

**INFORME FINAL DE PRÁCTICA PROFESIONAL II-III  
COORDINACIÓN DE BIENESTAR ESCUELA DE MICROBIOLOGÍA**

**DIANA ISABEL ORTIZ CASTRILLÓN**

**Informe de práctica para optar al título de Trabajadora Social.**

**Asesora académica:**

**MARTHA CECILIA ARROYAVE GÓMEZ**

**Maestría en Terapia Familiar y de Pareja.**

**Asesora institucional:**

**CLAUDIA PATRICIA AGUDELO ESCOBAR**

**Maestría en Educación y Desarrollo Humano.**

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS**

**DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL**

**MEDELLÍN**

**2020**

## RESUMEN

El presente informe es el producto de la Práctica Profesional II – III de Trabajo Social, realizada en la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia. Esta práctica se realizó en la línea de Bienestar Laboral y Gestión del Clima y en el marco de ello se ejecutó una intervención intencionada en toda la población de empleados docentes y no docentes de la Escuela, en la que el objetivo principal fue disminuir el estrés laboral a través del mejoramiento de la calidad en las relaciones y la comunicación asertiva, además, de la potenciación del sentido de pertenencia. La intervención estuvo guiada por referentes teóricos, conceptuales y metodológicos que permitieron el desarrollo de estrategias puntuales en las que se realizó un ciclo de formación compuesto de doce talleres, además un proceso semanal de pausas activas cognitivas y, por último, actividades de encuentro colectivo como picnics y celebración de cumpleaños.

**Palabras clave:** bienestar laboral, clima organizacional, estrés laboral.

## ABSTRACT

This report is the product of Professional Practice II - III of Social Work, carried out at the Welfare Coordination of the School of Microbiology of the University of Antioquia. This practice was carried out in the line of Labor Wellbeing and Climate Management and within the framework of this, an intentional intervention was carried out in the entire population of teaching and non-teaching employees of the School, in which the main objective was to reduce work stress through the improvement of assertive communication and the empowerment of the sense of belonging. The intervention was guided by theoretical, conceptual and methodological references that allowed the development of specific strategies in which a training cycle consisting of twelve workshops was carried out, in addition to a weekly process of active cognitive breaks and, finally, collective meeting activities such as picnics and birthday celebration.

**Keywords:** labor well-being, organizational climate, work stress.

## **TABLA DE CONTENIDO**

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	5
<b>CONTEXTUALIZACIÓN</b> .....	6
<b>PROYECTO DE INTERVENCIÓN</b> .....	8
PROBLEMÁTICA Y OBJETO DE INTERVENCIÓN .....	8
OBJETIVOS .....	19
INTENCIONALIDADES .....	20
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA .....	20
REFERENTE CONCEPTUAL.....	21
FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA.....	24
TIPOS Y MODELOS DE INTERVENCIÓN .....	27
PRINCIPIOS ÉTICOS DE LA INTERVENCIÓN .....	28
RESULTADOS ESPERADOS SEGÚN OBJETIVOS .....	28
<b>ANÁLISIS DE RESULTADOS</b> .....	30
- Estrategia: Ciclo de formación “Todos por un buen clima”. .....	30
Estrategia: Para, respira y reactívatelo.....	34
- Estrategia: Disfrutando del Bienestar Laboral. ....	37
- Estrategia: Exaltando labores y destacando días célebres.....	39
<b>APRENDIZAJES</b> .....	42
<b>APORTES DESDE EL TRABAJO SOCIAL</b> .....	44
<b>CONCLUSIONES</b> .....	45
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	46
<b>REFERENCIAS</b> .....	47
<b>ANEXOS</b> .....	49
DISEÑO DE TALLERES DEL CICLO DE FORMACIÓN: .....	49
REGISTRO FOTOGRÁFICO: .....	55

## TABLAS DE ILUSTRACIONES

### TABLAS

<b>Tabla 1</b> Administrativos.....	9
<b>Tabla 2</b> Docentes .....	10
<b>Tabla 3</b> Extensión .....	11
<b>Tabla 4</b> Banco de Sangre .....	12
<b>Tabla 5</b> Laboratorio Clínico .....	13
<b>Tabla 6</b> Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo .....	14
<b>Tabla 7</b> - Taller 1: comunicación.....	30
<b>Tabla 8</b> - Taller 2: calidad en las relaciones.....	31
<b>Tabla 9</b> - Taller 3: sentido de pertenencia.....	32
<b>Tabla 10</b> - Taller 4: cierre. ....	33
<b>Tabla 11</b> – Pausas activas cognitivas.....	34
<b>Tabla 12</b> – Picnic. ....	38
<b>Tabla 13</b> – Celebración de cumpleaños. ....	40

### IMÁGENES

Imagen Infográfico 1 .....	15
Imagen Infográfico 2 .....	15
Imagen Infográfico 3 .....	15
Imagen Infográfico 4 .....	16
Imagen Infográfico 5 .....	16
Imagen Infográfico 6 .....	16
Imagen Infográfico 7 .....	17
Imagen Infográfico 8 .....	17

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo da cuenta del proceso de Práctica Profesional II-III de Trabajo Social en la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia que se desarrolló de julio de 2019 a febrero de 2020, en la línea de Bienestar Laboral y Gestión del Clima. Lo que se pretendió fue intervenir, intencionadamente, el Clima Organizacional de la Escuela en múltiples ámbitos y estrategias siempre procurando por el bienestar de empleados docentes y no docentes de la Escuela.

El Trabajo Social como profesión y disciplina es muy versátil y sus campos de acción múltiples. Una de sus líneas de intervención es la gerencia social, bajo esta línea se desarrolló la práctica profesional. La gerencia social es un campo de acción y de conocimiento que moviliza a las personas desde una dimensión teórica, metodológica e instrumental en la que se brinda liderazgo, dirección y estrategia a las organizaciones. La gerencia social apunta a la potenciación de recursos y capacidades, atención de demandas y búsqueda de bienestar de las personas y organizaciones.

Así pues, en el presente documento, primero, se expondrá la contextualización del campo, segundo, lo que fue el proyecto de intervención y, en tercer lugar, se dará paso al análisis de resultados de la ejecución del mismo. Posteriormente, se hablará de los aprendizajes y aportes que desde el Trabajo Social se pueden realizar al campo de práctica y por último, las conclusiones y recomendaciones.

## CONTEXTUALIZACIÓN

La Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, antes llamada Escuela de Técnicas de Laboratorio, nace en 1958 con el objetivo de formar profesionales que apoyaran actividades de diagnóstico médico. Posteriormente, hacia 1971 el surgimiento de la ley 44 del mismo año “Por la cual se dictan disposiciones sobre laboratorios clínicos y se reglamenta el ejercicio de la profesión paramédica de microbiólogos, bacteriólogos y laboratoristas clínicos”. (Congreso de la República), se propició la asignación y construcción de un espacio físico, el bloque 5 de la Ciudad Universitaria. (Escuela de Microbiología, Universidad de Antioquia. 2011).

Ya para los noventa, se dio un proceso de evaluación y transformación curricular que generó tres componentes curriculares que son el científico-tecnológico, el metodológico-investigativo y el socio-humanístico, la aprobación de este nuevo currículo en 2001 trajo consigo un nuevo nombre para el programa: Microbiología y Bioanálisis, además de un programa nuevo: Microbiología Industrial y Ambiental. (Escuela de Microbiología, Universidad de Antioquia. 2011).

Bienestar de la Escuela de Microbiología nace en el año 2014 como enlace entre Bienestar Central y la Escuela, desde este se llevan a cabo diferentes procesos, programas, actividades y servicios en pro de mejorar el bienestar de las personas integrantes de la Escuela en el desempeño de sus actividades cotidianas.

Algunos servicios que orienta son: inscripción tiquete metro y bus, servicio de alimentación a estudiantes, pago de horas y orientación con el FONDO EPM, asesoría en becas y ofertas para la permanencia, préstamo de artículos deportivos, pufs y juegos lúdicos; también un completo servicio de psicorientación, programación de talleres de apoyo psicopedagógico, torneos deportivos, deporte representativo, recreativo y formativo, planeación y ejecución de jornada de inducción a la vida universitaria e inducción a las prácticas académicas.

La Escuela de Microbiología, administrativamente, está organizada por varias dependencias: dirección, subdirección, formación académica, oficina administrativa y financiera, salas de informática, coordinación de bienestar, coordinación de posgrados, laboratorios y servicios externos como Centro de Investigación y Extensión, Banco de Sangre y Laboratorio en la Clínica León XIII y Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo en IPS Universitaria. Además,

profesores y estudiantes, están divididos en dos carreras: Microbiología y bioanálisis (MyB) y Microbiología Ambiental e Industrial (MIA).

Ahora, la Coordinación de Bienestar cuenta con la coordinadora Claudia Agudelo Escobar; dos auxiliares SEA; una practicante de Licenciatura en Educación Física; y por último, dos practicantes de Trabajo Social, encargadas de las líneas de Permanencia Estudiantil y de Bienestar Laboral y Gestión del Clima.

Los procesos de Permanencia Estudiantil son: acompañamiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad académica, acompañamiento a estudiantes de primer semestre, encuentro mensual de padres y estudiantes mentores. Por otro lado, desde Bienestar Laboral los procesos son: Para, respira y reactivate, Disfrutando el Bienestar Laboral, exaltando labores y destacando días célebres y Juntos Somos Escuela.

El rol de Trabajo Social en Bienestar Laboral radica, en diseñar estrategias y generar acciones intencionadas que favorezcan y posibiliten la armonía en los climas laborales, adicionalmente que esa armonía perdure en el tiempo. Del profesional de Trabajo Social en este campo, se espera que su labor se enfatice en hacerse visible por su trabajo con, por y para las personas.

Se encuentra pertinente este espacio para Trabajo Social debido a la relación teórica, metodológica y ética entre los objetivos de Bienestar Central y la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología, los cuales trabajan en pro de mejorar la calidad de vida de estudiantes y empleados, dando sentido a la profesión y al quehacer ya que se mira a las personas como sujetos integrales a quienes se brinda y brindan un servicio y no como una cifra más.

## **PROYECTO DE INTERVENCIÓN**

### **PROBLEMÁTICA Y OBJETO DE INTERVENCIÓN**

Para identificar la problemática a intervenir en cuanto a Bienestar Laboral en la Escuela de Microbiología, se partió de un análisis de la situación del mismo. El clima laboral de la Escuela se había estudiado en varias ocasiones, a través de diagnósticos, entrevistas, asistencia con especialistas en el tema, etcétera. En este caso se partió de un diagnóstico realizado en 2017, entrevistas a personas clave y observaciones participantes y no participantes.

En primera instancia, el diagnóstico realizado en 2017 por Paula A. Ríos Múnera, antigua coordinadora de Bienestar de la Escuela, se realizó a través de encuestas por formularios de google y entrevistas semiestructuradas. La participación en las mismas fue de la siguiente forma:

- 17/29 Administrativos.
- 16/36 Docentes.
- 7/7 Centro de Investigación y Extensión.
- 19/35 Banco de Sangre, Clínica León XIII.
- 10/49 Laboratorio Clínico, Clínica León XIII.
- 14/40 Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo.

