y sensorial	8 Participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
Cali	Exploro mi atención plena y sensorial	12 Participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
Tumaco	Exploro mi atención plena y sensorial	14 Participantes	<a href="#">ZCSUR</a>
	Logros		Retos

Resultados Cualitativos	<p>Atención plena dentro de la actividad.</p> <p>Una mayor participación dentro de la actividad.</p> <p>Se logro realizar la actividad en la zona laboral de la zona teniendo una resiliencia mayor a cada actividad.</p>	<p>Seguirá siendo un reto para la línea de riegos psicosocial, y la GTUHM seguir con la implementación de Nuevos retos y actividades dentro de las zonas, pero se deberá implementar un día complete con todos las escuelas con mayor tiempo donde los funcionarios de la plataforma humana se enfoquen en estas actividades para el fortalecimiento de auto cuidado de su salud mental y fisica.</p> <p>Seguirá siendo un reto el auto cuidado de la salud mental y fisica, Pero dentro de la línea de riegos psicosocial se enfocará el cuidado, promoción y prevención de factores de riegos psicosociales.</p>
-------------------------	---	--

#### Plan de Trabajo Pautas Cognitivas

Centro	Pautas	Participantes		Evidencias
Pasto	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	0	<a href="#">ZCSUR</a>
		Abril	1	
		Mayo	1	Total: 2 participantes
Palmira	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	2	<a href="#">ZCSUR</a>
		Abril	19	
		Mayo	38	Total: 59 participantes
Popayán	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	5	<a href="#">ZCSUR</a>
		Abril	19	
		Mayo	9	Total: 33 participantes
Santander	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	0	<a href="#">ZCSUR</a>
		Abril	10	
		Mayo	1	Total 11 participantes

Bordo		Marzo	10	<a href="#">ZCSUR</a>
	Comprender de la información es una forma de aprender	Abril	14	
		Mayo	15	Total :39 participantes
Cali	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	0	<a href="#">ZCSUR</a>
		Abril	1	
		Mayo	59	Total :60 participantes
Tumaco	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	18	<a href="#">ZCSUR</a>
		Abril	19	
		Mayo	20	Total 59 participantes
Resultados Cualitativos	Logros		Retos	
	<p>Dentro de lo logros analizado se logra evidenciar lo siguientes logros positivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimula y favorece la circulación.</li> <li>• Mejora la postura.</li> <li>• Favorece la autoestima y capacidad de concentración.</li> <li>• Motiva y Mejora las Relaciones interpersonal, promueve la integración social.</li> <li>• Disminuye riesgo de enfermedades profesional.</li> <li>• Promueve el corregimiento de Nuevos líderes.</li> <li>• Mejora el desempeño laboral.</li> </ul>		<p>Dentro de lo resto de la línea de riegos psicosocial y la GTHM es velar por la promoción y prevención de los funcionarios de la plataforma humana dentro de lo cual es importante seguir con el acompañamiento dentro de su entorno laboral.</p> <p>Seguir con la reducción de carga laboral y poner propuesta de prevención de estrés,</p>	



### Análisis

Podemos analizar dentro de diagrama de barras que el número de participación de los docentes es mayor con un porcentaje de 84,8 % dentro de las actividades, más que de los administrativos con 15,2% es menor por la cantidad de personas contratadas en este cargo administrativo.

### Plan de Trabajo Psicoretos

Zona (ZOCC)	Psicoretos	Participantes	Evidencias
La Dorada	Diversión	11 participantes	<a href="#">ZOCC</a>
	Empatía	16 participantes	<a href="#">ZOCC</a>
	Serenidad	25 participación	<a href="#">ZOCC</a>
Medellín	Diversión	2 participantes	<a href="#">ZOCC</a>
	Empatía	14 participantes	<a href="#">ZOCC</a>
	Serenidad	2participantes	<a href="#">ZOCC</a>
Dos quebradas	Diversión	6 participantes	<a href="#">ZOCC</a>
	Empatía	8participantes	<a href="#">ZOCC</a>
	Serenidad	6 participantes	<a href="#">ZOCC</a>
Turbo	Diversión	23 participantes	<a href="#">ZOCC</a>
	Empatía	40 participantes	<a href="#">ZOCC</a>
	Serenidad	6 participantes	<a href="#">ZOCC</a>
La Tabaida	Diversión	2 participación	<a href="#">ZOCC</a>

