



**Todo por el Bienestar Laboral: Fortalecimiento de la cultura del relacionamiento y el clima  
laboral, Bienestar de la Escuela de Microbiología**

Wendy Pilar Muñoz Giraldo

Informe de práctica presentado para optar al título de Trabajadora Social

Asesora académica

Nora Cano Cardona Trabajadora Social, Magíster (MSc) en Educación y Desarrollo Humano

Acompañante institucional

Claudia Agudelo Escobar, Magíster en Educación y Desarrollo Humano

Universidad de Antioquia  
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas  
Trabajo Social  
Medellín, Antioquia, Colombia  
2024

---

Cita

(Muñoz Giraldo, 2024)

---

**Referencia**

Muñoz Giraldo, W. P. (2024). *Todo por el bienestar laboral: fortalecimiento de la cultura del relacionamiento y el clima laboral* [Informe de práctica]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.

**Estilo APA 7 (2020)**



CRAI María Teresa Uribe (Facultad de Ciencias Sociales y Humanas)

**Repositorio Institucional:** <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - [www.udea.edu.co](http://www.udea.edu.co)

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

---

## Tabla de contenido

Resumen .....	8
Abstract .....	9
Presentación .....	10
1 Naturaleza del proyecto.....	12
2 Línea de intervención .....	13
3 Contexto institucional .....	15
3.1 Universidad de Antioquia.....	15
3.2 Bienestar de la Universidad de Antioquia.....	15
3.2.1 Misión de Bienestar Universitario .....	17
3.2.2 Objetivos de Bienestar Universitario .....	18
3.2.2.1 Objetivo general .....	18
3.2.2.1 Objetivos específicos.....	18
3.2.3 Principios Bienestar Universitario .....	19
3.3 Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia.....	20
3.4 Bienestar de la Escuela de Microbiología .....	21
3.5 Líneas estratégicas de Bienestar de la Escuela de Microbiología.....	22
3.5.1 Línea estratégica Todo por la Permanencia .....	23
3.5.2 Línea estratégica Todo por el Bienestar Laboral .....	24
3.6 Trabajo Social en Bienestar de la Escuela de Microbiología.....	26
4.1 Identificación de necesidades, problemas y centros de interés .....	32
5.0 Intencionalidades.....	36
5.1 De la institución .....	36
5.2 De los profesionales .....	36
5.3 De los involucrados.....	37

---

6.0 Concepción del sujeto .....	38
6.1 Actores involucrados.....	38
7.0 Condicionantes .....	40
8.0 Consolidantes .....	41
9.0 Objetivos .....	42
9.1 Objetivo General .....	42
9.2 Objetivos Específicos .....	42
10. Fundamentación teórica .....	43
10.1 Enfoque teórico y/o de intervención .....	43
10.2 Referentes conceptuales .....	44
10.2.1 Bienestar Laboral .....	44
10.2.2 Clima organizacional o laboral .....	45
10.2.3 Calidad de vida laboral .....	45
10.2.4 Factores de riesgo psicológicos y sociales.....	46
10.2.5 Relaciones laborales.....	47
10.2.6 Redes de apoyo .....	48
10.3 Referentes normativos.....	48
11. Fundamentación metodológica .....	50
11.1 Metodología o enfoque.....	50
11.2 Método-Momentos-Estrategias .....	51
11.3 Técnicas utilizadas .....	52
11.4 Tipos y niveles de intervención.....	53
12. Dimensión ético-política .....	55
12.1 Consideraciones éticas .....	55
12.2 Consideraciones políticas .....	55

---

13. Resultados esperados.....	57
13.1 Indicadores .....	57
14 Evaluación .....	59
14.1 Objetivos de la evaluación .....	59
14.1.1 Objetivo general.....	59
14.1.2 Objetivos específicos .....	59
15 Productos de la práctica.....	61
15.1 Objetivos de la práctica .....	61
15.2 Metas académicas .....	61
15.3 Metas institucionales .....	61
15.4 Proyecto de intervención profesional .....	62
15.4.1 Resultados de la intervención .....	62
16 Acompañamiento en el proceso de práctica .....	68
16.1 Asesorías académicas .....	68
16.2 Acompañamiento institucional.....	68
16.3 Encuentros interinstitucionales UdeA e Institución .....	69
17 La institución de práctica, sus recursos y relaciones.....	70
18 Principales resultados, dificultades y recomendaciones. ....	71
18.1 Principales resultados .....	71
18.2 Dificultades .....	71
18.3 Recomendaciones .....	72
19 Consideraciones acerca del papel y los retos del trabajo social en la institución .....	73
Referencias .....	74
Anexos.....	76