Participaron un total de 83 personas de 196 que estaban habilitadas para hacerlo en ese entonces.

Las variables evaluadas en el diagnóstico, analizando factores que favorecen y desfavorecen el clima, fueron: Liderazgo, Calidad en las relaciones, Compensación, Claridad en el Rol, Comunicación efectiva, Sentido de pertenencia, Disponibilidad de recursos y Trabajo en equipo.

Pese a que en la mayoría de los climas no participaron en su totalidad, los hallazgos apuntaron a las siguientes acciones de mejora: (Fuente interna, Diagnóstico Clima Organizacional. 2017).

<b>Tabla 1 Administrativos</b>	
<b>Liderazgo</b>	Actividades que fomenten el liderazgo.
<b>Calidad de las relaciones</b>	Crear espacios para compartir con los compañeros (dinámicas de integración).
	Pausas activas.
	Fomentar la participación de los docentes.
<b>Compensación</b>	Involucrar a la CIS en las actividades y talleres.
<b>Claridad del rol</b>	Socialización de los procesos que realiza cada integrante de la Escuela.
	Reuniones con los docentes para clarificar la documentación.
<b>Comunicación efectiva</b>	Generar espacios de diálogo con los docentes.
<b>Disponibilidad de recursos</b>	Mejorar las condiciones físicas de los espacios de trabajo
	Contratar a otras personas en las oficinas para disminuir la carga laboral.

*(Fuente interna, Diagnóstico Clima Organizacional. 2017).*

<b>Tabla 2 Docentes</b>	
<b>Liderazgo</b>	Favorecer y dinamizar el liderazgo.
<b>Calidad de las relaciones</b>	Integraciones con todos los empleados de la Escuela (para conocerse mejor).
<b>Claridad de rol</b>	Socialización de procesos y claridad respecto a los procesos académico-administrativos.
<b>Comunicación efectiva</b>	Comunicación desde las directivas.
<b>Sentido de pertenencia</b>	Reuniones donde se puedan dar a conocer los problemas de los empleados.
<b>Posibilidades de permanencia</b>	Mejorar los tipos de contratación.
<b>Disponibilidad de recursos</b>	Contratar a otras personas en las oficinas para disminuir la carga laboral.
<b>Trabajo en equipo</b>	Tener metas unificadas como Escuela.
<b>Otros</b>	Fortalecer la cultura institucional.

*(Fuente interna, Diagnóstico Clima Organizacional. 2017).*

**Tabla 3 Extensión**

<b>Calidad de las relaciones</b>	Actividades de integración (que sean constantes).
<b>Compensación</b>	Pausas activas y actividades con café.
<b>Claridad de rol</b>	Acercamiento con los docentes para que ellos conozcan que hacen en el Centro de Extensión.
<b>Comunicación efectiva</b>	Mejorar los canales de comunicación.
<b>Posibilidades de permanencia</b>	Rigurosidad para la contratación.
<b>Trabajo en equipo</b>	Actividades donde participen todos los compañeros de la oficina.

*(Fuente interna, Diagnóstico Clima Organizacional. 2017).*

<b>Tabla 4 Banco de Sangre</b>	
<b>Liderazgo</b>	Capacitar al jefe acerca del trato con los empleados.
<b>Calidad de las relaciones</b>	Normas de conducta, respeto por el otro y trabajo en equipo.
<b>Compensación</b>	Igualdad para las jornadas laborales.
<b>Comunicación efectiva</b>	Mayor comunicación a la hora de realizar cambios y apoyo en la consecución de nuevas ideas y proyectos.
<b>Posibilidad de permanencia</b>	Actividades lúdico-prácticas para concientizar a los empleados de la importancia del clima organizacional.
<b>Otros</b>	Trabajo en equipo.

*(Fuente interna, Diagnóstico Clima Organizacional. 2017).*

**Tabla 5 Laboratorio Clínico**

<b>Liderazgo</b>	Equidad, reforzar el liderazgo con los jefes de personal.
<b>Calidad de las relaciones</b>	Sensibilizar al equipo acerca del buen trato con los compañeros, generar espacios de convivencia, conferencias sobre el crecimiento personal y realizar nuevamente las actividades de integración.
<b>Compensación</b>	Mejorar los tipos de contratación.
<b>Claridad de rol</b>	Definir las directrices.
<b>Comunicación efectiva</b>	Hacer que las decisiones y las comunicaciones sean ágiles, coherentes y sin contratiempos.
<b>Posibilidades de permanencia</b>	Mejorar los tipos de contratación.

*(Fuente interna, Diagnóstico Clima Organizacional. 2017).*

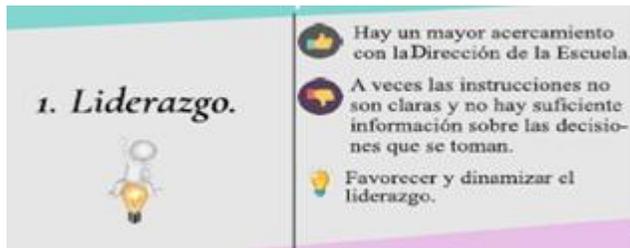
**Tabla 6 Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo**

<b>Liderazgo</b>	Saber manejar el liderazgo.
<b>Calidad de las relaciones</b>	Propiciar espacios de integración y hacer reuniones administrativas.
<b>Compensación</b>	Remuneración adecuada.
<b>Claridad de rol</b>	Tener clara las funciones de cada persona.
<b>Comunicación efectiva</b>	Actividades que fomenten el diálogo asertivo, hacer actas de las reuniones para poner en práctica lo que se habla en la reunión.
<b>Sentido de pertenencia</b>	Infundir amor por lo que se hace.
<b>Posibilidades de permanencia</b>	Mejorar la contratación.
<b>Disponibilidad de recursos</b>	Mejorar el comedor debido a que no hay espacio para almorzar.
<b>Otros</b>	Mejorar los procesos de selección.

*(Fuente interna, Diagnóstico Clima Organizacional. 2017).*

En relación con este diagnóstico y sus variables, según el Infográfico realizado en 2018, los avances de bienestar laboral en relación con el Plan de Acción de la Escuela, fueron así:

- Liderazgo:



*Imagen Infográfico 1*

*(Fuente interna, Infográfico. 2018).*

- Calidad en las relaciones:



*Imagen Infográfico 2*

*(Fuente interna, Infográfico. 2018).*

- Compensación:



*Imagen Infográfico 3*

*(Fuente interna, Infográfico. 2018).*

- Claridad en el rol:



*Imagen Infográfico 4*

*(Fuente interna, Infográfico. 2018).*

- Comunicación efectiva:



*Imagen Infográfico 5*

*(Fuente interna, Infográfico. 2018).*

- Sentido de pertenencia:



*Imagen Infográfico 6*

*(Fuente interna, Infográfico. 2018).*

- Disponibilidad de recursos:



*Imagen Infográfico 7*

*(Fuente interna, Infográfico. 2018).*

- Trabajo en equipo:



*Imagen Infográfico 8*

*(Fuente interna, Infográfico. 2018).*

Todas las acciones que se realizaron desde bienestar laboral, estuvieron fundamentadas en este diagnóstico. Lo que deja entrever el mismo es que la mayoría de situaciones se correlacionan, unas con más fuerza que otras, por lo que fueron varias las que se intervinieron.

Pasando a otra instancia, en las entrevistas con personas claves del profesorado o entes administrativos, se detectó lo siguiente:

- Desde el profesorado, la propuesta fue hacer una caracterización que enfatizara en los perfiles laborales y que definiera afinidades y resistencias entre climas; con intención de no realizar una misma actividad en todos los climas ya que todos se desempeñan en áreas diferentes.
- El personal administrativo enfatizó, también, en las divergencias que hay entre los diferentes climas, resistencias de la parte docente en las actividades, etcétera. Sin embargo, se concluyó que las actividades que se venían realizando deberían potenciarse en estos entes

ya que se sentía el gusto y las actividades lograban instruirlos y disiparlos de las situaciones que alteraban el clima.

Luego, en un análisis más desde la observación profesional se demostró que las acciones a pesar de que eran propicias no habían estado lo suficientemente intencionadas ya que, no habían cumplido las expectativas previstas. En la Escuela se manifestaba en general un ambiente de tensiones y resistencias sobre todo en la división profesores/administrativos.

La mayoría de personas que trabajan en la Escuela son profesionales y si no lo son tienen un nivel de educación que pone idóneamente a cada quien en su puesto de trabajo, son personas preparadas y dispuestas, desde lo que se evidenció, a atender los requerimientos que desde bienestar se necesitaron, además de aceptar o rechazar respetuosamente las actividades propuestas.

La actividad bandera de bienestar laboral, enmarcada en la estrategia: para, respira y reactívale, son las pausas activas. En la realización de las mismas salieron a flote diversas situaciones como: “necesitábamos la pausa”, “tenemos mucho trabajo”, “el/la jefe no está”, “el/la jefe está, hagamos silencio”, “a nosotros no nos gusta hacer pausas activas”, “necesitamos otro tipo de espacios”, “las personas no van a las actividades que se planean”.

Todos los comentarios anteriores se dieron de forma espontánea, pero dejaron entrever los desequilibrios que había frente a algunas actividades y también pusieron de manifiesto circunstancias que evidentemente generaban estrés y tensión.

Para atender las diversas situaciones que se daban en torno a bienestar laboral se habían realizado diversas acciones desde la Coordinación de Bienestar como el picnic, pausas activas y celebración de fechas especiales. Además de las anteriores, se habían realizado intervenciones especiales como los Círculos de paz que fue una estrategia para fortalecer las relaciones. También se dio la actividad del “Café con el director” en el que se reunieron varios administrativos y profesores para hablar temas relacionados a la parte laboral y administrativa de la Escuela.

Los recursos y fuentes de financiación con los que se contó, provinieron de la misma Escuela, Planes de Acción Universitarios y de la Unidad Académica. El Plan de Gestión de Clima, está contemplado como uno de los entregables del Plan de Acción 2018-2021 de la Escuela, ubicado en el Reto 2 - “Promoción del desarrollo individual y colectivo de la comunidad

universitaria de la Escuela”, es justamente en el proyecto 1, de este reto, “Acompañamiento al desarrollo integral de la comunidad universitaria de la Escuela en Medellín y regiones”, donde se contemplan dos componentes que le apuntan a la implementación del Plan de Gestión del Clima de la Escuela y a la cualificación de la oferta de bienestar de la Escuela, con base en diagnósticos de necesidades e intereses. (Escuela de Microbiología. 2018. Pág. 16).

Así pues, para la ejecución de las actividades que llevan al cumplimiento de los objetivos del proyecto 1 y, por ende, del reto 2 del Plan de Acción, se estableció una asignación presupuestal proveniente de distintas fuentes de financiación, dentro de las cuales se encuentran los fondos generales y los fondos especiales, que hacen referencia a los recursos propios. (Escuela de Microbiología. 2018).

