

Mejorar las relaciones interpersonales en el contexto laboral en la empresa Integral Ingenieros
Consultores en el proyecto Hidroeléctrico Ituango

Jonathan Julio Florez Hoyos (grupo A) & Leydi Adriana Pineda Zapata (grupo B)

Trabajo de grado presentado para optar el título de especialista en Pedagogía de la Lúdica,

Director (a): María Victoria Rodríguez Pérez

Doctora en educación

Fundación Universitaria Los Libertadores

Facultad de Ciencias Humanas y Sociales

Bogotá D.C

Noviembre, 2020

Resumen

La presente propuesta de intervención disciplinar (PID) con el título: “Mejorar las relaciones interpersonales en el contexto laboral en la empresa Integral Ingenieros Consultores en el proyecto Hidroeléctrico Ituango” pretende proponer metodologías participativas que posibiliten el mejoramiento de las relaciones interpersonales de la empresa en mención.

Dicha propuesta se realiza con el propósito de diseñar y aplicar actividades lúdico-recreativas que posibiliten el mejoramiento de las relaciones interpersonales en la empresa Integral Ingenieros Asociados, aplicando metodologías participativas que promuevan un clima laboral armonioso. Es por lo anterior, que los empleados de esta empresa por los altos niveles de estrés, la carga laboral y la monotonía han ido perdiendo la empatía y la cordialidad, trascendiendo de lo personal a lo laboral e incluso evidenciado en las relaciones con otras empresas residentes en el campamento.

Por tanto, la PID se enmarca en una metodología cualitativa que hace parte de la investigación acción en la cual se busca diseñar y aplicar las metodologías participativas en pro de mejorar las relaciones interpersonales en la empresa, para generar un clima laboral armonioso. Con esto la investigación en donde se aplican metodologías participativas para el mejoramiento de las relaciones interpersonales en el contexto laboral proporciona una serie de actividades que propician un ambiente laboral más armonioso mediante la resolución de problemas de manera lúdica, comunicación asertiva por medio del contacto y trabajo en equipo con pausas activas grupales, en las cuales los participantes de manera colaborativa ayudan al otro.

Palabras clave: relaciones interpersonales, contexto laboral, lúdica, metodologías participativas

Abstract

The present proposal of disciplinary intervention (PDI) with the title: "Improve interpersonal relations in the work context in the company Integral Ingenieros Consultores in the Hydroelectric Project Ituango" aims to propose participatory methodologies that make it possible to improve the interpersonal relations of the company in question.

This proposal is made with the purpose of designing and applying recreational activities that enable the improvement of interpersonal relationships in the company Integral Engineers Associates, applying participatory methodologies that promote a harmonious working environment. It is because of the above, that the employees of this company by the high levels of stress, the workload and the monotony have been losing empathy and cordiality, going from the personal to the work and even evidenced in the relations with other companies resident in the camp.

This PDI is framed in a qualitative methodology that is part of the research action in which it seeks to design and apply participatory methodologies in favor of improving interpersonal relationships in the company, to generate a harmonious working climate. With this research where participatory methodologies are applied for the improvement of interpersonal relations in the work context provides a series of activities that promote a more harmonious work environment by solving problems in a playful, assertive communication through contact and teamwork with active group breaks, in which participants collaboratively help each other.

Keywords: interpersonal relations, work context, play, participatory methodologies

Tabla de contenido

RESUMEN	2
ABSTRACT	3
1. PUNTO DE PARTIDA	6
1.1 Planteamiento del problema	6
1.2 Formulación del problema	9
1.3 Objetivos	9
1.3.1Objetivo general:	9
1.3.1.2 Objetivos específicos:	9
1.4 Justificación	9
2. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	11
2.1Antecedentes investigativos	11
2.2 Marco teórico	15
2.2.1Relaciones interpersonales	15
2.2.1.2 Inteligencias múltiples.....	16
2.2.2 Contexto laboral	18
2.2.2.1Clima organizacional.....	18
2.2.3 La lúdica.....	19

2.2.4 Metodologías participativas	21
3. RUTA METODOLÓGICA	23
3.1 Enfoque y tipo de investigación.....	23
3.2 Línea de investigación institucional.....	24
3.3 Población y muestra	25
3.4 Instrumentos de investigación.....	25
4. ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN.....	26
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	33
ANEXOS	36
ANEXO A.....	36
FORMATO DIARIO DE CAMPO	36

1. Punto de partida

1.1 Planteamiento del problema

En el ámbito laboral las relaciones interpersonales que se presentan son diversas, existen relaciones netamente laborales, donde la comunicación se limita solo a temas relacionados con su profesión o rol que desempeña el individuo dentro de la empresa; hay otras relaciones más amplias que incluyen vínculos de amistad que trascienden lo laboral y finalmente, en el contexto laboral, se pueden presentar con menor frecuencia relaciones amorosas que nacen de la cercanía con los compañeros de trabajo, al compartir largas jornadas donde se llegan a conocer y en algunas ocasiones a unir.

De otro lado, y siguiendo en vía de las relaciones que se presentan en el contexto laboral, se centrará esta propuesta de intervención interdisciplinar en el proyecto hidroeléctrico Ituango, una mega obra que está situada en el noroccidente del departamento de Antioquia a unos 170 kilómetros de la ciudad de Medellín, ocupando predios de los municipios de Ituango y Briceño, en donde se localizan las obras principales y de Santa Fe de Antioquia, Buriticá, Peque, Liborina, Sabanalarga, Toledo, Olaya, San Andrés de Cuerquia, Valdivia y Yarumal, municipios que aportan predios para las diferentes obras del proyecto. Por tanto, Hidroituango pretende ser la hidroeléctrica generadora más grande del país y una comercializadora de energía altamente competitiva en el mercado nacional e internacional.

Para llevar a cabo esta mega obra se han construido una serie de campamentos para los trabajadores, entre los cuales se destacan los campamentos de Villa Luz que albergan a 5.000 empleados, el campamento de Humaga con capacidad de 500 personas y los campamentos de EPM Tacuí – Cuni donde residen 1900 empleados provenientes de diferentes regiones de Colombia y el mundo como Brasil, Estados Unidos, Ecuador y otros países europeos trayendo desde sus regiones diferentes culturas, costumbres y hábitos que se comparten al interior de la infraestructura que los albergan. A su vez, este personal en los campamentos de EPM Cuni – Tacuí laboralmente está divididos en 52 empresas, algunas con tan solo dos o tres empleados, pero otras tan grandes que albergan más de 300 trabajadores.