	Empatía	16 participantes	<a href="#">ZOCC</a>
	Serenidad	4 participantes	<a href="#">ZOCC</a>
Resultados Cualitativos	Logros	Retos	
	<p>Dentro de picoreto de diversión practicado dentro de la zona se logró:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer mayor control de la salud mental y física como un buen motor de rendimiento laboral y personal.</li> <li>• Se evidencia una participación por parte de los centros.</li> </ul>	<p>Seguirá siendo retador para la GTHUM y la línea de riegos psicosocial, Establecer siempre el número de participantes puesto que estas actividades no son obligatorias por parte de Universidad, Pero tiene un numero alto de participación puesto que tiene un buen manejo metodológico y practico por esto es importante seguir exigiendo el cumplimiento de las fichas metodológicas estudiadas y diseñada por la parte de Recursos Humanos. Establecer mayor tiempo para cada actividad, Establecer dinámicas al Aire libre fuera del sitio Laboral de los Miembros de la Plataforma Humana.</p>	

### Plan de Trabajo Mindfulness

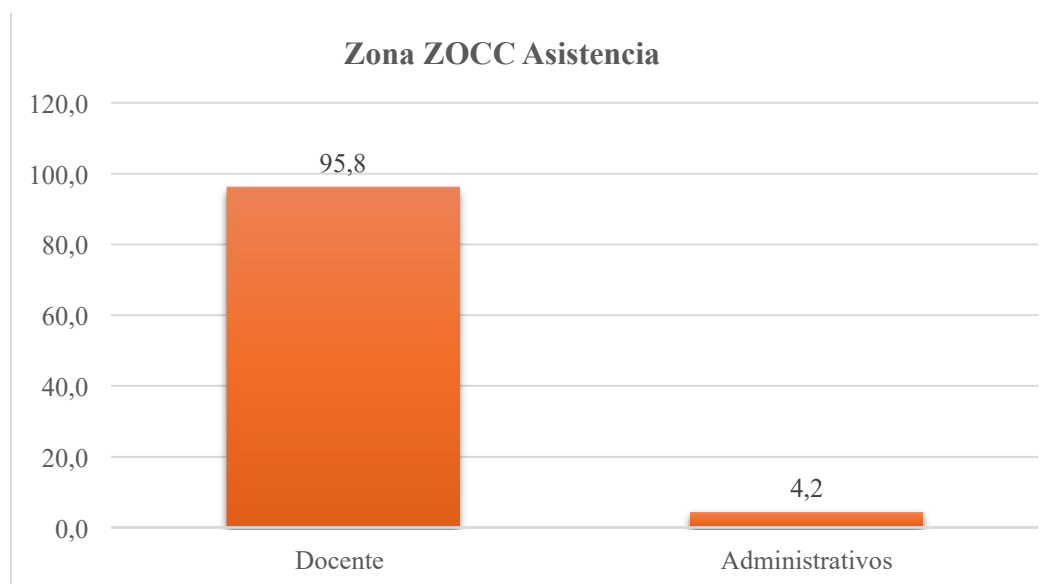
Centro ZOCC	Mindfulness	Participantes	Evidencias
La Dorada	Exploro mi atención plena y sensorial	31 Participantes	<a href="#">ZOCC</a>
Medellín	Exploro mi atención plena y sensorial	5 Participantes	<a href="#">ZOCC</a>
Dos quebradas	Exploro mi atención plena y sensorial	7 Participantes	<a href="#">ZOCC</a>
Turbo	Exploro mi atención plena y sensorial	40 Participantes	<a href="#">ZOCC</a>
La Tebaida	Exploro mi atención plena y sensorial	7 Participantes	<a href="#">ZOCC</a>
	Logros	Retos	

Resultados Cualitativos	<p>Se logra evidenciar grandes logros, en esta actividad como son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concentración por parte de los funcionarios de la zona ZOCC.</li> <li>• Mayor número de participantes dentro de la actividad de minfunner.</li> </ul>	<p>Siempre será retador mantener un número mayor de participantes de la zona puesto que cada actividad es una temática nueva para los funcionarios de plataforma humana UNAD.</p> <p>gSeguirá siendo un reto el tiempo por parte de la línea de riesgo psicosocial y la GTHUM, dentro de mindfulness y según experiencias de análisis se evidencia que tiempo no es suficiente por parte de la universidad para este espacio tan benéfico para promover prevenir la salud mental y física.</p>
-------------------------	---	--