Además de las fuentes de financiación, se contó con múltiples recursos y talento humano como profesionales y diversos profesores que conforman el Comité de Gestión del Clima, además de la psicóloga de la Escuela y los múltiples procesos que lidera la ARL y el acompañamiento del personal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es entonces según lo anterior que se planteó el siguiente objeto de intervención:

*Manifestaciones de estrés laboral, generado por dificultades en las relaciones interpersonales, poca asertividad en la comunicación y bajo sentido de pertenencia, situaciones que afectan el clima laboral.*

## **OBJETIVOS**

**Objetivo General:** contribuir a la disminución del estrés laboral a través de acciones mejoradoras de la calidad en las relaciones, comunicación asertiva y sentido de pertenencia en el Clima Organizacional de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, en el año 2019-2020.

### **Específicos:**

- Diseñar un ciclo de formación con estrategias que potencien la comunicación y sentido de pertenencia.

- Implementar pausas activas con temas intencionados para mejorar calidad en las relaciones y comunicación asertiva.
- Fortalecer el sentido de pertenencia a través de la generación de espacios de reconocimiento de la labor y de encuentro colectivo.

### **INTENCIONALIDADES**

Profesionalmente se esperó que los objetivos del proyecto se cumplieran a cabalidad logrando así llegar a los empleados de la mejor forma, mejorando en alguna medida sus situaciones de estrés laboral y así mismo el clima en general. Además, dejando muy bien situado el rol del Trabajo Social entendiendo que el mismo resulta primordial en las organizaciones ya que sus acciones son intencionadas y siempre serán en pro del bienestar o mejoramiento del medio laboral en este caso.

Desde la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología se esperó un mejoramiento sustancial en los factores que afectaban el clima laboral, es importante porque del buen funcionamiento de este depende el cumplimiento de metas y objetivos trazados en los Planes de Acción institucional y universitario. Además del reconocimiento que se daría para la Coordinación de Bienestar de La Escuela de Microbiología por sus acciones y acompañamiento.

Para los empleados de la Escuela fue importante este proyecto porque apuntó a mejorar notoriamente sus manifestaciones de estrés laboral y esto mejoró también su calidad en las labores. Además de sentirse parte importante y fundamental de la Escuela, fomentando así el sentido de pertenencia y las buenas relaciones interpersonales.

### **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

La teoría desde la cual se abordó la situación problema fue la del construccionismo social ya que parte desde los sujetos y ellos mismos aportan a la construcción de su entorno, en este caso laboral. El construccionismo social nos libera de la tarea de intentar decidir qué tradiciones, conjuntos de valores, religión, ideologías políticas o éticas, son reales o correctas. Desde el construccionismo todas las opciones pueden ser válidas para un grupo de personas, las ideas construccionistas nos invitan a un pluralismo radical, es decir, abrirnos a todas las formas posibles de nombrar, observar y valorar (Gergen y Gergen. 2011).

Para Berger y Luckmann (2003) el lenguaje “es capaz de trascender por completo la realidad de la vida cotidiana. Puede referirse a experiencias que corresponden a zonas limitadas de significado, y abarca zonas aisladas de la realidad” (Pág. 56). Es decir, las realidades sociales son construidas como un proceso histórico, en las que toman gran importancia las interacciones sociales. Estas interacciones son permitidas por el lenguaje. Por lo tanto, el lenguaje es el medio fundamental por el cual los sujetos adquieren y difunden el conocimiento de generación en generación.

En ese sentido, se infiere que el construccionismo social pretende la comprensión de las múltiples realidades mediante factores, interacciones y patrones sociales que las construyen dinámicamente, en otras palabras, el construccionismo social posibilitó aproximarse de una manera específica a la realidad laboral de cada uno de los empleados de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia.

Fue necesario mirar de cerca los ambientes laborales, sus formas de relacionamiento, de comunicarse, concretamente sus formas de ser empleados y a partir de lo que se encontró se hizo una invitación a la reflexión, planeación y ejecución de la intervención de forma participativa donde fueron los empleados sujetos y protagonistas de sus propios procesos laborales y todo lo que ello conllevaba no solo con ellos mismos sino con sus compañeros de trabajo.

### **REFERENTE CONCEPTUAL**

Para este campo de práctica fue importante definir, principalmente, la categoría Clima Organizacional y para ello se expusieron algunos conceptos de diferentes autores.

Para Ramos, D. (2012) el Clima Organizacional es una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una organización. (Pág. 13).

También, Tagiuri (1968) citado por Ramos (2012) afirma que el clima organizacional es una cualidad relativa del medio ambiente interno de una organización, que la experimentan sus miembros e influye en la conducta de estos. Se puede describir en términos de los valores de un conjunto particular de características. (Pág. 15).

Por otro lado, para Díaz, M., Peña, M. & Samaniego, I. (2013) el clima organizacional repercute sobre las motivaciones y el comportamiento de los miembros de una organización, el cual tiene una gran variedad de consecuencias (productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.) e implica la existencia de dimensiones con ciertas propiedades de la organización. (Pág. 32).

Frederick Glen (1976) citado por Chiavenato (2007) frente al clima organizacional afirma que este

Constituye el medio interno o la atmósfera psicológica característica de cada organización. El clima organizacional se relaciona con la moral y satisfacción de las necesidades de los participantes y puede ser saludable o enfermizo, puede ser caliente o frío, negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio, dependiendo de cómo los participantes se sienten en relación con la organización. (Pág. 321).

En la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología se entendió como el conjunto de percepciones compartidas que tienen las personas de los elementos y características organizacionales más inmediatas que le son significativas. (Diagnóstico de Clima Organizacional. 2017).

Otra categoría importante a definir fue la de estrés laboral, Martha Durán (2010) dice que el estrés laboral es

Un desequilibrio percibido entre las demandas laborales y la capacidad de control, aspiraciones de la persona y la realidad de sus condiciones de trabajo que generan y una reacción individual congruente con la percepción del estresor (es) laboral (es). Es, entonces, una respuesta adaptativa: una reacción individual del trabajador/a ante una situación relacionada con su trabajo, percibida y valorada como un desafío o reto positivo, o como amenazante o dañina, a partir de la relación entre las demandas laborales y los recursos necesarios para atenderla. La percepción de falta de control sobre la situación y el sentimiento de sobreesfuerzo, originan desgaste por exceso de activación, manifestándose de diferentes formas (físicas, emocionales y conductuales). La percepción y valoración esta mediada por las características personales (diferencias individuales) frente a las exigencias de las tareas en sus diferentes grados, así como la percepción de logro resultante. (Pág. 76).

Para Peiró, J. y Rodríguez, I. (2008) el estrés laboral

Se ha considerado una experiencia subjetiva de una persona, producida por la percepción de que existen demandas excesivas o amenazantes difíciles de controlar y que pueden tener consecuencias negativas para ella. Estas consecuencias negativas para la persona se denominan tensión (strain), y las fuentes de las experiencias de estrés, anteriormente mencionadas, se denominan estresores. El análisis de los estresores es muy importante en el proceso de la prevención y control del estrés laboral. Son los estímulos que desencadenan las experiencias de estrés-tensión. (Pág. 69).

Con fines de poder dar sentido a los conceptos anteriores, surgieron otras categorías: calidad en las relaciones, sentido de pertenencia y comunicación asertiva. Se definieron con respaldo teórico de algunos autores y autoras y también según se habían entendido en el proceso de la Coordinación de Bienestar.

La calidad de las relaciones interpersonales según Martha Serrato (2011) “(...) se manifiesta en el compañerismo que establecen las personas, lo que propicia ambientes de trabajo satisfactorios (...) puede afectarse por conflictos que son consecuencia de diferencias de opinión entre las personas, quienes las solucionan de común acuerdo. (Pág. 44).

También manifiesta que, las relaciones interpersonales satisfactorias que el empleado tenga en el grupo de trabajo con los jefes, propicia el apoyo y la colaboración para obtener resultados, así como un ambiente positivo que influye en el nivel de satisfacción. (Serrato, M. 2011. Pág. 46).

En la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología se dice que la Calidad de las relaciones: es la percepción de respeto y cooperación en el trato entre compañeros de trabajo y las relaciones que se generan entre sí. (Diagnóstico de Clima Organizacional. 2017).

El sentido de pertenencia, parafraseando a Chiavenato, I. (1994) se entendió como la aptitud de considerarse y de sentirse integrante de un grupo empresarial; en las organizaciones puede identificar el sentido de pertenencia como la relación entre el binomio empresa empleado. Esta relación se orienta hacia la realización de los objetivos individuales y organizacionales. Cuando estos dos objetivos convergen, se satisfacen mutuamente y existe responsabilidad social por parte

de la organización y produce bienestar en los trabajadores, siendo esto generador de sentido de pertenencia.

Para la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología, sentido de pertenencia se entendió como la percepción de compromiso y responsabilidad que sienten las personas con la organización. (Diagnóstico de Clima Organizacional. 2017).

En otro sentido, según Virginia Satir (1991), la comunicación es vista como “una enorme sombrilla que cubre y afecta todo lo que sucede entre los seres humanos. Una vez que el individuo llega al planeta, la comunicación es el factor determinante de las relaciones que establecerá con los demás, y lo que sucede con cada una de ellas en el mundo.” (Pág. 64).

En la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología la comunicación asertiva y efectiva es la percepción de la existencia de canales de comunicación, formales e informales, que permiten que fluya adecuadamente la información en la organización. Diagnóstico de Clima Organizacional. 2017).

## **FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA**

El método de intervención que se llevó a cabo fue el método de Trabajo Social con Grupos, este método tuvo tres grandes componentes, el primero fue el teórico en el que se hizo un estudio previo o diagnóstico; el segundo fue el técnico instrumental en el que se dieron las herramientas para abordar e intervenir la problemática. Por último, el componente ético/político donde se dio una valoración real de la intervención. Los principios básicos de la actuación en grupo fueron el reconocimiento, la acción y la aceptación de cada individuo para establecer así relaciones de ayuda entre los mismos miembros del grupo.

## **ACTIVIDADES**

### **- Primera estrategia:**

#### **Ciclo de formación “Todos por un buen clima”.**

La técnica a utilizar fue el taller reflexivo. En palabras de Gutiérrez

Es una metodología de intervención grupal idónea para el trabajo con grupos pequeños, con un número de 10 a 25 participantes. Se llama “taller” porque se incluye

dentro de las metodologías constructivistas en la cuáles los participantes juntos construyen durante la sesión, como en un taller de artes o de carpintería. Se denomina “reflexivo” debido a que el objetivo fundamental de la metodología es la reflexión sobre el tema de la sesión. (Párr. 2. 2016).

Esta técnica fue el medio por el cual se desarrolló el ciclo de formación, estrategia que permitió el cumplimiento del objetivo específico uno del proyecto: diseñar un ciclo de formación con estrategias que potencien la comunicación y sentido de pertenencia.