Específicamente se abordará la empresa Integral Ingenieros Consultores, compañía que cuenta con un promedio de 230 colaboradores en el proyecto Hidroituango, siendo los encargados de la asesoría del proyecto. Para realizar su labor cuentan con arquitectos, ingenieros, dibujantes, delineantes, topógrafos, cadeneros, personal administrativo, personal de seguridad y salud en el trabajo, servicios generales, conductores, asistentes, auxiliares de obras civiles entre otros cargos, quienes no solo comparten su espacio de trabajo si no también, espacios sociales como son los comedores, salas de juego, zonas húmedas, salones sociales, parqueaderos e incluso las mismas habitaciones, puesto que muchos de ellos habitan en parejas. Esta convivencia se da durante las diferentes estadías que pueden variar de cinco a veinte tres días, es decir, cada trabajador labora dentro del campamento por cinco, siete, diez, catorce, veinte uno o veinte tres días continuos para luego salir a descanso y visitar sus familias durante dos, cuatro, cinco o siete días dependiendo de su programación.

Esta dinámica hace que las relaciones sean muy estrechas y la convivencia sea más compleja, sumándole las jornadas laborales que normalmente son de doce horas (6:00 a.m. a 6:00 p.m. o 7:00 a.m. a 7:00 p.m.) generalmente en turno diurno, pero en ocasiones también se maneja el turno nocturno, bien sea en las oficinas o en la obra como tal.

Los niveles de estrés, la carga laboral y la monotonía en este espacio son altos, por lo que frecuentemente se hacen actividades de bienestar para compensar dicha carga y se realizan pausas activas sobre todo en el área de oficinas, actividades en las que participan pocas personas y se experimenta el rechazo principalmente cuando se propone trabajo en equipo o ejercicios que incluyan contacto directo con otra persona. Es evidente en algunos empleados, que la empatía y la cordialidad han perdido importancia dada la ausencia de gestos tan básicos como saludar o pedir un favor, llegando en ocasiones a lanzar expresiones de desagrado por algo de forma indirecta a manera que no solo las personas implicadas lo escuchen si no todos los que se encuentran a su alrededor; perdiéndose el tacto, la prudencia, evadiendo la confrontación directa y perdiendo la capacidad de comunicarse y de manera aleatoria se han escuchado comentarios donde empleados manifiestan no tolerar a algún compañero, sintiendo desagrado por una persona por haber tenido algún tipo de altercado o diferencia con alguien de su equipo de trabajo. Esta situación ha trascendido de lo personal a lo laboral y ha comenzado a evidenciarse también en las relaciones con otras empresas residentes en el campamento.

1.2 Formulación del problema

Teniendo en cuenta lo anterior, surge la pregunta ¿Cómo mejorar las relaciones interpersonales en el contexto laboral en la empresa Integral Ingenieros Consultores en el proyecto Hidroeléctrico Ituango?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general:

Proponer metodologías participativas que posibiliten el mejoramiento de las relaciones interpersonales en la empresa Integral Ingenieros Consultores en el proyecto Hidroeléctrico Ituango.

1.3.1.2 Objetivos específicos:

- Diseñar actividades lúdico-recreativas que posibiliten el mejoramiento de las relaciones interpersonales en la empresa Integral Ingenieros Asociados.
- Aplicar metodologías participativas que promuevan un clima laboral armonioso en la empresa Integral Ingenieros Asociados.
- Comparar teorías que permitan fundamentar el mejoramiento de las relaciones interpersonales a partir de las metodologías participativas.

1.4 Justificación

El ser humano desde que nace, comienza a relacionarse de diferentes formas y es a partir de esto que emplea diversas estrategias de interacción e intercambio con los otros, que permiten mejorar la fluidez del entorno social al que se pertenece.

Por tanto, está propuesta de intervención disciplinar nace con la necesidad de proponer metodologías participativas que posibiliten el mejoramiento de las relaciones interpersonales en la empresa Integral Ingenieros Consultores en el proyecto Hidroeléctrico Ituango.

La problemática de investigación se ve reflejada dentro de dicha empresa, puesto que al momento de intervenir con actividades grupales se evidencia falta de interés por parte de los empleados, ya que, si se tienen que relacionar e integrar con otros compañeros, se observa individualismo y aislamiento de estos. Cabe destacar, que la empresa está siendo intervenida hace aproximadamente tres años con un programa de pausas activas, en el que semanalmente se ofrecen actividades enfocadas a la higiene postural, descanso mental, estiramientos, masajes y activación laboral.

La expectativa que se tiene frente a la propuesta es principalmente la de proponer metodologías participativas frente a dicha dificultad, puesto que se hace necesario que las relaciones dentro del equipo de trabajo fluyan y mejoren de manera corriente y armónica por el bien de la empresa y de los empleados.

Se desea proponer metodologías participativas para el mejoramiento de las relaciones interpersonales, porque se hace necesario que los individuos no pierdan la parte humana y social en el contexto laboral, agregando a lo anterior que el equipo de bienestar empresarial dentro de sus propósitos está el de velar por un buen ambiente laboral, puesto que este es directamente proporcional a la eficiencia y productividad de la empresa.

Cabe destacar, que los empleados de la empresa en mención son conocedores de la responsabilidad tan importante que tienen a cargo frente al proyecto, porque son los encargados de la asesoría en la construcción de Hidroituango.

Por todo lo anterior, la empresa que se menciona en esta propuesta servirá como herramienta para llevar a cabo las metodologías participativas propuestas y así mismo dar solución a una problemática que no se debe dejar avanzar en un contexto laboral.

2. Marco teórico referencial

2.1 Antecedentes investigativos

Para abordar la problemática en mención y hacer una mejor contextualización del tema a investigar se ha realizado una revisión exhaustiva a diferentes investigaciones, categorizadas desde lo local a lo internacional. Por tanto, es sustancial tener en cuenta que a partir de la lúdica se puede contribuir al desarrollo de las relaciones interpersonales. Cabe señalar en la investigación *La lúdica como herramienta esencial en el desarrollo de las relaciones interpersonales para una sana convivencia* elaborada por Miriam Juris Tapia, Yarmila Díaz Durango & Juan Padilla Romero expresan:

La intolerancia, el irrespeto, el robo y daños a útiles escolares: las agresiones físicas y verbales, en su gran mayoría, son consecuencia de las malas relaciones afectivas y el poco o ningún acompañamiento de los padres de familia en el desarrollo integral de los estudiantes (2017, p. 5).

Aspectos que se relacionan estrechamente con el comportamiento que las personas pueden llegar a tener en el ámbito laboral, que si bien, no se presentan robos de útiles, si se llega a generar irrespeto, intolerancia y agresiones de tipo verbal o incluso físicas por las malas relaciones afectivas. Es significativa la importancia que tiene la lúdica, ya que es una herramienta fundamental para fortalecer la comunicación social y la interacción con los demás, favoreciendo espacios de aprendizaje y experiencias agradables que afianzan las relaciones interpersonales tanto a nivel laboral como personal, haciendo que el ambiente sea más cálido y haya una mejor productividad.