#### Plan de Trabajo Pautas Cognitivas

Centro	Pautas	Participantes		Evidencias
La Dorada	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	15	<a href="#">ZOCC</a>
		Abril	22	
		Mayo	33	Total :70 participantes
Medellín	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	1	<a href="#">ZOCC</a>
		Abril	21	
		Mayo	1	Total :23 participantes
Dos quebradas	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	0	<a href="#">ZOCC</a>
		Abril	13	
		Mayo	8	Total :21 participación
Turbo	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	1	<a href="#">ZOCC</a>
		Abril	11	
		Mayo	21	Total 33 participantes
La Tebaida		Marzo	1	<a href="#">ZOCC</a>
		Abril	0	

	Comprender de la información es una forma de aprender	Mayo	0	Total :1 participante
Resultados Cualitativos	Logros	Retos		
	Se logró con esta actividad de pausas mentales fortalecer lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducir el estrés en los funcionarios de la plataforma humana.</li> <li>• Reducir molestias muscular y articulares en el sitio de trabajo de la Universidad.</li> <li>• Mayor concentración en retos mentales.</li> </ul>	Contar con espacios dentro de la jornada laboral, para llevar a Cabo las actividades desde la estrategias y que estas se conviertan en una necesidad y prioridad para la plataforma humana.		



### Análisis

Podemos observar el porcentaje de participación de cuerpo docente con 35,8 % mayor que el de los

administrativos con un porcentaje de 4,2% por debajo esto se debe a la parte de contratación por parte de la universidad que se evidencia mayor contratación en docentes universitarios.

### Plan de Trabajo Psicoretos

Zona	Psicoretos	Participantes	Evidencias
Florencia	Diversión	43 participantes	<a href="#">ZSUR</a>
	Empatía	10 participantes	<a href="#">ZSUR</a>
	Serenidad	43 participantes	<a href="#">ZSUR</a>
Ibagué	Diversión	46 participantes	<a href="#">ZSUR</a>
	Empatía	9 participantes	<a href="#">ZSUR</a>
	Serenidad	46 participantes	<a href="#">ZSUR</a>
La plata	Diversión	14 participantes	<a href="#">ZSUR</a>
	Empatía	15 participantes	<a href="#">ZSUR</a>
	Serenidad	14 participantes	<a href="#">ZSUR</a>
Libano	Diversión	15 participación	<a href="#">ZSUR</a>
	Empatía	15 participación	<a href="#">ZSUR</a>
	Serenidad	15 participantes	<a href="#">ZSUR</a>
Mariquita	Diversión	10 participantes	<a href="#">ZSUR</a>
	Empatía	10 participantes	<a href="#">ZSUR</a>
	Serenidad	15 participantes	<a href="#">ZSUR</a>
Neiva	Diversión	17 participantes	<a href="#">ZSUR</a>
	Empatía	15 participantes	<a href="#">ZSUR</a>
	Serenidad	17 participantes	<a href="#">ZSUR</a>
Pitalito	Diversión	14 participantes	<a href="#">ZSUR</a>
	Empatía	20 participantes	<a href="#">ZSUR</a>
	Serenidad	14 participantes	<a href="#">ZSUR</a>
Puerto Asís	Diversión	14 participación	<a href="#">ZSUR</a>
	Empatía	12 participación	<a href="#">ZSUR</a>
	Serenidad	14 participación	<a href="#">ZSUR</a>
	Logros	Retos	