Metodológicamente se realizó un ciclo de formación en los servicios externos con talleres reflexivos.

Los talleres se planearon con ayuda de otros profesionales que pudieron enriquecer cada uno de los temas, la idea fue que se hiciera una formación didáctica, pedagógica pero completa e intencionada para que lo aprendido se replicara en espacios laborales, favoreciendo así el clima organizacional.

Los talleres del ciclo de formación se difundieron con el tiempo suficiente y por los medios eficientes en alianza con los coordinadores de cada servicio, para que los empleados se dispusieran y separaran su tiempo. Los talleres tuvieron una duración aproximada de una hora y fueron los siguientes:

1. Comunicación asertiva y efectiva:

**Objetivo:** exponer tips o recomendaciones para una buena comunicación propiciando así buenas formas de relacionamiento y propendiendo por climas más horizontales.

Este taller fue el primero de todos y muy importante porque fue en este dónde se presentó el ciclo de formación, objetivo del mismo y se compartió la metodología. Se pusieron acuerdos sobre la mesa y se especificaron tiempos y duración.

2. Calidad en las relaciones:

**Objetivo:** potenciar la calidad en las relaciones a través de actividades formativas en relaciones interpersonales.

Para este taller se realizó una técnica interactiva llamada “Foto lenguaje”. Su característica principal es la imagen gráfica, videos o fotografías ya que facilitan la recuperación de la memoria.

Esta técnica posibilita textualizar la significación de los espacios en donde transcurre la cotidianidad de los sujetos (...) involucrando también lo discursivo con el propósito de poner a circular dentro del grupo la forma en que cada participante conoce, reconoce y se apropia de los espacios, aprehendiendo su realidad. (Trujillo, Velásquez, García y González. 2002. Pág. 74).

### 3. Sentido de pertenencia:

**Objetivo:** fortalecer el sentido de pertenencia a través del reconocimiento del lugar de trabajo, de la Escuela de Microbiología y de la Universidad de Antioquia para concretar deseos y acciones a futuro.

### 4. Ritual de cierre:

**Objetivo:** realizar un balance y evaluación del ciclo de formación, además, hacer un ritual de luces con los propósitos y compromisos de cada uno de los empleados.

#### - **Segunda estrategia: Para, Respira y Reactívale.**

Esta fue la estrategia que buscó generar acciones que fortalecieran los ámbitos psicológicos, físicos y sociales de cada microclima, contribuyendo así en la vida laboral y personal de cada empleado de la Escuela.

Para el logro de este objetivo se diseñaron pausas activas cognitivas, que se realizaron semanalmente los jueves. El bienestar laboral ayuda a potenciar las capacidades y habilidades de los sujetos, a partir del reconocimiento de sus necesidades y se atienden sus inconformidades, lo que permite que cada empleado y empleada desempeñe con motivación su trabajo, según esto la estrategia de las pausas activas, permitió incentivar a los empleados a que continuaran con su motivación laboral, ya que estas levantaron el ánimo, disminuyeron el estrés momentáneo, el cansancio físico y mental e incrementaron la productividad y concentración.

- **Tercera estrategia: Disfrutando el bienestar laboral.**

### **Picnic**

El propósito de esta actividad fue generar espacios donde se realizaran actividades que fortalecieran el ámbito físico, intelectual y recreativo de cada uno de los microclimas, haciendo de esto una herramienta que permitiera el mejoramiento continuo de cada uno de los empleados y docentes. El picnic se realizó cada dos meses, se le asignó a una dependencia diferente la planeación de una actividad lúdica para que la desarrollaran el día correspondiente, en las horas del almuerzo, es decir, con el fin de que docentes, empleados y administrativos pudieran estar en un espacio diferente al cotidiano y se integraran con las demás personas de los diferentes microclimas de la Escuela.

### **Festejando días célebres**

Esta actividad se realizó con el propósito de celebrar la importancia de cumpleaños, quehaceres cotidianos y fechas significativas para empleados y docentes, además hacer que se sintieran acogidos ya que todos y todas representan una parte importante al interior de la Escuela.

## **TIPOS Y MODELOS DE INTERVENCIÓN**

El modelo de intervención a seguir fue el pedagógico/educativo. Respecto a la intervención educativa Olga Lucía Vélez dice que

Los procesos de comunicación e interacción- como constructores de sentidos, significados, realidades y subjetividades- transitan por ámbitos sociales que desbordan la intención promocional y desde esa perspectiva, la educación deberá iluminar las nuevas propuestas de actuación profesional.

La educación en su forma más compleja re-sitúa los roles antes ejercidos por el Trabajador Social, dándole cabida a un tipo de metodología donde el papel del profesional se coloque en el acompañamiento de procesos individuales y colectivos que permitan subvertir lo establecido, propiciando la construcción ética y política de los sujetos sociales y el afianzamiento de valores para la convivencia. (Párr. 21).

## PRINCIPIOS ÉTICOS DE LA INTERVENCIÓN

Éticamente siempre se tuvo presente el rol del trabajo social, se prepararon las actividades con tiempo y dedicación. Se construyeron propuestas e ideales acordes a cada microclima para lograr la integración. Se realizaron siempre acciones intencionadas y coherentes con el código de ética. Además, se tuvieron en cuenta los principios consignados en el Código Colombiano de Ética del Trabajo Social que son: justicia, dignidad, libertad, igualdad, respeto, solidaridad, confidencialidad.

Políticamente se optó por una apuesta paradigmática y discursiva crítica en la que toda persona fue valorada y respetada, no discriminada. Toda información fue clave, importante y valorada. Se tuvo respeto y debido proceso dado el rol que se tuvo como practicante. Con humildad se marcó y dejó precedente del rol de Trabajo Social, además, se respetó el trabajo de colegas y otros profesionales siempre y cuando este no afectara directamente el ser integral de otra persona o la labor que se estuviese desempeñando.

## RESULTADOS ESPERADOS SEGÚN OBJETIVOS

**Objetivo 1:** Diseñar un ciclo de formación con estrategias que potencien la comunicación y sentido de pertenencia.

- **Meta:** realizados 12 talleres, cuatro por cada servicio con asistencia del 80% de la población de empleados.
- **Fuente de verificación:** listado de asistencia y acta con registro fotográfico.
- **Indicador:** participación. **Evaluación:** se hizo la evaluación general en cada servicio en el último taller.

**Objetivo 2:** Implementar pausas activas con temas intencionados para mejorar calidad en las relaciones y comunicación asertiva.

- **Meta:** realizadas 112 pausas activas en todas las dependencias de la Escuela con asistencia del 50% de la población de empleados.
- **Fuente de verificación:** listado de asistencia y acta con registro fotográfico.

- **Indicador:** satisfacción. **Evaluación:** en cada dependencia en la última pausa del año se hizo un sondeo de satisfacción “¿Permitieron las pausas activas reducir el estrés laboral? Sí o No.”

**Objetivo 3:** Fortalecer el sentido de pertenencia a través de la generación de espacios de reconocimiento de la labor y de encuentro colectivo.

- **Meta 1:** realizados cuatro picnics con las dependencias (no servicios externos) con asistencia del 40% de la población laboral a los mismos.
- **Fuente de verificación:** acta con registro fotográfico.
- **Indicador:** satisfacción. **Evaluación:** en el último picnic del año se hizo un sondeo de satisfacción “¿Fueron los Picnic espacios de esparcimiento y distracción que contribuyeron al encuentro colectivo de las dependencias? Sí o No.”
- **Meta 2:** entregados los detalles de cumpleaños mensuales en un 100% a la población laboral.
- **Fuente de verificación:** base de datos y acta con registro fotográfico.
- **Indicador:** participación. **Evaluación:** se hizo un contraste entre detalle entregado y personal de la lista.

## ANÁLISIS DE RESULTADOS

Teniendo en cuenta los objetivos del proyecto, las estrategias se desarrollaron así:

- **Estrategia: Ciclo de formación “Todos por un buen clima”.** (Da cuenta del **objetivo específico I:** diseñar un ciclo de formación con estrategias que potencien la comunicación y sentido de pertenencia).

**Objetivo:** diseñar un ciclo de formación con estrategias que potencien la comunicación y sentido de pertenencia.

**Meta:** (realizados 12 talleres, cuatro por cada servicio con asistencia del 80% de la población de empleados.

Se realizaron 12 de los 12 talleres. La asistencia fue coherente con la meta.

Esta propuesta surgió de la posibilidad de realizar una intervención en los servicios externos de la Escuela, esto con el objetivo de hacer un acercamiento a cada uno de ellos y explorar diversas posibilidades de acompañamiento y compartir. Esto se logró a través de un ciclo de formación con tres talleres reflexivos – participativos y un encuentro final de cierre y compromisos. Los talleres tuvieron una duración aproximada de una hora. Cabe resaltar que los talleres, individualmente, se evaluaron al final de cada encuentro y en el cuarto taller se evaluó el ciclo de formación en general y se dieron sugerencias y aportes.

<b>Tabla 7 - Taller 1: comunicación.</b>			
<b>Objetivo:</b> conocer y reflexionar sobre los elementos que intervienen en un proceso de comunicación, posibles barreras y dificultades para que el ciclo se cumpla, y retos y responsabilidades del que habla y del que escucha.			
<b>Servicio</b>	<b>Fecha</b>	<b>Hora</b>	<b>Participantes</b>
Banco de Sangre	Noviembre 12 de 2019	7:00 a.m. a 8:00 a.m.	16
Laboratorio Clínico – Clínica León XIII	Noviembre 20 de 2019	11:00 a.m. a 12:00 p.m.	21
Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo.	Noviembre 14 de 2019.	1:00 p.m. a 2:00 p.m.	23

En este taller se pudo evidenciar como en ocasiones las personas no son del todo conscientes de la responsabilidad que requiere el proceso comunicativo, un ejemplo de ello es cuando una

persona no saluda esperando que la otra lo haga primero, desconociendo que hay situaciones y distracciones por las que no lo hacen y no son necesariamente malas. También se habló de la importancia de saber leer el lenguaje corporal que a veces responde preguntas sin necesidad de verbalizarlas, es cuestión de aprender a leer ese lenguaje.

En general dejó en el personal lo positivo que puede ser entender el proceso comunicativo y apropiarse de él, entendiendo que, sin ser un proceso unidireccional, individualmente se tiene una responsabilidad al comunicarse con los demás, con responsabilidad, respeto y veracidad.