Para tener una mejor comprensión de cómo mejorar las relaciones interpersonales en el ámbito laboral es fundamental abordar el tema de la inteligencia emocional y clima organizacional. Para ello se trae a colación el trabajo de investigación *Influencia de la inteligencia emocional en el mejoramiento del clima organizacional y reducción de índices de ausentismo laboral en M-Matec S.A.S* cuyo objetivo principal era describir la influencia de la inteligencia emocional en el mejoramiento del clima organizacional y la reducción de los índices de ausentismo laboral en M-Matec S.A.S y se apoyaron de otros objetivos como la identificación de niveles iniciales de inteligencia, los niveles y variables de ausentismo y el diseño y ejecución de programas de intervención donde llegaron a concluir que “el desarrollo y la estimulación de la inteligencia emocional permitió a los colaboradores hacer que sus emociones trabajen para ellos, utilizándolas con el fin de guiar el comportamiento y pensar en mejorar los resultados” (Gamboa Daniel, 2018, p. 98).

Estas acciones son beneficiosas para la convivencia dentro de la empresa porque favorecen el pensamiento crítico, el respeto por la diferencia, asumir responsablemente las

consecuencias de sus actos y aprender a manejar las emociones. De otro lado, los empleados de dicha empresa tomaron el reto de aumentar su propia inteligencia emocional mediante el desarrollo de autoconciencia, control de emociones y automotivación.

Con relación a la propuesta de mejorar las relaciones interpersonales en el contexto laboral en la empresa Integral Ingenieros Consultores en el proyecto Hidroeléctrico Ituango, es fundamental buscar estimular la inteligencia emocional en sus empleados y resaltar sus valores, así como, el manejo de las emociones y sentimientos hacia quienes les rodean, reforzar el tema de servicio y una sana convivencia, aspectos que serán asociados con las diferentes expresiones lúdicas para generar experiencias gozosas y reflexivas que puedan ser asimiladas y recordadas en el tiempo.

Ya desde un ámbito más amplio, a nivel internacional también se ha hablado del tema de la convivencia al interior de las empresas y más específicamente sobre las relaciones interpersonales, por ello se retomará la investigación *Relaciones interpersonales en el ámbito laboral* elaborado en Tlaquepaque Jalisco, México donde hace un estudio sobre las malas relaciones interpersonales y el grado de satisfacción que le generan a las personas a nivel laboral.

En este trabajo, el autor se planteó como objetivo dar cuenta cómo fue el proceso de intervención desde el enfoque centrado en la persona, llevado a cabo en un grupo de encuentro, donde se fomentó el autoconocimiento, el reconocimiento de las emociones y el desarrollo de habilidades de comunicación para la mejora de las relaciones interpersonales, en el cual se abordaron conceptos como clima organizacional, satisfacción laboral, habilidades de comunicación, reconocimiento y control de emociones entre otros.

Finalmente se concluye que “las personas, fueron mostrando más interés en mejorar sus actitudes frente a sus relaciones interpersonales, conforme transcurrían las sesiones” (Wong, 2019, p. 88). De acuerdo con la metodología que el autor empleo en la realización de la investigación, las actividades estructuradas brindaron confianza y tranquilidad a los participantes para expresar y reflexionar frente a sus relaciones, emociones y forma de comunicación. También, “se logró formar un grupo de crecimiento, donde se reunieron aquellas características que motivan a las personas a seguir trabajando en ellos. Se generó un vínculo de confianza entre el alumno y los participantes, lograron expresar y reconocer sus sentimientos” (Wong, p. 89). Esto hizo que los resultados fuesen más amplios al integrar un grupo que a través de varias sesiones reflexionaran en torno a su quehacer en la empresa y las relaciones que constantemente se presentaban.

De otro lado, también se concluye que “el realizar un trabajo de facilitación dentro de las empresas que permitan a las personas fomentar habilidades de comunicación, autoconocimiento, reconocimiento y control de emociones, podría ayudar de manera significativa a la mejora de estas” (Wong, p. 90). Elemento que posibilitaría el logro del objetivo trazado en la mejora de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral en la empresa Integral Ingenieros consultores en el Proyecto Hidroeléctrico Ituango, de acuerdo con el autor, esto llevaría a lograr un ambiente laboral positivo, colaborativo y prevendría fricciones entre los colaboradores de las empresas, situación que actualmente se presenta en la empresa objeto de estudio en la propuesta de intervención.

2.2 Marco teórico

Para determinar cómo mejorar las relaciones interpersonales en el contexto laboral en la empresa Integral Ingenieros Consultores en el proyecto Hidroeléctrico Ituango es necesario abordar algunos conceptos afines con las relaciones interpersonales, metodologías participativas y el contexto laboral; teniendo en cuenta que en el desarrollo de estos se irán tomando algunos otros conceptos que se relacionan con el tema mencionado anteriormente.

2.2.1 Relaciones interpersonales

Durante el desarrollo y elaboración de la propuesta de intervención disciplinar, se hace necesario conocer cómo mejorar las relaciones interpersonales entre los empleados de la empresa en mención. Es por esto, que se recurre a algunos teóricos que suministren información significativa para dicho fin. De ahí que se diga que sostener relaciones interpersonales con otros es complejo, puesto que se hace necesario entender al otro y tener claro que es un ser humano que siente y piensa. Por tanto, en el texto *Relaciones interpersonales y desarrollo humano* se afirma que “en el marco de las relaciones interpersonales se adquiere la capacidad mental de pensar sobre lo que piensan los demás” (Clemente Estevan, 2015, p. 10).

De manera que, el ser humano debe pensar en el otro individuo cuando va a hacer un juicio de valor o va a lanzar un comentario, puesto que en el marco de las relaciones interpersonales se adquiere la capacidad mental de pensar sobre lo que piensan los demás, teniendo gran influencia en el desempeño y relación de todos los miembros del grupo al que se pertenece, generando un ambiente tenso o de tranquilidad en el contexto laboral.

Por lo anterior, es importante traer a colación a Rafael Bisquerra con su artículo *Educación Emocional y competencias básicas para la vida* en el cual afirma que “la habilidad para suavizar expresiones de ira, furia o irritabilidad es fundamental en las relaciones interpersonales”. (Bisquerra Alzina, 2003, p. 19) Al respecto conviene decir: es trascendental que cada individuo sea conocedor de cómo manejar sus emociones, según el contexto en el que este se encuentre, debido al efecto que esto puede generar en el ambiente laboral y emocional de las personas que le rodean.

Llegando a este punto, Wiemann expone que “las relaciones interpersonales competentes son fruto de una comunicación apropiada y eficaz” (2011, p. 16) y es precisamente lo que se necesita en los equipos de trabajo, una comunicación adecuada para que los propósitos a nivel empresarial y personal se puedan cumplir.