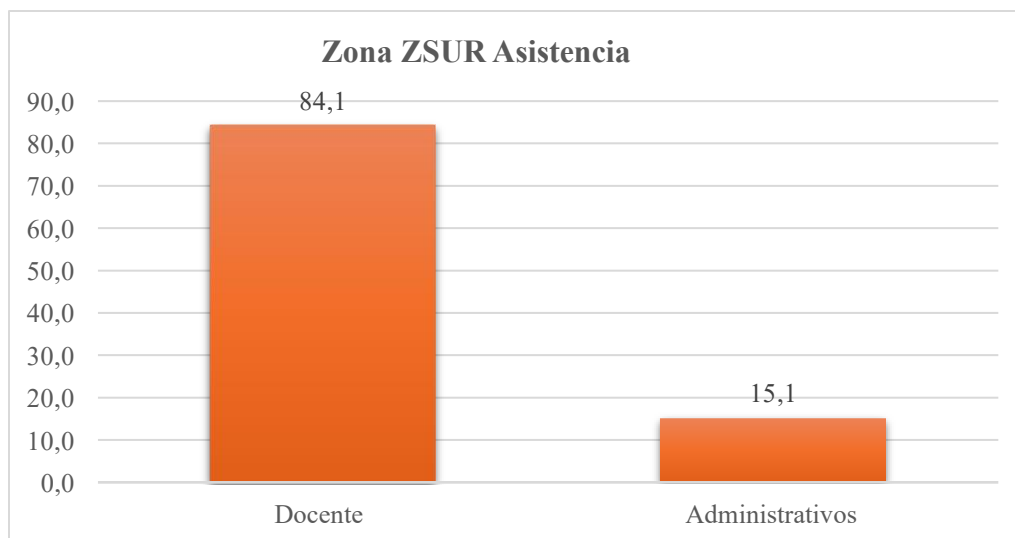
Resultado Cualitativos	Se fomento dentro de psicoreto de diversión, tradición, el regionalismo y la integración de la plataforma humana, a través de la composición propia de su región, lo que permitirá la apropiación con su entorno. Volver al tiempo de niños que la Risa y diversión era un día a día.	Dentro de los retos se evidencia con los resultados, que uno de los principales retos es la implementación de mayor espacio de tiempo para estas actividades que van en el cuidado de la salud mental y física. Por otro lado, se evidencia un alto número de participantes dentro, de psico reto. Seguir con la implementación de nuevos picoretos con estrategias dinámicas que incentiven la mayor participación y sensibilización de autocuidado (mental y físico).
---------------------------	--	---

### Plan de Trabajo Pausas

Centro	Pautas	Participantes		Evidencias
Florencia	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	10	<a href="#">ZSUR</a>
		Abril	26	
		Mayo	33	Total: 69 participantes
Ibagué	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	12	<a href="#">ZSUR</a>
		Abril	2	
		Mayo	18	Total:32 participantes
La plata	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	2	<a href="#">ZSUR</a>
		Abril	4	
		Mayo	7	Total:13 participantes
Líbano	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	2	<a href="#">ZSUR</a>
		Abril	6	
		Mayo	6	Total :14 participantes
Mariquita	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	10	<a href="#">ZSUR</a>
		Abril	20	
		Mayo	19	Total :49 participantes
Neiva		Marzo	15	<a href="#">ZSUR</a>
		Abril	30	

	Comprender de la información es una forma de aprender	Mayo	32	Total :77 participantes
Pitalito	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	6	<u>ZSUR</u>
		Abril	23	
		Mayo	9	Total:38 participantes
Puerto Asís	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	10	<u>ZSUR</u>
		Abril	11	
		Mayo	10	Total:31 participantes
San Vicente de Caguán	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	5	<u>ZSUR</u>
		Abril	15	
		Mayo	17	Total:37 participantes
Valle de los guames	Comprender de la información es una forma de aprender	Marzo	0	<u>ZSUR</u>
		Abril	11	
		Mayo	0	Total: 11 participantes
Resultados Cualitativos	Logros		Retos	
	Se evidencia una Buena participación de la plataforma humana. Se desarrollo un espacio reflexivo orientado a la concientización sobre la importancia de identificado de factores de riesgo y sobre la importancia de promoción y prevención de tener una buena postura, respiración adecuada.		Dentro de los retos más importantes es seguir con este tipo de estrategias ya que desde esta actividad se logra la promoción y prevención de riesgos futuros a nivel laboral. Seguir con la estrategias desde inicio de periodo académico hasta finalización de mismo.	

## Análisis



Analizado el gráfico de barras podemos evidenciar un gran porcentaje de docentes en la zona ZSUR donde está 84,1% mayor que los administrativos 15,1% por debajo de 20% de la gráfica esto quiere decir que en esta zona es mayor participación en docentes que administrativos.

## Apéndice H

### *Registro Fotográfico*

Registro fotográfico de las actividades realizadas por los practicantes y el pasante universitario con las herramientas.