**Tabla 8 - Taller 2: calidad en las relaciones.**

<b>Objetivo:</b> reflexionar acerca de la forma en la que nos relacionamos en nuestra cotidianidad laboral y sobre el aporte individual y grupal que hacemos para mejorar la calidad en las relaciones.			
<b>Servicio</b>	<b>Fecha</b>	<b>Hora</b>	<b>Participantes</b>
Banco de Sangre	Noviembre 18 de 2019	7:00 a.m. a 8:00 a.m.	13
Laboratorio Clínico – Clínica León XIII	Noviembre 27 de 2019	11:00 a.m. a 12:00 p.m.	17
Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo.	Noviembre 28 de 2019.	1:00 p.m. a 2:00 p.m.	20

En este taller se evidenciaron más cosas positivas que negativas en todos los servicios, porque a pesar de que hay situaciones que en ocasiones interfieren el buen clima como los rumores, malentendidos o encuentros por la diferencia de personalidades, estas se resuelven o se tramitan de modo que no repercuta en todo el personal. En general las relaciones son horizontales, de apoyo, de compañía e incluso de complicidad, entonces, todos los decálogos estuvieron dirigidos a mantener y cultivar esas relaciones, a potenciar el respeto, las distancias y el trabajo del otro. A no interferir en asuntos personales de la vida del otro a no ser que este lo permita, todo esto de la mano de una buena comunicación en la que “yo” soy el primer responsable.

<b>Tabla 9 - Taller 3: sentido de pertenencia.</b>			
<b>Objetivo:</b> reconocer el entorno y el espacio que se habita para sentirse parte de él.			
<b>Servicio</b>	<b>Fecha</b>	<b>Hora</b>	<b>Participantes</b>
Banco de Sangre	Noviembre 25 de 2019	7:00 a.m. a 8:00 a.m.	11
Laboratorio Clínico – Clínica León XIII	Diciembre 4 de 2019	11:00 a.m. a 12:00 p.m.	18
Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo.	Diciembre 5 de 2019.	1:00 p.m. a 2:00 p.m.	18

En este taller salieron a flote varios asuntos similares en todos los servicios, sobre lo vivido coincidieron en que todos se sienten en cierta medida excluidos y aislados de la Escuela. También se evidenció la falta de lugares aptos para el descanso y el compartir y por último, el deseo de presencia de los directivos en los servicios. Es importante acotar que lo soñado es algo tangible en el tiempo con los recursos y las disponibilidades del caso. Por ejemplo, el hemocentro que sueña banco de sangre, el lugar bien distribuido y con buen cafetín que sueña el laboratorio docente o simplemente un buen comedor o una cama nueva para el Laboratorio clínico.

La principal intención de este taller fue que las personas se apropiaran de sus lugares de trabajo, se evidenció el sentido de pertenencia con estos, más no con la Escuela en general, aunque se evidencia que es un asunto que tiene solución, así como la viabilidad del pueblo soñado si se sigue trabajando en el fortalecimiento del sentido de pertenencia y en mantener la buena comunicación y las buenas relaciones.

**Tabla 10 - Taller 4: cierre.**

**Objetivo:** revisar los temas, hallazgos y reflexiones de las sesiones anteriores y evidenciar el asunto de la corresponsabilidad.

<b>Servicio</b>	<b>Fecha</b>	<b>Hora</b>	<b>Participantes</b>
Banco de Sangre	Diciembre 9 de 2019	7:00 a.m. a 8:00 a.m.	16
Laboratorio Clínico – Clínica León XIII	Diciembre 11 de 2019	11:00 a.m. a 12:00 p.m.	21
Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo.	Enero 30 de 2019.	1:00 p.m. a 2:00 p.m.	23

En este taller, se manifestó que de fondo no se han solucionado todos los asuntos pero sí se ha matizado y cambiado incluso la forma de relacionarse. Se concluyó que fue muy importante la presencia desde la Coordinación de Bienestar y que los servicios se tuvieran en cuenta para estos espacios que finalmente dicen mucho del clima de cada servicio. La sugerencia más frecuente fue hacerlos con mayor constancia y regularidad dado que el ciclo de talleres fue un éxito, razón por la cual será replicado en 2020, de forma mensual, con otros temas de interés para ellos, temas que trabajen sobre el ser.

Algunos de los compromisos para trabajar por el pueblo soñado fueron los siguientes: trabajar con amor, ofrecer cada día nuestro trabajo y compañeros a Dios, asumir mis responsabilidades, escucha activa, entre otros.

El ciclo de talleres cumplió su objetivo ya que el personal logró empoderarse de sus trabajos y manifestó mejorías en la comunicación. Se planteó que fuera en los servicios externos por una necesidad en particular que surge desde el Plan de Acción de la Escuela de intervenir los servicios. Es importante mencionar que sobre la marcha, algunos talleres fueron modificados dado que al hacer la evaluación individual se evidenciaba que podían hacerse ciertas mejoras para los próximos.

La sugerencia de que se replicaran fue acogida sobre todo porque se favorece la comunicación y el enlace Servicios – Escuela, lo que repercute positivamente en el sentido de pertenencia.

**Estrategia: Para, respira y reactívale.** (Da cuenta del **objetivo específico II:** Implementar pausas activas con temas intencionados para mejorar la calidad en las relaciones y la comunicación asertiva).

**Objetivo:** generar acciones que fortalezcan los ámbitos psicológicos, físicos y sociales de cada microclima, contribuyendo así en la vida laboral y personal de cada empleado de la escuela.

**Meta:** realizadas 112 pausas activas en todas las dependencias de la Escuela con asistencia del 50% de la población de empleados.

Se realizaron 33 pausas activas en las distintas dependencias de la Escuela, la asistencia según las fuentes de verificación se acercó a lo esperado. Sin embargo, la meta no se alcanzó debido a las condiciones de tiempo y de contexto, ya que por la temporada de diciembre, salida y entrada de las vacaciones y situaciones como las alteraciones de orden público en la universidad, reuniones de última hora o dificultades en la planeación, no se pudieron realizar pausas en el mes de octubre, parte del mes de noviembre y el mes de diciembre.

Las pausas activas cognitivas se programaron semanalmente los días jueves, una semana se hicieron en las dependencias del Bloque 5 – Escuela de Microbiología que son: Dirección, Subdirección, Formación Académica, Oficina Administrativa y Financiera, Sala de Informática, Laboratorios y Salas de profesores; a la semana siguiente se realizaron en los servicios externos que son: Centro de Investigación y Extensión, Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo, Banco de Sangre, y Laboratorio Clínico sede Clínica León XIII. La convocatoria se hizo uno o dos días antes a través de un correo electrónico enviado en enlace con Comunicaciones de la Escuela.

<b>Tabla 11 – Pausas activas cognitivas.</b>			
<b>Fecha</b>	<b>Pausa</b>	<b>Dependencias (# de asistentes)*</b>	<b>Participación</b>
Julio 12/2019	Sabelotodo	Oficina administrativa y financiera (5).	5
Julio 25/2019	Concéntrese	Dirección, subdirección, laboratorio (5), sala de informática (1), oficina administrativa y financiera (6) y sala de profesores 1-103 (3).	15
Agosto 1/2019	Concéntrese	Centro de Investigación y Extensión (7), Laboratorio	48

		Docente Asistencial e Investigativo (12), Banco de Sangre (12) y Laboratorio Clínico Clínica León XIII (17).	
Agosto 8/2019	La pelota de colores	Dirección, subdirección (4), oficina de profesores 5-406 (4) y oficina administrativa y financiera (6).	14
Agosto 15/2019	La pelota de colores	Centro de Investigación y Extensión (7), Laboratorio Docente Asistencial e Investigativo (8) y Banco de Sangre (10).	25
Agosto 22/2019	Refranes	Oficina administrativa y financiera (5) y sala de informática (2) y profesora del laboratorio MIA 5-228.	8
Agosto 29/2019	Refranes	Laboratorio Docente Asistencial e Investigativo (13), Banco de Sangre (10) y laboratorio clínico Clínica León XIII (12).	35
Septiembre 5/2019	La pelota caliente	Dirección, subdirección (5), Oficina administrativa y financiera (6).	11
Septiembre 12/2019	La pelota caliente	Laboratorio docente, asistencial e investigativo (13), Banco de Sangre (11) y Laboratorio	56

		Clínico Sede Clínica León XIII (21), Centro de Investigación y Extensión (11).	
Noviembre 7/2019	Mensaje positivo	Dirección (2), Subdirección (3), sala de sistemas (1) y Oficina administrativa y financiera (6).	12
Noviembre 14/2019	Mensaje positivo	Banco de Sangre (11) y Laboratorio Clínico Sede Clínica León XIII (23), Centro de Investigación y Extensión (8).	42

**\*Nota:** los recorridos de las pausas se programaron, convocaron y realizaron completos tanto en Bloque 5 – Escuela de Microbiología como en los servicios externos. La inasistencia de algunas dependencias estuvo ligada a las ocupaciones y carga laboral al momento de la pausa, a la ausencia en oficinas y a la negación voluntaria para la realización de la misma.

Las pausas activas tuvieron un cambio desde las prácticas anteriores y hasta la presente, ya que en esta se hicieron con más constancia, se tuvo en cuenta la lista de asistencia como fuente de verificación y fueron actividades diferentes, pero es de considerar que la disposición por temporadas cambió, por ejemplo, a fin de año (2019) todas las dependencias estaban con el cierre de procesos y muchas veces no fue viable realizar la pausa dado que esta generaba un paro en los procesos laborales de aproximadamente 20 minutos.

Lo anterior, lleva a un análisis al revisar la meta, dado que no se llegó ni a la mitad de lo esperado. Por esta razón se revisó la frecuencia de las pausas y para 2020 en la programación de la Coordinación de Bienestar de la Escuela, se estipuló que las pausas activas se realizarán una vez al mes (la tercera semana en el Bloque 5 y la última semana en los servicios externos) con el objetivo de realizar la oportuna difusión y de aprovechar al máximo la disposición de los empleados quienes ya van a estar al tanto de la programación de las pausas. Es importante acotar que esta decisión se toma teniendo en cuenta que desde la ARL y los mismos servicios se programan y promueven las pausas activas individuales cortas, de tres a cinco minutos.

Por otro lado, con el sector de los profesores y los laboratorios es preciso replantear la actividad ya que por su constante cambio de actividades sería oportuno implementarla de otra manera, que los acerque de manera eficaz a los procesos y actividades de la Coordinación de Bienestar.

No obstante, en el sondeo evaluativo, la percepción que tienen los empleados no docentes de la Escuela es muy positiva, las consideraron pertinentes y además aludieron a que al menos en el momento pudieron disminuir sus niveles de estrés, además de afianzar las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo.

El efecto de la actividad fue positivo ya que se lograron espacios de comunicación y relacionamiento entre las personas que participaron y este es el objetivo concreto de la actividad.

- **Estrategia: Disfrutando del Bienestar Laboral.** (Da cuenta del **objetivo específico III:** fortalecer el sentido de pertenencia a través de la generación de espacios de reconocimiento de la labor y de encuentro colectivo).

**Objetivo:** hacer de cada microclima, un mejoramiento continuo generando espacios donde se realicen actividades que fortalezcan el ámbito físico, intelectual y recreativo de cada uno de sus integrantes.

**Meta 1:** realizados cuatro picnics con las dependencias (no servicios externos) con asistencia del 40% de la población laboral a los mismos.