2.2.1.2 Inteligencias múltiples

Las inteligencias múltiples hacen parte fundamental del ser humano, teniendo en cuenta que son inherentes en cada uno de los individuos. De esta manera, es necesario enfatizar que dichas inteligencias son funcionales y hacen de cada uno, un ser con capacidades diferentes a los demás. De ahí que Gardner afirme que

La teoría de las inteligencias múltiples pretende recalcar la medida en que están presentes los modos de conocer —formas de conocimiento— virtualmente en todo aspecto de la existencia humana. Así, en vez de estar divorciada de la cognición, cada una de nuestras capacidades para interactuar con otros individuos, para

disfrutar las obras de arte, o para participar en atletismo o danza, comprende formas altamente desarrolladas de la cognición (1993, p. 221).

Por consiguiente, el ser humano desde las diversas capacidades que tiene, puede relacionarse con el mundo exterior, mostrando sus habilidades y ofreciéndolas para aportar a otros. Dichas inteligencias, permiten un desenvolvimiento del individuo dentro de un grupo de colaboradores, en el cual cada uno se destaca desde lo suyo, dando aportes significativos en pro del mismo objetivo.

Desde luego, es indispensable hacer énfasis en las inteligencias múltiples que se relacionan de manera directa e indirecta con las relaciones interpersonales. Por tanto, en el texto *Estructuras de la mente. La teoría de las inteligencias múltiples* se asevera que “la inteligencia interpersonal mira hacia afuera, hacia la conducta, sentimientos y motivaciones de los demás” (Gardner, p. 190). Se puede indicar entonces, que un individuo cuando se encuentra en un contexto laboral debe tener sus motivaciones altas, puesto que éstas son el reflejo de lo que él mismo está compuesto y esto se verá afectado en su trabajo de manera directa. Así mismo, con la relación que tenga y mantenga con el resto del equipo de trabajo, teniendo en cuenta que si su conducta es negativa esto afecta el desarrollo del clima organizacional en general.

Es preciso advertir, que para que el ser humano comience a ser consciente de cómo su actitud frente a lo laboral afecta al otro, debe conocer y tener clara su inteligencia intrapersonal, puesto que así aprenderá a manejar las situaciones que se presentan en la cotidianidad y de dicha forma controlar los impulsos y desaciertos que puedan devenir en el diario vivir.

2.2.2 Contexto laboral

El contexto laboral se convierte en el espacio donde el individuo interactúa, intercambia y desarrolla habilidades y actitudes con las personas que lo rodean, es además el lugar que brinda una empresa determinada para que sus empleados se reúnan a intercambiar ideas y conocimientos para que todos trabajen en pro del mismo objetivo. A partir de esto Van Dijk afirma:

Tenemos un conjunto infinito de CONTEXTOS POSIBLES, uno de los cuales tendrá un status específico, a saber, el de CONTEXTO REAL. El contexto real se define por el periodo de tiempo y el lugar en que se realizan las tareas comunes del hablante y del oyente, y que satisface las propiedades de «aquí» y «ahora» lógica, física y cognoscitivamente (1980, p. 273).

Este argumento corresponde muy bien a lo que se llamaría en el contexto laboral, al espacio donde el empleado o trabajador pasa la mayor parte de su tiempo, es por esto que se dice que el contexto transforma al individuo, ya que este absorbe en su mayoría todo lo que ve y tiene a su alrededor. El contexto laboral en palabras de Van Dijk es el contexto real por ser el lugar en el que se desarrollan las tareas del diario vivir.

2.2.2.1 Clima organizacional

Dentro de un grupo de trabajo sus empleados siempre están interactuando e intercambiando todo tipo de información, ya sea cosas personales, emocionales, temas de actualidad, noticias, entre otros. Partiendo de esto, queda claro que la interacción por tanto debe ser eficaz y clara puesto que alguna dificultad o fisura puede alterar el desarrollo del trabajo de

muchos de sus empleados y esto no es conveniente para la empresa, ni mucho menos para las relaciones interpersonales que se maneja en dicho contexto.

Por consiguiente, Juárez en su artículo *Clima organizacional y satisfacción laboral* menciona que “conocer el clima organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales y permite, además, introducir cambios planeados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional” (2012, p. 307).

Se puede inferir que los comportamientos que se desarrollan dentro del equipo de trabajo, influyen de manera directa en la estructura organizacional de la empresa, de ahí la importancia que se conozca cómo funciona la empresa y cómo es la salud mental y las relaciones de todos los empleados, puesto que esto será el reflejo y la cara de presentación de la empresa.

De igual modo, en el texto *El clima como manifestación objetiva de la cultura organizacional* se asevera que “el clima organizacional permite a las personas hacer sentido de su realidad, lo cual tendrá un impacto en el comportamiento” (Arriola Miranda, Salas Rivera, & Bernabé González, 2011, p. 116). Es por ello que, de acuerdo al clima organizacional generado por los empleados, el manejo de las relaciones interpersonales será exitoso o erróneo entre sí, puesto que cada individuo refleja su realidad desde diferentes perspectivas.

2.2.3 La lúdica

La lúdica según la Real Academia Española [RAE] se define como “pertenciente o relativo al juego” (2020), proviene del latín *ludus*, juego. Para hablar de lúdica o juego nos

trasladamos a la antigüedad desde el libro *Homo Ludens* donde se afirma que desde “la psicología y fisiología se ha tratado de explicar, observar y describir por qué los animales, los niños y los adultos juegan” (Huizinga, 1972, p. 12).

Con lo anterior se puede afirmar que la lúdica o juego son inherentes al ser humano desde que nace y a lo largo de la vida, por lo cual este tiene la necesidad de jugar para garantizar así un desarrollo motriz y socio motor. Por tanto, en el informe *La lúdica: una estrategia pedagógica depreciada*, se dice que el juego es una actividad imprescindible para evolución cognitiva, comunicativa, afectiva y social del ser humano, ya que permite el desarrollo de las funciones básicas de la maduración psíquica. A través de él se potencializan las emociones, siendo el estado emocional de la persona un factor importante que determina el potencial del desarrollo humano (Chavira, 2015, p. 9).

Además, la lúdica es un factor de integración, ya que cuando jugamos expresamos el verdadero ser, es decir, el individuo muestra sus cualidades y valores de manera natural como lo son el liderazgo, el trabajo en equipo, la comunicación asertiva y la resolución de problemas. Por otro lado, en el libro *La formación del símbolo en el niño* se asevera que “desde la psicología cognitiva concede al juego un lugar predominante en los procesos de desarrollo, relaciona el desarrollo de los estadios cognitivos con el desarrollo de la actividad lúdica” (Piaget, 1977, p. 127). Se puede inferir que existe una estrecha relación entre la actividad lúdica y el desarrollo cognitivo, dado que con actividades lúdicas se puede estimular el aprendizaje de otras áreas del conocimiento como las matemáticas, las ciencias biológicas, el arte y la literatura, un ejemplo claro es la enseñanza de la escritura, en la cual se manejan aspectos como la lateralidad, la motricidad óculo-manual o visual-manual.