**Lista de tablas**

<b>Tabla 1</b> Indicadores .....	57
<b>Tabla 2</b> Actividades realizadas en la práctica profesional II y III.....	62

## Lista de figuras

<b>Figura 1</b> Sistema de Bienestar .....	19
<b>Figura 2</b> Organigrama de la Escuela de Microbiología .....	21
<b>Figura 3</b> Porcentaje de bienestar de empleados a nivel global.....	30

## Resumen

En el presente escrito se presenta la intervención realizada en Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, principalmente en la línea estratégica Todo por el Bienestar Laboral, siendo este el campo de acción de la práctica profesional II y III en el periodo comprendido entre 2023-2 y 2024-1. En este se encuentran los componentes teóricos y metodológicos utilizados para intervenir y orientar la práctica profesional alrededor del fortalecimiento del relacionamiento en los espacios laborales.

*Palabras clave:* bienestar laboral, escuela de microbiología, redes de apoyo, fortalecimiento, acompañamiento.



### **Abstract**

In this document, the intervention carried out in Well-being of the School of Microbiology of the University of Antioquia is presented, mainly in the strategic line Everything for Work Well-being, this being the field of action of professional practice II and III in the period between 2023-2 and 2024-1. This contains the theoretical and methodological components used to intervene and guide professional practice around strengthening relationships in the workplace.

*Keywords:* bienestar laboral, escuela de microbiología, redes de apoyo, fortalecimiento, acompañamiento

---

## Presentación

El presente proyecto está elaborado a partir del proceso de práctica profesional II y III de Trabajo Social, en Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, específicamente en la línea de Bienestar Laboral durante el semestre 2023-2 y 2024-1, durante el periodo del 01 de agosto de 2023 al 23 de marzo de 2024.

Es relevante mencionar que, para las Instituciones de Educación Superior del país, la fundamentación de los Sistemas de Bienestar Universitario se ha convertido en una apuesta que tiene como objetivo posibilitar un desarrollo íntegro tanto en lo profesional y en lo académico como en el ámbito humano y personal. A partir de esta premisa, en la Universidad de Antioquia se consolidó en el año 2000 un Estatuto que expide su Sistema de Bienestar Universitario, desde allí las diferentes unidades académicas han ido creando y fortaleciendo sus propias iniciativas entorno al Bienestar, las cuales se han convertido en campos de acción para diferentes disciplinas como el Trabajo Social, en donde se aportan herramientas orientadas por fundamentos teóricos, metodológico y ético- políticos, para la implementación de acciones y estrategias que fortalezcan el sistema de Bienestar Universitario.

En este documento, inicialmente se pretende exponer la naturaleza del proyecto y la línea de intervención en la cual se orientará la práctica, seguido a eso, se realizará una contextualización del campo de práctica en el cual se va a intervenir, con el fin de proporcionar un marco de comprensión y referencia que permita conocer el entorno, las características, dinámicas, debilidades y capacidades del campo, lo que posibilita la identificación de desafíos y oportunidades para así establecer una base sólida para la descripción de la situación diagnóstica y a su vez, la configuración del objeto de intervención, seguido a esto, se exponen las intencionalidades de la institución, el profesional y los involucrados, la concepción del sujeto, los condicionantes y consolidantes.

Asimismo, se presenta el objetivo general y los objetivos específicos, la fundamentación teórica y la fundamentación metodológica del proyecto. La dimensión ético-política, relacionada con las consideraciones éticas que han permeado el ejercicio profesional y los criterios políticos, los resultados esperados e indicadores y el plan de acción del proyecto; por último, la bibliografía pertinente al ejercicio de intervención realizado desde la profesión de Trabajo Social.

Por último, se encuentra la Parte II: Evaluación y resultados, donde se realiza la evaluación general del proceso de práctica profesional de manera cuantitativa y cualitativa, en donde se evidencien las actividades realizadas y los principales resultados de la misma, como también los aportes, dificultades y recomendaciones o acciones de mejora; y las consideraciones acerca del papel del Trabajo Social en la institución.

El propósito de este proyecto de intervención es contribuir al fortalecimiento de la cultura del relacionamiento en el ámbito laboral y a su vez, de la gestión del clima organizacional de la Escuela mediante la planeación, implementación y evaluación parcial de propuestas pertinentes para esta estrategia, teniendo como punto de partida el fortalecimiento de las redes de apoyo de los empleados reconociendo la importancia de ello para el relacionamiento entre los diferentes espacios de trabajo.