Se realizaron tres picnics. Sin embargo, la asistencia según las fuentes de verificación y promediando solo está entre un 15% y 20% respecto a lo planteado en la meta.

El PICNIC se realizó cada dos meses, el segundo miércoles del mes, aunque para 2020 se realizará el tercero. La actividad es llevada a cabo por alguna de las dependencias de la Escuela (solamente bloque 5 y Edificio de Extensión) y desde la Coordinación de Bienestar se apoya la realización del mismo con el préstamo de los pufs y los manteles. La convocatoria se hace con 15 días de anticipación en enlace con Comunicaciones de la Escuela y además se recuerda dos días antes.

**Tabla 12 – Picnic.**

<b>Fecha</b>	<b>Encargados y actividad</b>	<b>Asistencia (# de asistentes)</b>	<b>Total de participantes</b>
Agosto 14/2019	<p>Centro de Investigación y Extensión.</p> <p>Se realizó un compartir después del almuerzo y posteriormente se realizó la actividad, esta consistía en cantar una canción con una palabra que se sacaba de una bolsa.</p>	<p>Centro de Investigación y Extensión (5), Coordinación de Bienestar (4), Dirección (1) y Sala de Informática (2).</p>	12
Octubre 9/2019	<p>Coordinación de Bienestar.</p> <p>Se realizó un compartir de dulces después del almuerzo y posteriormente se realizó la actividad, esta consistía en que cada persona adivinara el nombre del objeto o animal que tenía pegado en la frente, a través de preguntas establecidas en las que las personas al responder daban pistas de lo que era.</p>	<p>Centro de Investigación y Extensión (2), Coordinación de Bienestar (2), Subdirección (2) y Sala de Informática (2) y Oficina administrativa y financiera (2).</p>	10
Diciembre 11/2019	<p>Sala de Sistemas e Informática.</p> <p>Primero que todo, entre conversaciones y chistes se compartió el almuerzo, posteriormente, se realizó una actividad que consistía en que se</p>	<p>Centro de Investigación y Extensión (2), Dirección (2), Subdirección (2), Oficina administrativa y financiera (1), Sala de</p>	15

	repartía una imagen para que en parejas, una persona de espalda a espalda con la otra diera instrucciones sin ser precisos en la ubicación, para que esta dibujara lo que le indicara que había en la imagen.	Sistemas e Informática (2), Coordinación de Bienestar (3) Laboratorio de Docencia 4to Piso (2) y Sala de profesores 103 (1).	
--	---	--	--

El picnic es una estrategia que cumple su objetivo de esparcimiento y unión de las dependencias, las actividades se disfrutaron y se logra cambiar de ambiente y dispersar la mente un poco de los asuntos netamente laborales. Es importante que este se siga haciendo con la misma frecuencia pero que también se piense un espacio similar para los servicios externos ya que se ha evidenciado y ellos han manifestado que quieren participar.

El sondeo evaluativo arrojó muy buenos resultados, la actividad es reconocida y valorada ya que casi siempre la asistencia es de las mismas personas, se generaron vínculos de confianza, asertividad y empatía, que entre el compartir de los alimentos y las risas posibilitó el encuentro colectivo.

El efecto de la estrategia en cuestión de planeación, difusión y ejecución ha sido pertinente y eficaz. Se sugiere seguir replicando de la misma forma ya que la acogida es constante y positiva y se logra el objetivo que es fortalecer el sentido de pertenencia mediante el encuentro colectivo.

- **Estrategia: Exaltando labores y destacando días célebres.** (Da cuenta del **objetivo específico III:** fortalecer el sentido de pertenencia a través de la generación de espacios de reconocimiento de la labor y de encuentro colectivo).

**Objetivo:** resaltar por medio de celebraciones la importancia de los quehaceres cotidianos y fechas significativas para empleados y docentes.

**Meta 2:** entregados los detalles de cumpleaños mensuales en un 100% a la población laboral.

Se hizo entrega de 152 detalles al personal que ha cumplido años, faltan los detalles del mes de enero y febrero.

Se realizó entrega de detalle y tarjeta de cumpleaños en la Escuela (bloque 5) y en servicios externos.

<b>Tabla 13 – Celebración de cumpleaños.</b>
Mayo, junio, julio, agosto. (84 Tarjetas y brownie con logo).
Septiembre. (21 Tarjetas y torta envinada).
Octubre. (25 Tarjetas y torta envinada con logo).
Noviembre. (22 Tarjetas y torta envinada con logo).
Diciembre. (20 Tarjetas y brownie con logo).

En otras celebraciones, se realizaron dos actividades en el marco de la campaña permanente de la Escuela por el *BUEN TRATO*, es importante resaltar que dichas actividades tuvieron buena acogida.

- **Feria de las flores:** repartición de unas flores artesanales en origami con el eslogan “En la Escuela florece el Buen Trato”, dichas flores se pegaron en la entrada de todas las dependencias.
- **Halloween y mes de los muertos:** se pegaron unas lápidas en todas las oficinas y dependencias con el eslogan “Este mes quiero enterrar” y un espacio para introducir un papel diciendo el mal hábito o la cosa negativa que se quería enterrar, por ejemplo: la impuntualidad.

Desde que se inició la estrategia, por parte de la actual práctica, se evidenció que se necesitaban cambios que efectivamente se hicieron más adelante. En un inicio se entregaban los detalles cada cuatro meses, ahora se hace de forma mensual por lo que se logra mayor acogida y mayor precisión en las bases de datos que antes estaban desactualizadas.

Al analizar las fuentes de verificación, en un principio se encontró un desfase entre lo que se solicitaba y lo que se entregaba, entonces, desde esta práctica logró hacerse un rastreo preciso y actual, corroborado en cada dependencia, por lo que ya se cuenta con la información completa de los cumpleaños. Es importante acotar que lo anterior además de generar mucha acogida entre el personal, genera también exactitud para hacer la petición en los recursos.

Finalmente, todas las actividades de agasajo y celebración tuvieron gran acogida, adicional a que van adquiriendo reconocimiento y posicionamiento y el personal se siente importante, lo que fortalece el sentido de pertenencia.

## APRENDIZAJES

El proceso de práctica fue un espacio de confrontación tanto personal como profesional, que me puso de cara con la realidad no solo laboral sino también social. Bienestar se convirtió en un campo de combate contra miedos, frustraciones, resistencias y diferencias.

Entender la realidad que viven empleados y estudiantes en el contexto actual por el que pasa la Universidad y el país, hace que persista en ser mejor persona, en transformar positivamente a quien se acerca, pero qué difícil es luchar con lo que va por dentro, con la impotencia frente a las inequidades que ponen frente a frente a un estudiante que extraña su familia y que no tiene con qué comer o a la señora del aseo que pide donaciones, con una Universidad o dependencia que no tiene por ofrecer más que los servicios instalados o una mano amiga para escuchar y tener un poco en cuenta sus dificultades.

Profesionalmente, bienestar me confrontó porque fue todo un reto poner en práctica todo lo aprendido desde el currículo a lo largo de los años, especialmente, desde la línea en la que se trabajó que fue la Gerencia Social. Se afianzaron conceptos como clima organizacional y bienestar laboral.

Teóricamente se comparó el proceso administrativo de la Escuela con todos los procesos y olas históricas que han tenido la administración y gerencia social para entender también desde esa perspectiva la intervención que si bien estuvo intencionada según los diagnósticos y estudios también se fundamentó gracias a todo un devenir histórico desde las teorías.

Este campo me dio las herramientas necesarias para poder desempeñarme en alguna empresa u organización desde la gerencia social, ya que aprendí a hacer planes de trabajo, a entender el relacionamiento de unos cargos con otros, a trabajar en los tiempos indicados teniendo en cuenta que el éxito de una actividad depende mucho de su buena planeación, pero sobretodo aprendí cómo desde mi profesión puedo intervenir positivamente y según los requerimientos que soliciten las personas y organizaciones.

Personalmente, no esperaba toparme con tantas situaciones en Bienestar ya que tenía la idea de que era algo netamente ocupacional o laboral, que no iba a trascender el objetivo que era amenizar los climas, pero es imposible no encariñarse, no mostrar empatía ante las personas y apatía ante muchas situaciones que para mí son injustas, pero que debo tolerar por mi rol como practicante.

En todo el proceso intenté siempre mostrar mi mejor faceta y asimismo defender desde mi saber las propuestas que a veces no se acogían de inmediato o simplemente definirme en la posición de no hacer alguna actividad por estar poco intencionada.

Mi apuesta en esta práctica siempre fue por el bienestar, desde la línea que me otorgaran laboral o estudiantil. Fue un proceso de formación, de entender que desde que algo tenga sentido, objetivo y trascendencia, no desvaloriza la profesión hacer actividades netamente instrumentales, me gusta estar relacionada con la gente y esas actividades permiten visualizar y estudiar más de cerca las necesidades del personal.

Una gran fortaleza fue mi altruismo, el poder relacionarme con cargos -para mí mal llamados- altos, medios y bajos. Mostrarme siempre con transparencia, sencillez y profesionalismo ya que gracias a ello logré adquirir un reconocimiento y eso fue un gran acierto.

Una debilidad fue el hecho de no tomar el reto con los profesores pero en esta práctica me pareció importante dar prioridad a quienes querían participar y lo disfrutaron y eso a su vez es un acierto, porque se trabaja para quienes más lo necesitan y requieren, sin dejar a un lado que atendí a profesores y me relacioné con ellos en excelentes términos y condiciones, recordándoles siempre que son bienvenidos en Bienestar.

Por último, esta práctica enriqueció como no lo esperaba, mi ser personal y profesional, logré encariñarme bastante de la labor que hice y ese fue mi mejor aprendizaje, el no predisponerme y dejar que la vida y las personas me sorprendieran, aún con malas caras, aún con frustraciones pero lo importante fue disfrutar el proceso y por sobretodo, como lo mencioné al principio, **hacer que lo que pasara por mí se transformara** ya sea una cartelera, un juego, una asesoría o lo máspreciado: la vida de una persona aunque sea, como en este caso, solo en el ámbito laboral o personal.

## **APORTES DESDE EL TRABAJO SOCIAL**

Trabajo Social por ser una profesión tan versátil puede intervenir desde diferentes líneas, los campos de acción en que se inserte. En este caso la Coordinación de Bienestar opera en dos líneas esenciales Permanencia estudiantil y Bienestar laboral, y en las dos Trabajo Social juega un papel primordial.

La formación curricular con la que se cuenta para intervenir individuos, familias, grupos y comunidades brinda toda una caja de herramientas que permite intervenir desde estudiantes o personas en crisis, hasta hacer planes de mejora y seguimiento a los casos, además activar diferentes rutas y crear campañas de prevención y promoción.

Particularmente a la línea de bienestar laboral se hizo un gran aporte al instalarse el ciclo de talleres formativos y lúdico-reflexivos que quedó instaurado gracias a la ejecución previa de este proyecto de intervención, además de plantear sugerencias para las estrategias actuales y para futuras actividades.