Finalmente es preciso aludir que

La lúdica encierra diferentes dimensiones de la vida del ser humano entre las que se pueden mencionar: el goce, la estética, el juego, la fantasía, la vida y la muerte, las cuales permiten asumir un lugar-identidad además de un modo de ser particular (Piedra Vera, 2018, p. 102).

Por tanto, en el campo de las relaciones interpersonales la lúdica, en este caso el juego de acuerdo a las características que lo componen (reglas, goce, aprendizaje, valores, trabajo en equipo, autonomía de juego), podría ser pieza fundamental para la resolución de problemas en un contexto laboral.

2.2.4 Metodologías participativas

A partir de las metodologías participativas se puede lograr un clima constructivo, consensuado e interactivo donde les permita a todos sus actores estar vinculados frente a todas las dinámicas que se dan dentro de un equipo de trabajo. Ahora bien, Alpízar en su artículo menciona:

Los aspectos epistemológicos de la metodología participativa tienen estrecha relación con todos y cada uno de los momentos de los procesos de intervención social, garantizando, entre otros aspectos, la efectividad de trabajo, su unidad e integridad para la realización de procesos de impacto real en la vida de las personas (2016, p. 93).

Una de las principales características de las metodologías participativas es la inclusión, con esta se busca que los actores tengan experiencias de aprendizajes significativos y de una manera más lúdica mediante juegos, pausas activas, juegos mentales, relajación y actividades recreativas. Cabe destacar que Álvarez Benavides expone:

La metodología participativa es un proceso de trabajo que concibe a los participantes de los procesos como agentes activos en la construcción del conocimiento y no como agentes pasivos, simplemente receptores; de esta forma promueve y procura que todos los integrantes del grupo participen (2014).

En relación a esto se pueden inferir que los métodos participativos a emplear en cualquier tipo de intervención deben tener criterios para su aplicación como, por ejemplo: nombre de la actividad, lugar o contexto, población a quien va dirigida, objetivo, número de participantes y desarrollo de la actividad.

En definitiva, podemos asociar las metodologías participativas con el mejoramiento de las relaciones interpersonales, porque en lo mencionado anteriormente se observa que la lúdica siendo una metodología participativa posee elementos integradores en base al juego, con él, podemos construir un desarrollo cognitivo en donde los individuos participan de manera activa en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

3. Ruta metodológica

3.1 Enfoque y tipo de investigación

En este proyecto de intervención disciplinar se tomarán elementos de la investigación cualitativa, en la cual se caracterizó la empresa Integral Ingenieros Consultores y de esta manera se evidenció que se hace necesario mejorar las relaciones interpersonales. De ahí que, Creswell defina la investigación cualitativa como:

Un proceso interrogativo de comprensión basado en distintas tradiciones metodológicas de indagación que exploran un problema social o humano. El investigador construye un panorama complejo y holístico, analiza discursos, refiere visiones detalladas de los informantes y lleva a cabo el estudio en un entorno natural (2003, p. 8).

Con relación a lo anterior, el proyecto de intervención disciplinar propone estrategias por medio de metodologías participativas, a partir de la indagación que permite identificar un problema social dentro de la empresa Integral Ingenieros Consultores en el proyecto hidroeléctrico Ituango, por lo que a su vez es necesario desde el punto de vista investigador analizar los discursos, posturas y/o detalles de cada uno de los empleados que hacen parte de dicha empresa para así determinar el estudio específico que se llevará a cabo en esta instancia.

En cuanto al diseño metodológico Latorre define que “la investigación acción se puede considerar como un término genérico que hace referencia a una amplia gama de estrategias realizadas para mejorar el sistema educativo y social” (2005, p. 23). Por tanto, a partir de la investigación acción se pueden obtener resultados esperados, esta, por medio de estrategias en

donde se emplearán metodologías participativas, que buscan mejorar las relaciones interpersonales con la empresa en mención. Se hace necesario entonces, resaltar la lúdica como un medio que posibilita y ofrece un sinnúmero de actividades ya sea de cooperación, trabajo en equipo, resolución de problemas, entre otras que van encaminadas dentro del marco del contexto laboral en mención.

Para finalizar, es importante destacar que el enfoque cualitativo que hace parte de la investigación acción busca diseñar, aplicar y analizar las metodologías participativas en pro de mejorar las relaciones interpersonales en la empresa, para generar un clima laboral armonioso, cumpliendo a cabalidad sus obligaciones como empresa y generando mayor productividad para sacar adelante este proyecto de gran importancia para el país.

3.2 Línea de investigación institucional

El desarrollo humano está inmerso en todas las etapas de la vida del ser, el mismo se encuentra en un aprendizaje constante a lo largo de la vida. Las relaciones interpersonales juegan un papel importante para el desarrollo físico, mental, intelectual y social. Por lo tanto, el presente trabajo de acuerdo a las líneas de investigación que propone la Fundación Universitaria los Libertadores se encuentra encaminado hacia la “Evaluación, aprendizaje y docencia” la cual contiene tres ejes fundamentales: evaluación, aprendizaje y currículo, que son evidenciados en el desarrollo de esta investigación, la cual se encuentra afectada por las relaciones interpersonales en la empresa Integral Ingenieros Consultores el proyecto Hidroeléctrico Ituango.

3.3 Población y muestra

Este proyecto de intervención disciplinar se aplicará en la empresa Integral Ingenieros Asociados la cual cuenta con 230 colaboradores en el proyecto Hidroeléctrico Ituango, específicamente se tomará como muestra el personal administrativo que lo conforman 65 personas entre las cuales están los cargos de dibujantes, contadores, administrativos, topógrafos, ingenieros civiles y geólogos, estos encargados de la asesoría del proyecto en general.

Cabe resaltar que la población de muestra se escoge debido a la intervención con pausas activas que se vienen realizando, en donde, en compañía con el equipo de trabajadores sociales y psicólogos se evidencia la problemática y da pie para formular la estrategia e intervenir la misma.

3.4 Instrumentos de investigación

Teniendo en cuenta que la presente investigación es una propuesta de intervención disciplinar, es necesario comenzar con una observación y diagnóstico el cual permite evidenciar las falencias de la población que se va a intervenir:

- Observación de campo: este será el principal instrumento el cual se realizará sobre el comportamiento y relacionamiento de los empleados de la empresa dentro de su horario laboral y en las zonas comunes con el fin de analizar las posibles causas de la problemática presentada (Anexo A).
- Revisión documental: con menor incidencia, se realizará un análisis comparativo de la literatura relacionada con la problemática presentada y los antecedentes históricos existentes de casos específicos de problemas de convivencia y

relaciones interpersonales de los empleados de la empresa Integral Ingenieros Consultores en el proyecto Hidroituango.