## 1 Naturaleza del proyecto

Para la Universidad de Antioquia y en el caso particular de la Escuela de Microbiología, el clima laboral no es un tema a tratar con indiferencia, ya que los empleados, el relacionamiento entre sí y las dinámicas que al interior de los espacios de trabajo se presentan, pueden posibilitar o no que las funciones allí realizadas permanezcan en crecimiento, dando cumplimiento satisfactorio a los objetivos planteados, generando un impacto positivo en la sociedad y contribuyendo con la transformación positiva de la realidad. Es así como desde la práctica de Trabajo Social, se intervienen aquellos aspectos identificados a mejorar a través de la implementación de diferentes estrategias pertinentes para el fortalecimiento del clima laboral.

El Trabajo Social como profesión y disciplina aplicada, tiene diversos campos de acción/intervención que son multidisciplinarios y dinámicos, una de sus líneas de intención es el campo de bienestar laboral, por ello, desde la mirada de Trabajo Social, este proyecto de intervención se enmarca en promover el Bienestar integral en el ámbito Laboral de la Escuela de Microbiología, pues se hace necesario priorizar el bienestar de quienes están vinculados a la Escuela, en la búsqueda de diseñar y/o fortalecer estrategias para cultivar un entorno laboral que promueva el relacionamiento, fortalezca el clima laboral y el crecimiento profesional y personal, entendiendo la importancia de promover el bienestar laboral para tejer un entorno saludable y comprometido con el cuidado de sí y de su espacio.

Lo anterior, se plantea por la necesidad de apoyar y fortalecer el proceso formativo y relacional de los empleados que están vinculados a la Escuela, mediante diferentes actividades, acciones y servicios que se implementan desde la línea de Bienestar Laboral, los cuales permitan la reflexión colectiva en pro de la construcción de un sano relacionamiento entre los diferentes espacios de trabajo.

Para la construcción de este proyecto de intervención, es necesario llevar a cabo una revisión documental y bibliográfica de algunos documentos que se encuentran en el Google Drive de Bienestar de la Escuela de Microbiología, en donde se pueden encontrar informes de práctica, diagnósticos y caracterizaciones, realizados por los anteriores practicantes de Trabajo Social en la línea de bienestar laboral, los cuales pueden ser pertinentes para la elaboración del proyecto. Además, es importante la revisión bibliográfica de literatura existente frente al tema de bienestar laboral en cuanto al relacionamiento, el clima laboral, el crecimiento profesional y personal como base influyente para un entorno saludable y de cuidado de sí.

## 2 Línea de intervención

Este proyecto, se encuentra enfocado en la línea de Bienestar Laboral de la Escuela de Microbiología de la UdeA, la cual es dirigida a docentes, empleados y administrativos que están vinculados a la Escuela de Microbiología, en donde se interviene en diferentes estrategias orientadas a la contribución del mejoramiento de la calidad de vida en sus entornos laborales, a la satisfacción de los empleados en relación al clima laboral y a sus condiciones de trabajo, beneficiando tanto a los empleados individualmente como grupalmente, lo cual también trae impactos positivos en relación a su rendimiento en su área de trabajo. Dichas estrategias se enmarcan en el fortalecimiento de la cultura del relacionamiento al interior de la Escuela, las cuales son: Juntos somos escuela, compartiendo saberes, habilidades para la convivencia y el buen vivir, y fortaleciendo el liderazgo.

Las anteriores estrategias están mediadas a través de una serie de actividades como lo son: Café con el equipo directivo, pausas activas, reuniones con los gestores de bienestar, etc... las cuales están dirigidas específicamente a docentes y personal administrativo de la Escuela, a los empleados del laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo de la IPS Universitaria, el Laboratorio Clínico de la León XIII y el Banco de Sangre de la León XIII, sumado a esto, Bienestar Laboral tiene un enlace con la línea de permanencia de la Escuela de Microbiología por medio de la estrategia Docentes por la Permanencia, que tiene como fin conocer la influencia de los docentes en la permanencia de los estudiantes, pues no se ha problematizado lo suficiente el papel que tiene la labor de los docentes con respecto a la estadía de los estudiantes en la Escuela de Microbiología.