En últimas, ha sido gracias a los aportes que se han dado desde Trabajo Social que han surgido y se han instalado actividades bandera como el ciclo de talleres lúdico reflexivos en los servicios o como el ciclo de talleres “porque me quiero” en la línea de permanencia estudiantil. Además de dar reconocimiento a actividades como las pausas activas, los talleres de padres, picnics y demás encuentros colectivos que fomentan la integración entre empleados docentes y no docentes y entre estudiantes también.

Así los aportes teóricos, metodológicos y disciplinares que se han hecho y que se pueden hacer desde la profesión van a enriquecer todos los procesos de la Coordinación de Bienestar, ya que se vuelve casi que imprescindible que haya un trabajador(a) social en la coordinación de bienestar.

## CONCLUSIONES

Tanto el proceso de práctica como el diseño, ejecución y evaluación del proyecto fueron un éxito. Las actividades planeadas y todo lo que surgió en el proceso se hizo con rigurosidad por lo que se concluye que tuvo excelente acogida.

El ciclo de formación arrojó en los hallazgos lo oportuno que fue, dado que el acompañamiento que se hizo fue constante y preciso, además, el hecho de que los talleres quedaran instalados para realizarse cada mes y dar continuidad al ciclo refiere también su precisión y pertinencia

Se logró una potenciación en el tema de la comunicación y el sentido de pertenencia ya que se manifestó la importancia de mantener buenas relaciones para garantizar un buen trabajo, se evidenció la correlación entre factores pero también el mejoramiento de todos, una vez se hizo el ciclo de formación.

Se logró gran acogida de las pausas activas por parte de quienes participaron, pero queda el reto de lograr integrar a toda la comunidad de empleados docentes y no docentes de la Escuela a esta y a todas las actividades ya que si se tienen claros los intereses, se ampliaría la oferta de actividades para garantizar la participación sobretodo de los docentes.

Se evidenció también la excelente acogida que tiene en todo el personal la estrategia de celebración de los cumpleaños, así que se sugiere continuar con ella, procurando en lo posible que sea mes a mes.

Las actividades de encuentro colectivo como el picnic, la fiesta de fin de año, festejo de días celebres siempre son una buena oportunidad para reunir al personal y evaluar de manera general la acogida que siente por dichas actividades. Además, analizar sus formas de interactuar, identificar afinidades y por último, reafirmar la Escuela de Microbiología como unidad académica debe promover y proporcionar espacios en pro de garantizar las buenas relaciones y el buen trato.

Las acciones mejoradoras que se plantearon en este proyecto lograron disminuir el estrés laboral sobretodo mientras se ejecutaron. La calidad en las relaciones, la comunicación y el sentido de pertenencia son pilares fundamentales a seguir trabajando ya sea para mejorarlos o para mantenerlos pero deben estar siempre presentes e incluidos como variables en planes de acción e intervenciones futuras.

## **RECOMENDACIONES**

### **Al campo de práctica:**

Seguir fomentando la participación en los diferentes espacios y estrategias que se proponen desde las diferentes líneas.

Potenciar las actividades con los profesores y realizar una caracterización (puede ser digital) que proporcione información de actividades que permitan la participación, interacción y disfrute.

Planear siempre las actividades con objetivo claro y tiempo pertinente, como se ha venido haciendo, para que éstas sean exitosas y tengan la acogida que requieren.

### **Al Departamento de Trabajo Social:**

Seguir apostando por una formación integral y garantizando el campo de práctica para el buen desarrollo de la formación profesional y culminación de la misma.

Implementar estrategias que permitan indagar más de cerca por la práctica académica, si bien desde la asesoría académica se implementa el seguimiento de manera excelente, desde la coordinación de práctica se podría intervenir un poco más en el proceso ya que eso afianza la confianza de los practicantes y de las instituciones.

Replantear en ese mismo sentido la vinculación del practicante a la institución, en este caso la recomendación es que se ofrezca la Práctica Profesional II-III para la línea de Permanencia Estudiantil solamente y para la línea de Bienestar laboral se oferte la Práctica Profesional I, hasta para dos practicantes debido a la cantidad de actividades en las que hay que estar presente.

### **A la asesoría institucional:**

Resaltar la retroalimentación y acompañamiento permanente, por las enseñanzas y constantes ideas, propuestas y sugerencias. La recomendación es seguir incluyendo a las practicantes en las actividades siempre y cuando se tenga claridad en su línea de trabajo y nivel de práctica, pero también garantizar espacios para el trabajo productivo y eficaz teniendo en cuenta que una sola practicante no daría abasto para ambas líneas.

### **A la asesoría académica:**

Resaltar el excelente trabajo y compaginación que se logró con la práctica. Seguir implementando el modelo de asesoría y acompañamiento con el que se trabajó ya que da resultados muy satisfactorios.

## REFERENCIAS

- Berger, P. & Luckmann, T. (2003). La construcción Social de la Realidad. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración. México: Mc Graw Hill, 4-5, 321.
- Chiavenato. I. (1994). Administración de recursos humanos. México: Mc Graw Hill. Segunda edición.
- Congreso de la República de Colombia. (1971). Ley 44. Recuperado de: <https://www.lexbase.co/lexdocs/indice/1971/10044de1971>
- Coordinación de Bienestar, Escuela de Microbiología. (2019). Infográfico.
- Díaz, M., Peña, M. & Samaniego, I. (2013). Clima organizacional: factores de satisfacción laboral en una empresa de la industria metal – mecánica. Revista global de negocios, volumen 1, número 2.
- Duran, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. En: Revista Nacional De Administración 1. Pág. 71-84. Enero-Junio, 2010.
- Escuela de Microbiología (2018). Plan de Acción 2018-2021. Universidad de Antioquia. Medellín.
- Escuela de Microbiología (2018). Presupuesto-Reto 2- Proyecto 1. Universidad de Antioquia. Medellín.
- Escuela de Microbiología Universidad de Antioquia. (2011). Programa de Microbiología y Bioanálisis. Medellín.

Escuela de Microbiología. (2017). Diagnóstico Clima Organizacional.

Escuela de Microbiología. (2017). Diagnóstico Clima Organizacional. Coordinación de Bienestar  
Escuela de Microbiología.

Gergen, K. & Gergen, M. (2011). Reflexiones sobre la construcción social. Diana Editorial.

Gutiérrez, G. (2016). Qué es el taller reflexivo. Definición y principios. Recuperado de:  
<https://www.arcemetodologias.com/single-post/2016/09/15/1-%C2%BFQU%C3%89-ES-EL-TALLER-REFLEXIVO---DEFINICI%C3%93N-Y-PRINCIPIOS>

Peiro, J. & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. En: Papeles del Psicólogo, vol. 29, núm. 1, enero-abril, 2008, pp. 68-82. Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos Madrid, España.

Quiroz, A., Velásquez, A., García, B. & González, S. (2002). Técnicas Interactivas para la investigación social cualitativa.

Ramos, D. (2012). El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

Satir, V. (1991). Relaciones humanas en el núcleo familiar. México: Editorial PAX MÉXICO.

Serrato, M. (2011). Estrategias para mejorar el clima organizacional en la empresa Grupo Latino de Publicidad Colombia Ltda. Universidad de la Salle. Disponible en  
<http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/2837/T11.11%20S68e.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vélez, O. (s.f.). Modelos contemporáneos de actuación profesional. (S.m.d.).

## ANEXOS

### DISEÑO DE TALLERES DEL CICLO DE FORMACIÓN:

 <b>UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA</b> Escuela de Microbiología	<b>PROTOCOLO DE ACTIVIDADES</b> <b>Coordinación de Bienestar</b> <b>Escuela de Microbiología</b>
<i>ACTIVIDAD</i>	Taller 1 de comunicación Lo que yo digo, lo que el otro escucha.
<i>DURACIÓN TOTAL DE LA ACTIVIDAD</i>	1 hora.
<i>METODOLOGÍA</i>	Taller reflexivo.
<b>NECESIDAD SENTIDA</b>	Afianzar los procesos de comunicación entre las personas,
<b>PÚBLICO OBJETIVO</b>	Comunidad académica y laboral.
<b>OBJETIVO</b>	Conocer y reflexionar sobre los elementos que intervienen en un proceso de comunicación, posibles barreras y dificultades para que el ciclo se cumpla, y retos y responsabilidades del que habla y del que escucha.
<b>REFERENTES TEÓRICOS</b>	Teoría de la comunicación.

FASE	CONTENIDO	TIEMPO	RECURSOS
<b>Momento 0.</b> Presentación de la propuesta (temas, metodología, objetivos)	Se saluda, se presenta quien(es) orientará la actividad, explica el objetivo, metodología y orienta la actividad siguiente.	10 minutos.	Talento humano.
Actividad reflexiva. lúdico	En este momento, se realizan dos filas indias, las personas una de espalda a la otra, se contarán una historia graciosa de la infancia, todas las parejas lo harán a la misma vez. Por último, se hablará de lo que facilitó y/o dificultó el proceso de comunicación, esto es introductorio para el siguiente momento.	15 minutos.	Talento humano.
<b>Momento 2.</b> Presentación del facilitador del ciclo de una comunicación	El facilitador presenta el ciclo de la comunicación, qué es, quiénes participan, sus principios, importancia, tipos, contexto, canales, etc. Hablará del	15 minutos.	Talento humano.

efectiva, a partir del ejercicio y de la reflexión de los participantes.	lenguaje verbal y no verbal y de la importancia de saberse comunicar ya que es responsabilidad de cada persona empezar de forma adecuada el proceso comunicativo y continuarlo así mismo.		
<b>Momento 3.</b> Reto personal.	En este momento se reparte un papel con lápiz para que cada persona escriba su compromiso personal para mejorar la comunicación.	10 minutos.	Talento humano, lápiz y papel.
<b>Momento 4.</b> Evaluación del encuentro.	Se da por finalizado el encuentro, se resuelven dudas e inquietudes y se evalúa el encuentro con preguntas ¿cómo les pareció? ¿qué tan pertinente fue? ¿sienten que aprendieron algo nuevo? Y por último se agradece la participación.	10 minutos.	Talento humano.

 <b>UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA</b> Escuela de Microbiología	<b>PROTOCOLO DE ACTIVIDADES</b> <b>Coordinación de Bienestar</b> <b>Escuela de Microbiología</b>
<i>ACTIVIDAD</i>	Taller 2 de calidad en las relaciones “Yo, el otro y los otros”.
<i>DURACIÓN TOTAL DE LA ACTIVIDAD</i>	1 hora.
<i>METODOLOGÍA</i>	Taller reflexivo y fotolenguaje.
<b>NECESIDAD SENTIDA</b>	Mejorar y afianzar las relaciones interpersonales en el trabajo.
<b>PÚBLICO OBJETIVO</b>	Comunidad académica y laboral.
<b>OBJETIVO</b>	Reflexionar acerca de la forma en la que nos relacionamos en nuestra cotidianidad laboral y sobre el aporte individual y grupal que hacemos para mejorar la calidad en las relaciones.
<b>REFERENTES TEÓRICOS</b>	Técnica interactiva de investigación social: fotolenguaje.