4. Estrategia de intervención

Título de la estrategia: Relacionándonos con valores mejoramos la convivencia y vida laboral

Esquema ruta de intervención

La estrategia que se ha diseñado para resaltar la importancia de las buenas relaciones interpersonales a nivel laboral como una habilidad para obtener una buena convivencia y mejor rendimiento laboral en los empleados operativos y administrativos de la empresa Integral Ingenieros Consultores que laboran en el proyecto Hidroeléctrico Ituango, se basa en una serie de actividades de tipo lúdico, porque al evidenciarse que las relaciones interpersonales entre los empleados de la empresa y estos con otras empresas residentes en el campamento no son las mejores, hay diferencias entre compañeros de trabajo y se han perdido la empatía y la cordialidad en algunos empleados, al punto de no saludar, pedir un favor o dar las gracias y en ocasiones manifestar desagrado por integrarse unos con otros, se considera que este tipo de intervención puede favorecer significativamente el relacionamiento del personal.

Para buscar un mejoramiento en las relaciones interpersonales entre los empleados de la empresa y así alcanzar mayor interés y participación en las actividades grupales e integración entre compañeros, fortalezca el clima laboral y una buena convivencia en el campamento o lugar de residencia, esta intervención se realizará durante un año a lo largo de las jornadas laborales por medio de actividades lúdicas y de integración como son las pausas activas y activación laboral, se realizará una diariamente en cada jornada laboral; recreaciones que se harán de una manera

esporádicas garantizando mínimamente una por trimestre, las actividades basadas en educación experiencial se ejecutaran de manera mensual.

Se cuenta principalmente con recurso humano, los gestores de bienestar que adelantan la intervención y las personas a quien van dirigidas, como recurso material se empleará pequeños elementos y de oficina. Con la misma empresa se gestiona los recursos físicos, materiales y el apoyo del personal del área de Seguridad y Salud en el Trabajo y para actividades recreativas específicas y celebración de fechas especiales se contará con refrigerios aportados por la empresa.

Finalmente, el seguimiento y evaluación de la propuesta planteada se realizará en cuatro momentos: al final de cada actividad, cada tres meses, observación constante y al finalizar la intervención.

El plan de acción para la implementación de esta propuesta de intervención, como ya se mencionó anteriormente, se basa principalmente en cuatro actividades (pausas activas, activación laboral, Recreaciones, y actividades basadas en educación experiencial), a manera general se describen a continuación (Anexo B).

Plan de acción

Título de la Propuesta	Pausa Activa
Autores de la Propuesta	Jonathan Julio Florez Hoyos y Leydi Adriana Pineda Zapata
Fechas	
Objetivo:	Incentivar la confianza en el otro mientras se fortalece el equilibrio y se hace estimulación muscular
Contenidos Pedagógicos y Didácticos:	<p>Tema Fortalecimiento de la confianza entre compañeros</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La confianza 2. Canales de comunicación
Escenario:	<p>Estructura de la secuencia didáctica:</p> <p><i>Inicio:</i></p> <p>Se convoca al grupo y luego de saludarlos se les da la explicación de la actividad principal que se realizará en parejas, enfatizando en las recomendaciones de velar y respetar la integridad de su compañero por encima de la diversión y el disfrute que se genera durante toda la actividad.</p> <p><i>Desarrollo:</i></p> <p>El lazarillo</p> <p>Por parejas, uno se venda los ojos a modo de ciego y el otro hace de lazarillo, se les indica que deben realizar un recorrido determinada en un espacio previamente preparado para ello.</p>

	<p>El que hace las veces de lazarillo deberá guiar al “ciego” por todo el recorrido, dándole indicaciones para que no tropiece con nada y facilitándole el camino.</p> <p>Inicialmente las indicaciones deben ser solo verbales, sin tener contacto físico con su compañero y una vez desarrollada la actividad se hará el cambio de indicaciones no verbales, es decir, un golpecito en el hombro derecho o izquierdo dependiendo la dirección, uno en la espalda si hay que levantar el pie o las que cada pareja pacte para comunicarse.</p> <p>Finalmente se invierten los roles para que cada participante viva la experiencia de ser “ciego” o “Lazarillo”</p> <p>Cierre:</p> <p>Mientras se reflexiona frente a las percepciones de la actividad anterior se realiza una serie de estiramientos de los principales grupos musculares del cuerpo.</p>
Mediación- Recursos:	Físicos Tapaojos
Otros elementos que desee agregar a la propuesta:	Esta actividad se puede realizar también como parte de una jornada recreativa
Rúbrica de evaluación	El participante confía en su compañero para dirigirlo durante la actividad.
Referencias Bibliográficas	(U.na ideas factory , 2020)

Recursos:

Físicos (Espacio amplio, pelotas plásticas, peloticas de goma, hojas de block, lapiceros, marcadores, cartulina, bastones, globos inflables, pitillos, palillos, masajeadores, colchonetas, esencias, ovillo de lana, celulares, computador, video proyector entre otros) Virtuales (App quien quiere ser millonario, Just Dance Now, Kahoot, Genially entre otras)

Humanos (gestores de bienestar, personal de Salud y Seguridad en el Trabajo de la empresa y todos los trabajadores participantes.)

Prototipo del recurso digital:

Para la intervención se contará con el apoyo de diferentes aplicaciones gamificadas como las que se describen a continuación:

Quien quiere ser millonario: Aplicación que permite evaluar conocimientos mediante la dinámica del famoso concurso “Quien quiere ser millonario”.



Just Dance Now: Aplicación musicalizada que motiva a bailar siguiendo una coreografía en competencia con otros jugadores.



Evaluación y seguimiento:

Finalmente, el seguimiento y evaluación de la propuesta planteada se realizará en cuatro momentos:

1. Al final de cada actividad: se realizará una evaluación verbal con los participantes donde se recoge información sobre sus opiniones frente al tema tratado, la metodología empleada y los sentimientos generados en dicha actividad.
2. Cada tres meses: Se hará una evaluación general por medio de una actividad gamificadas que realiza cada participante de manera individual y anónima durante una actividad recreativa o actividad basada en educación experiencial, donde se analicen los pequeños cambios que se estén generando. Se planteará una situación para ser resuelta y se realizan preguntas que lleven a tomar decisiones y responder de acuerdo a su forma de pensar y actuar.

3. Observación constante: Se realizará un análisis del actuar de los empleados, sus hábitos y su forma de relacionamiento diariamente anotando si se ve un cambio significativo (Anexo A).
4. Al finalizar la intervención: Se aplicará una encuesta estructurada donde cada participante plasme como se ha sentido y como ha percibido a sus compañeros (Anexo C).