Cabe mencionar que, desde el programa de Bienestar Laboral se trabaja como eje transversal con las demás líneas de Bienestar aportando a la fundamentación de acciones en Diversidades y prevención de las violencias, especialmente las basadas en género y sexuales, Docentes por la permanencia y Compartiendo saberes. Además, como parte de las iniciativas que se plantean desde Bienestar Laboral, se considera importante reconocer los quehaceres cotidianos de los docentes, investigadores y administrativos por medio de la celebración de días especiales como los cumpleaños, el día de la/el microbióloga(o) y el /la bacteriólogo (a), el día clásico de la Escuela, que busca a través de actividades física, lúdicas y recreativas el fortalecimiento de los espacios de cada uno de los microclimas.

Las diferentes estrategias y actividades que se plantean en la línea de Bienestar Laboral tienen como objetivo el mejoramiento y fortalecimiento del clima laboral y del relacionamiento entre cada uno de los espacios, programas y empleados que están vinculados a la Escuela de Microbiología.

---

### **3 Contexto institucional**

#### **3.1 Universidad de Antioquia**

La Universidad de Antioquia es una institución pública de educación superior, su sede principal se encuentra ubicada en la ciudad de Medellín, Colombia. Fue fundada en 1803 y desde entonces ha tenido un papel importante en el desarrollo académico, científico y cultural del país, cuenta con una amplia oferta académica en pregrado, posgrado y educación continua en áreas como ciencias sociales, artes y humanidades, ciencias exactas y naturales, ingeniería, salud, entre otras, además, se destaca por su compromiso social y su constante búsqueda de la excelencia académica e investigativa.

El Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad de Antioquia planteado para el período 2017- 2027 e instaurado en el Acuerdo Superior 444 del 25 de julio de 2017, tiene como objetivo guiar el crecimiento y desarrollo de la universidad en áreas como la docencia, la investigación, la proyección social y la gestión administrativa. En él se definen metas y acciones concretas para fortalecer la calidad académica, fomentar la investigación y la innovación, promover la internacionalización, mejorar la infraestructura y los recursos tecnológicos, entre otros aspectos relevantes para el crecimiento y progreso de la institución, bajo la consigna “una Universidad innovadora para la transformación de los territorios” (Universidad de Antioquia, 2017, p. 1).

#### **3.2 Bienestar de la Universidad de Antioquia**

Ahora bien, la Universidad cuenta con un sistema de Bienestar de la Universidad de Antioquia, el cual busca el fortalecimiento académico, emocional, social y físico de la comunidad educativa, además, tiene como propósito:

Acompañar a los estudiantes, docentes y empleados en su proceso laboral o académico, con el fin de generarles calidad de vida, formación integral y sentido de comunidad, a través de diferentes programas y servicios que se planean desde los departamentos de

Desarrollo Humano, Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad y Deportes.  
(UdeA, sf)

En ese sentido, desde Bienestar Universitario se pretende potencializar el ambiente educativo para fomentar el crecimiento y desarrollo integral de toda la comunidad educativa mediante actividades, programas, proyectos y servicios que buscan promover la salud mental, física y social de los estudiantes, docentes, y personas vinculadas a la Universidad, para mejorar la calidad de vida, contribuir a la formación ciudadana y a la construcción de comunidad universitaria.

Bienestar Universitario ofrece servicios y programas de formación artística, deportiva, pedagógica, además de que busca aportar a la formación integral de los estudiantes, docentes y empleados, a la orientación y asistencia desde la salud sexual y mental, la prevención de adicciones, el acompañamiento psicológico y apoyo pedagógico, emprendiendo acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, realizando un acompañamiento socioeconómico tanto para los empleados y docentes, como para el acompañamiento en la permanencia estudiantil.

Así pues, según la página web de la Universidad de Antioquia (sf) “los programas de Bienestar Universitario apuntan hacia la formación integral de la persona y una equitativa distribución de las oportunidades y beneficios que posibiliten el desarrollo humano, y tiendan al logro de una mejor calidad de vida de las personas en su quehacer cotidiano, aplicando conceptos éticos de valores y principios fundamentales” (párr. 3).

Es importante traer a colación el plan de Acción Institucional 2021-2024, desde el cual se fundamentan los procesos de Permanencia Universitaria, pues este cuenta con catorce programas, cuarenta indicadores y sesenta y seis proyectos, los cuales se constituyen en marco de referencia para la evaluación de la gestión del PAI y de la evaluación de contribución al Plan de Desarrollo Institucional 2017- 2027 (Universidad de Antioquia, 2021). El programa cuatro de este plan se enfoca a la Consolidación de la permanencia universitaria y es liderado por Vicerrectoría de Docencia, desde allí se integran proyectos orientados a la permanencia y al fortalecimiento de los ciclos de vida de estudiantes, docentes y empleados administrativos.