FASE	CONTENIDO	TIEMPO	RECURSOS
<b>Momento 0.</b> Presentación del tema y articulación con el tema trabajado en la sesión anterior (comunicación).	En este momento, se saluda. Se presenta quién(es) orientará la actividad y se explica que este es el segundo taller de un ciclo de cuatro talleres, se hace una retroalimentación	10 minutos.	Talento humano.

	del anterior y se explica la agenda de trabajo y la actividad posterior.		
<b>Momento 1.</b> Reflexión en pequeños grupos, a partir de imágenes que recrean asuntos de la vida laboral.	En este momento, se reúnen en subgrupos cada uno a discutir sobre una imagen de la cotidianidad en el trabajo, posteriormente se hace una socialización grupal sobre lo que vieron, discutieron y sobre cómo estas situaciones se dan en sus trabajos, esta última parte es introductoria al siguiente momento.	10 minutos.	Talento humano e imágenes de la cotidianidad en el trabajo.
<b>Momento 2.</b> Presentación del facilitador de la importancia de mejorar las relaciones interpersonales, no solo en nuestro trabajo sino en nuestra vida personal. Reflexión acerca de la corresponsabilidad en el relacionamiento.	En este momento, se ponen de manifiesto algunas situaciones comunes en el lugar de trabajo y sobretodo en las relaciones con los y las compañeras. Se dan unos tips para mantener la armonía y se retoma la importancia de la buena comunicación y sobretodo de la buena relación jefe-empleado(a). Se habla de la importancia de estar en ambientes y armónicos de trabajo.	15 minutos.	Talento humano.
<b>Momento 3.</b> Construcción de un decálogo de convivencia.	En este momento se realiza un decálogo en acuerdo grupal con el fin de que sean compromisos para mantener y mejorar las relaciones laborales.	15 minutos.	Talento humano, pliego de papel y marcadores.
<b>Momento 4.</b> Evaluación del encuentro.	Se da por finalizado el encuentro, se resuelven dudas e inquietudes y se evalúa el encuentro con preguntas ¿cómo les pareció? ¿qué tan pertinente fue? ¿sienten que aprendieron algo nuevo? Y por último se agradece la participación.	10 minutos.	Talento humano.

 <b>UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA</b> Escuela de Microbiología	<b>PROTOCOLO DE ACTIVIDADES</b> <b>Coordinación de Bienestar</b> <b>Escuela de Microbiología</b>
<i>ACTIVIDAD</i>	Taller 3 Pueblo vivido, pueblo soñado “El espacio que habitamos”.
<i>DURACIÓN TOTAL DE LA ACTIVIDAD</i>	1 hora.
<i>METODOLOGÍA</i>	Taller reflexivo y técnica pueblo vivido, pueblo soñado.
<b>NECESIDAD SENTIDA</b>	Sentido de pertenencia
<b>PÚBLICO OBJETIVO</b>	Comunidad académica y laboral.
<b>OBJETIVO</b>	Reconocer el entorno y el espacio que se habita para sentirse parte de él.
<b>REFERENTES TEÓRICOS</b>	Técnica interactiva de investigación social: pueblo vivido, pueblo soñado.

FASE	CONTENIDO	TIEMPO	RECURSOS
<b>Momento 0.</b> Presentación del tema y articulación con los temas anteriores (comunicación y calidad en las relaciones)	Se saluda, se presenta a quién(es) orientará el taller y se hace una retroalimentación sobre los dos anteriores y cómo se han articulado entre ellos y con este último, posteriormente, se explica la actividad del siguiente momento.	10 minutos.	Talento humano.
<b>Momento 1.</b> Trabajo grupal a partir de la técnica social “Pueblo vivido-pueblo soñado).	Este momento consiste en analizar el lugar – de trabajo en este caso- al que pertenecen con perspectiva en lo que tienen, pero también en lo que queremos y soñamos. Se divide el grupo de trabajo en dos, uno de ellos trabajaba el pueblo vivido que es el lugar a donde pertenecen (los laboratorios como parte de la universidad) y como lo han apropiado, los puntos importantes, las personas, lo que requieren, en sí todo lo que viven a diario. El otro subgrupo trabaja el pueblo soñado, que es lo que ellos quisieran de su espacio de trabajo, en este se evidencian las carencias sobre lo que tienen y los requerimientos futuros.	20 minutos.	Talento humano, pliegos de papel y marcadores.

<b>Momento 2.</b> Reflexión grupal acerca del lugar que habitamos y de las propuestas del lugar que soñamos; de lo fácil, posible o difícil que puede ser lograrlo y cómo se puede hacer posible.	En este momento se hace una socialización de los pueblos, cada subgrupo se retroalimenta entre sí y se llega a varias conclusiones sobre lo que tienen y especialmente sobre lo que sueñan, después se abre la conversación para que salgan a flote las propuestas y sugerencias sobre los recursos que tienen para cumplir o llegar a hacer lo que sueñan y desean.	20 minutos.	Talento humano.
<b>Momento 3.</b> Evaluación del encuentro.	Se da por finalizado el encuentro, se resuelven dudas e inquietudes y se evalúa el encuentro con preguntas ¿cómo les pareció? ¿qué tan pertinente fue? ¿sienten que aprendieron algo nuevo? Y por último se agradece la participación.	10 minutos.	Talento humano.

 <b>UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA</b> Escuela de Microbiología	<b>PROTOCOLO DE ACTIVIDADES</b> <b>Coordinación de Bienestar</b> <b>Escuela de Microbiología</b>
<i>ACTIVIDAD</i>	Taller 4 cierre: “Cómo evidenciar que juntos somos Escuela”.
<i>DURACIÓN TOTAL DE LA ACTIVIDAD</i>	50 minutos.
<i>METODOLOGÍA</i>	Taller reflexivo – ritual de cierre.
<b>NECESIDAD SENTIDA</b>	Cierre formal del ciclo de talleres.
<b>PÚBLICO OBJETIVO</b>	Comunidad académica y laboral.
<b>OBJETIVO</b>	Revisar los temas, hallazgos y reflexiones de las sesiones anteriores y evidenciar el asunto de la corresponsabilidad.
<b>REFERENTES TEÓRICOS</b>	

FASE	CONTENIDO	TIEMPO	RECURSOS
<b>Momento 0.</b> Recuento de lo trabajado en las sesiones anteriores.	Se saluda, se presenta a quién(es) orientará el taller y se hace una retroalimentación sobre los tres anteriores y cómo se articularon entre ellos y con este último, posteriormente, se explica la actividad del siguiente momento.	10 minutos.	Talento humano.

<p><b>Momento 2.</b> Evaluación del ciclo.</p>	<p>En este momento se hace la evaluación del ciclo en general, se retoma cada taller y se hacen sugerencias y propuestas para posteriores encuentros, al final, se realizan propuestas y sugerencias en general.</p>	<p>20 minutos.</p>	<p>Talento humano.</p>
<p><b>Momento 2.</b> Acto simbólico que invita al compromiso personal y grupal para lograr ese pueblo soñado.</p>	<p>Este momento consiste en que sobre el pueblo soñado se colocan los 10 ítems del decálogo y posteriormente a cada persona se le da una vela encendida y dice su compromiso para contribuir a ese pueblo soñado luego de eso le da luz a otra persona y la pone sobre el pueblo soñado. <i>Es opcional realizar un compartir de alimentos.</i></p>	<p>20 minutos.</p>	<p>Talento humano, pueblo soñado, 10 ítems del decálogo, velas y candela.</p>

## REGISTRO FOTOGRÁFICO:



Fuente: elaboración propia.



Fuente: elaboración propia.



Fuente: elaboración propia.



Fuente: elaboración propia.



Fuente: elaboración propia.



Fuente: elaboración propia.



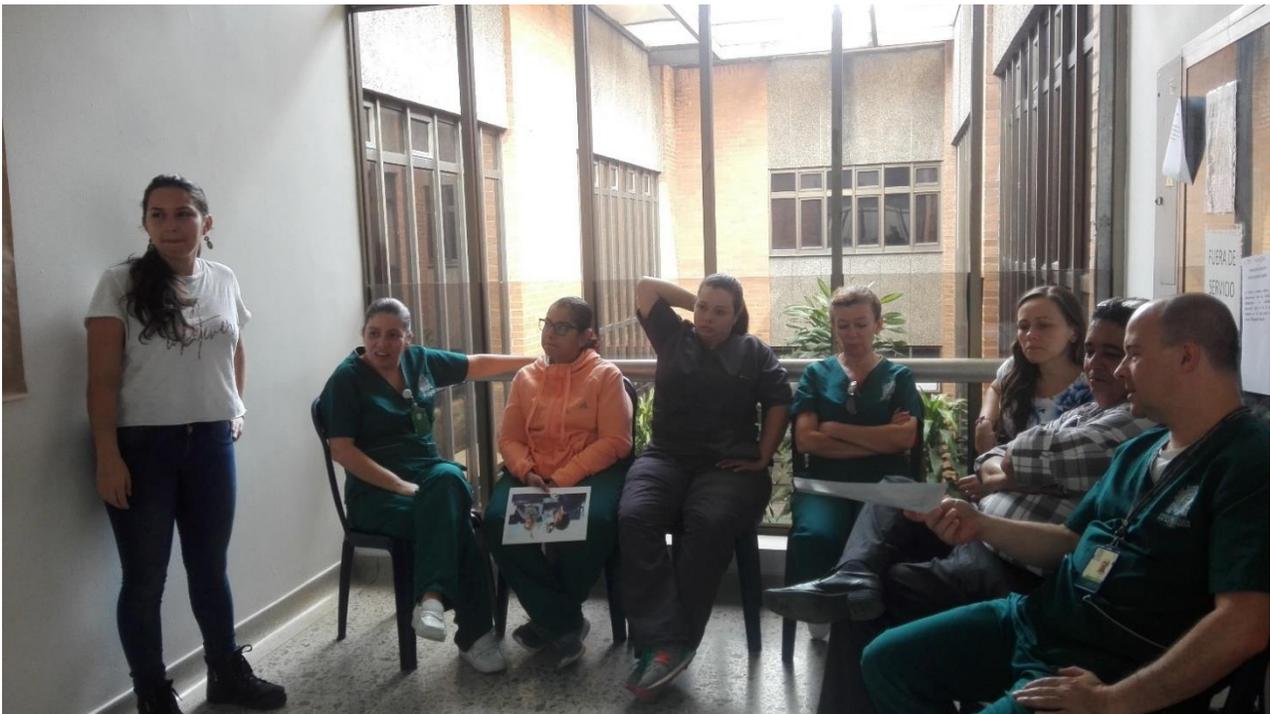
Fuente: elaboración propia.



Fuente: elaboración propia.



Fuente: elaboración propia.



Fuente: elaboración propia.



Fuente: elaboración propia.