5. Conclusiones y recomendaciones

La propuesta de intervención disciplinar basada en metodologías participativas para mejorar las relaciones interpersonales en la empresa Integral Ingenieros Asociados en el proyecto Hidroitungo, proporciona actividades en las cuales existe una estrecha relación con la población de estudio mejorando así la relación laboral entre los compañeros. Esto debido a las experiencias compartidas por parte de los mismos, en las cuales manifiestan haber conocido un poco más de la vida personal de cada uno.

Este tipo de metodologías propician un ambiente laboral armonioso mediante la resolución de problemas de manera lúdica, comunicación asertiva por medio del contacto y trabajo en equipo con pausas activas grupales, en las cuales los participantes de manera colaborativa ayudan al otro.

En fundamental continuar con este tipo de estrategias en la empresa Integral Ingenieros Consultores, para que no se afecten las relaciones interpersonales mejorando así la productividad para sacar adelante el proyecto el cual es de suma importancia para el desarrollo del país.

Esta iniciativa sirve de ejemplo para que empresas afiliadas a este proyecto la tomen como muestra para posibles problemáticas que se evidencien en ellas.

Continuar generando estrategias de intervención mediante las metodologías participativas que impliquen recursos digitales como la gamificación y aplicativos móviles.

Por último, se espera que este PID permita comparar las teorías con relación al mejoramiento de las relaciones interpersonales mediante las metodologías participativas y puedan ser aplicados en diferentes contextos a nivel empresarial e incluso educativo.

Referencias

- Alpizar, F. A. (2016). La metodología participativa para la intervención social: Reflexiones desde la práctica. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 11(1), 93.
- Álvarez Benavides, A. (21 de mayo de 2014). Metodologías participativas y trabajo social. Madrid, España. Recuperado el 03 de abril de 2020, de <https://canal.uned.es/video/5a6f93eeb1111fc71c8b46ec>
- Arriola Miranda, M. A., Salas Rivera, É., & Bernabé González, T. B. (2011). El clima como manifestación objetiva de la cultura organizacional. *Revista Ciencias Estratégicas*, 19(25), 109 - 127.
- Bisquerra Alzina, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de Investigación Educativa*, 21(1), 7 - 43.
- Chavira, C. T. (2015). *La lúdica: Una estrategia pedagógica depreciada*. Ciudad Juárez, Chihuahua, México: Dirección General de difusión Cultural y Divulgación Científica, a través de la Subdirección de Publicaciones.
- Clemente Estevan, R. (2015). *Relaciones interpersonales y desarrollo humano*. Castellón de Plana: Servicio de Comunicación y Publicaciones Universitat Jaume I.
- Creswell, J. W. (2003). *Investigación Cualitativa y Diseño Investigativo*. California: SAGE.
- Dijk, T. A. (1980). *Texto y contexto*. Madrid : Ediciones Cátedra .
- Española, R. A. (27 de 03 de 2020). *Real Academia Española* . Obtenido de <https://dle.rae.es/1%C3%BAdico>
- Gamboa Daniel, G. P. (2018). Influencia de la inteligencia emocional en el mejoramiento del clima organizacional y reducción de índices de ausentismo laboral en M-Matec S.A.S. Bogotá, Cundinamarca, Colombia. Obtenido de https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/1517/Gamboa%20Daniel%2c%20Ginna%20Paola_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gardner, H. (1993). *Estructuras de la mente. La teoría de las inteligencias múltiples*. Nueva York : Fondo de Cultura Económica .
- Huizinga, J. (1972). *Homo Ludens*. Buenos Aires: Emecé Editores S.A.
- Juárez Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307 - 314.

- Latorre, A. (2005). *La investigación-acción conocer y cambiar la práctica educativa* (3ª ed.). Barcelona: Graó.
- Martínez, A. M. (23 de 11 de 2020). *Lifeder.com*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/dinamicas-comunicacion-asertiva/>
- Piaget, J. (1977). *La formación del símbolo en el niño*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.
- Piedra Vera, S. E. (2018). Factores que aportan las actividades lúdicas en los contextos educativos. *Revista cognosis*, 3(2), 93-108.
- SuperTeacherTools. (23 de 10 de 2020). *SuperTeachersTools*. Obtenido de <https://www.superteachertools.us/>
- Tapia, M. J., Díaz Durango, Y., & Padilla Romero, J. (2017). La lúdica como herramienta esencial en el desarrollo de las relaciones interpersonales. Bogotá, Cundinamarca, Colombia. Obtenido de <https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/1410/jurismiriam2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- U.na ideas factory . (14 de 11 de 2020). *Emociona un espacio para la educación emocional y social*. Obtenido de <https://www.espacioemociona.com/el-ciego-y-el-lazarillo-confias-en-tu-equipo/>
- Ubisoft. (02 de 11 de 2020). *Just dance now*. Obtenido de <https://justdancenow.com/>
- Wiemann, M. O. (2011). *La comunicación en las relaciones interpersonales*. Barcelona : UOC.
- Wong, L. C. (12 de enero de 2019). Relaciones interpersonales en el ámbito laboral. Tlaquepaque, Jalisco, México. Obtenido de <https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/5802/Relaciones%20interpersonales%20en%20el%20c3%a1mbito%20laboral.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Anexos

Anexo A

FORMATO DIARIO DE CAMPO

Observación de relaciones interpersonales en el contexto laboral		
Nombre del observador: _____ Fecha: _____.		
Hora: _____ Lugar: _____.		
Objetivo: _____ _____		
Aspectos a considerar	Descripción	Reflexión
Saludos entre compañeros de trabajo y con personas de otras empresas		
Lenguaje no verbal (gestos)		

Cortesía y cordialidad al interactuar		
Respeto por los espacios comunes		
Sociabilidad (interacción con otros)		
Observaciones (dificultades o aspectos a favor durante el ejercicio):		

Anexo B
PLAN DE ACCIÓN

Título de la Propuesta	Activación Laboral
Autores de la Propuesta	Jonathan Julio Florez Hoyos y Leydi Adriana Pineda Zapata
Fechas	
Objetivo:	Realizar una activación muscular para el inicio de la jornada laboral
Contenidos Pedagógicos y Didácticos:	<p>Tema: afianzamiento de la coordinación y habilidades músico-danzarías</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Coordinación 2. Conciencia tempo espacial
Escenario:	<p>Estructura de la secuencia didáctica:</p> <p><i>Inicio:</i></p> <p>Previamente al inicio de la actividad se les pide a los participantes instalar en sus celulares la App Just Dance Now.</p> <p>Se les proporciona indicaciones para que cada uno en su lugar de trabajo ingrese a la App e inicie la actividad</p> <p><i>Desarrollo:</i></p> <p>Just Dance Now</p> <p>A la hora indicada cada participante en su lugar de trabajo y frente a la pantalla de su computador, con el celular en su mano derecha, ingresará a la App Just Dance Now y al entrar en la sala indicada</p>

	<p>deberá seguir la coreografía, haciendo cada uno de los movimientos propuestos sujetando firmemente el celular que será el que registra la efectividad y oportunidad del movimiento. A la vez podrá sentir con la vibración cada vez que gana puntos y en la pantalla podrá observar si le va ganando a sus compañeros o viceversa.</p> <p>Cierre:</p> <p>Una vez terminado el baile de la canción se socializan los resultados, se destacan los ganadores (participantes que mejor hicieron la coreografía) y se incorporan a sus labores habituales.</p>
Mediación- Recursos:	<p>Físicos: Celular, Computador o pantalla del TV.</p> <p>Virtuales: App Just Dance Now</p>
Otros elementos que desee agregar a la propuesta:	<p>Esta actividad se puede realizar también como parte de una jornada recreativa</p>
Rúbrica de evaluación	<p>Realiza con facilidad actividades coordinativas musicalizadas</p>
Referencias Bibliográficas	<p>(Ubisoft, 2020)</p>

Título de la Propuesta	Actividad basada en Educación Experiencial
Autores de la Propuesta	Jonathan Julio Florez Hoyos y Leydi Adriana Pineda Zapata
Fechas	
Objetivo:	<p>Fortalecer la comunicación y la resolución de problemas al interior el equipo de trabajo.</p>

<p>Contenidos Pedagógicos y Didácticos:</p>	<p>Tema Fortalecimiento de la comunicación</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Comunicación asertiva. 4. Canales de comunicación <p>Tema Resolución de problemas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reconociendo virtudes y defectos 2. Buscando soluciones
<p>Escenario:</p>	<p>Estructura de la secuencia didáctica:</p> <p><i>Inicio:</i></p> <p>Se convoca al grupo y se realiza una actividad rompehielos mediante el juego “Un limón y medio limón” donde los participantes están ubicados en forma de círculo y enumerados, quien inicia dice: un limón y medio limón llama a 3 limones y medio limón, la persona numero 3 debe responder inmediatamente con la misma frase (3 limones y medio limón llama a ...) y así continúan hasta que participe todo el grupo. Esta actividad se torna graciosa cuando alguien olvide mencionar la frase completa o no responda oportunamente al llamado.</p> <p><i>Desarrollo:</i></p> <p>Tejiendo una historia</p>

	<p>Consiste en que la persona que tiene el ovillo de lana comparta con el grupo el inicio de una historia que conlleve a un conflicto y que se quede con el extremo del ovillo.</p> <p>A continuación, debe pasar el ovillo al compañero que quiera.</p> <p>Éste debe agregar un pedazo a la historia, lo que quiera y agarrar el ovillo. A continuación, se lo pasará a otro compañero.</p> <p>Así continua hasta cuando hayan participado todos.</p> <p>En este momento se hace una reflexión frente a la historia que se creó entre todos.</p> <p>A continuación, el compañero final que quedo con el ovillo de lana deberá iniciar el planteamiento de una solución a la situación creada y devolverá el ovillo de lana al compañero inmediatamente anterior para ir destruyendo ordenadamente el tejido que se había creado. Así se continua hasta recoger nuevamente el ovillo de lana sin que se enrede.</p> <p>La reflexión final debe ir acompañada del tejido que nace entorno a un equipo, las relaciones que surgen dentro del mismo y las estrategias conjuntas que se pueden lograr para solucionar problemas.</p> <p>Cierre:</p> <p>Mediante el juego digital “quien quiere ser millonario” se realizará una evaluación con preguntas sobre la importancia de tener una</p>
--	---

	comunicación asertiva y la resolución de conflictos de manera que se reflexione lo aprendido y a su aplicabilidad en el entorno laboral.
Mediación- Recursos:	Físicos (ovillo de lana, PC y Video proyector) Virtuales (App quien quiere ser millonario)
Otros elementos que desee agregar a la propuesta:	
Rúbrica de evaluación	Propone soluciones creativas para resolver diferentes problemas
Referencias Bibliográficas	(Martínez, 2020) (SuperTeacherTools, 2020)

Anexo C

ENCUESTA DE CIERRE INTERVENCIÓN DISCIPLINAR

Indicaciones: Esta encuesta es con fines académicos, para dar cierre a la intervención disciplinar realizada en la empresa Integral Ingenieros Consultores en el proyecto Hidroitungo. Su aplicación será de forma confidencial y la información registrada aquí serán analizada y reportada de forma anónima.

El tiempo estimado para el diligenciamiento es de 15 minutos, sin embargo, usted puede tomarse el tiempo que necesite para responder.

1. ¿Usted, tiene conocimiento de la intervención disciplinar que se está desarrollando en la empresa Integral Ingenieros Consultores para mejorar las relaciones interpersonales en el contexto laboral en el proyecto Hidroitungo?

Sí _____ No _____

2. ¿Usted se encuentra satisfecho laborando en esta empresa?

Sí ____ No ____ ¿Por qué? _____

_____.

3. ¿Cómo califica las relaciones interpersonales entre su equipo de trabajo?

Malas ____ Neutrales ____ Buenas ____ Excelentes ____

4. ¿Cómo califica la comunicación al interior de la empresa?

Mala ____ Neutral ____ Buena ____ Excelente ____

5. ¿Ha tenido discusiones o altercados con algún compañero de trabajo?

Sí _____ No _____

En caso positivo, ¿cómo los ha solucionado? _____

_____.

6. ¿Cuáles son los buenos modales que usted utiliza con mayor frecuencia en el ámbito laboral?

7. ¿Cuáles son los buenos modales que utilizan con mayor frecuencia sus compañeros de trabajo al interactuar con usted?

8. ¿Ha notado algún cambio en la utilización de esos modales en el ámbito laboral durante los últimos 6 meses? Sí _____ No _____

Justifique su respuesta _____

_____.

9. ¿Siente usted, que las relaciones interpersonales al interior de la empresa han tenido algún cambio durante el último año? Sí _____ No _____

¿Cuál? _____

10. ¿Usted ha notado algún cambio las relaciones interpersonales de los empleados de la empresa con empleados de otras empresas residentes durante el último año? Sí

_____ No _____ ¿Cuál? _____

11. ¿Considera que ha mejorado la comunicación al interior de la empresa en el último año?

Sí _____ No _____ ¿De qué manera? _____

12. ¿Cree usted que la realización de pausas activas y demás actividades de bienestar han influido en el mejoramiento de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral dentro de la empresa durante el último año? Sí _____ No _____ ¿De qué manera?

13. ¿Considera que este tipo de actividades se deben seguir promocionando al interior de la empresa? Sí _____ No _____ ¿Por qué? _____

¡Muchas gracias!