Según el Acuerdo Superior 173 del 13 de julio de 2000 el Sistema de Bienestar Universitario, presenta dos modalidades propias “determinadas por la misión institucional, los



grupos de la comunidad a la que se dirigen, y el tipo de vinculación de las personas con la universidad” (Acuerdo Superior 173, 2000, p. 5). Una de ellas es el Bienestar Estudiantil, y la otra Bienestar Laboral, cada una está conformada por programas orientados a públicos en específico, como se plantea a continuación:

- **Bienestar Estudiantil:** Conformado por programas y proyectos en salud física y mental, deporte y cultura, con énfasis en lo preventivo; se orientan a estimular el desarrollo científico y sociocultural, y forman a los estudiantes, en el ámbito académico, en una dimensión integral y de proyección social.
- **Bienestar Laboral:** Conformado por programas y proyectos en salud física y mental, deporte y cultural, con énfasis en lo preventivo; se orientan al mejoramiento del clima organizacional y de la calidad de vida de los funcionarios y de los jubilados de la Universidad. (Acuerdo Superior 173, 2000, p. 5)

Actualmente, Liliana Marcela Ochoa Galeano, desempeña el cargo de directora de Bienestar Universitario de la Universidad de Antioquia desde el mes de abril del 2018, quien es Magíster en Ciencias Básicas Biomédicas, Especialista en Hematología y Banco de Sangre, Bacterióloga y Laboratorista Clínica, y Microbióloga y Bioanalista de la Universidad de Antioquia.

### ***3.2.1 Misión de Bienestar Universitario***

El sistema de Bienestar Universitario está regido por la siguiente Misión:

El bienestar universitario contribuye a la formación integral, estimula las capacidades de los grupos y de las personas de la Universidad, los apoya mediante el desarrollo de programas que integren el trabajo y el estudio con los proyectos de vida, en un contexto participativo y pluralista. Desde esta perspectiva, el Sistema de Bienestar Universitario genera condiciones institucionales ético-pedagógicas que faciliten la convivencia y la tolerancia entre los miembros de la comunidad, y trasciendan los ámbitos académico y laboral. (Acuerdo Superior 173, 2000, p. 2)

### **3.2.2 *Objetivos de Bienestar Universitario***

El sistema de Bienestar Universitario de la Universidad de Antioquia tiene como objetivos,

#### **3.2.2.1 Objetivo general**

Contribuir a la formación integral de las personas mediante la ejecución de programas que mejoren sus condiciones y generen procesos de cambios institucionales, colectivos e individuales, y que se integren en la vida académica, laboral y personal (Acuerdo Superior 173 del 2000, p. 4).

#### **3.2.2.1 Objetivos específicos**

- Fortalecer la integración del trabajo y del estudio con los proyectos de vida.
- Fomentar, entre los miembros de la comunidad universitaria, los valores de convivencia, respeto, solidaridad y vínculos de pertenencia a la vida institucional.
- Establecer programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, con el fin de mejorar la calidad de vida personal, colectiva e institucional.
- Estimular el desarrollo de sólidos procesos de integración entre los individuos, grupos y organizaciones que forman parte de la comunidad universitaria.
- Colaborar en la orientación vocacional y profesional de las personas que conforman la comunidad universitaria.
- Prestar apoyo a los grupos académicos, artísticos, culturales, deportivos y de crecimiento humano, para consolidar procesos de integración.
- Estructurar un plan de acción con la finalidad de desarrollar los programas de bienestar, mediante un trabajo conjunto con las diferentes dependencias de la Institución, en el campo del deporte, la salud, la cultura y el crecimiento humano (Acuerdo Superior 173 del 2000, p. 4).
-

### 3.2.3 Principios Bienestar Universitario

A su vez, se plantean una serie de principios para el programa, los cuales son:

- **Universalidad:** La comunidad universitaria podrá acceder, sin discriminación, a los programas y servicios, según la normatividad de la Institución.
- **Reciprocidad.** Las políticas y programas de Bienestar se proyectarán de tal manera que contribuyan al mejoramiento de las actividades desarrolladas en la docencia, la investigación y la extensión y, a su vez, retroalimenten el SBU.
- **Integralidad.** Los planes, programas, proyectos y actividades se articularán con la misión institucional.
- **Solidaridad.** Los programas se dirigen hacia todas las personas y grupos de la comunidad universitaria y se dará prioridad a los sectores más vulnerables (Acuerdo Superior 173 del 2000, p. 3).

**Figura 1**  
*Sistema de Bienestar*



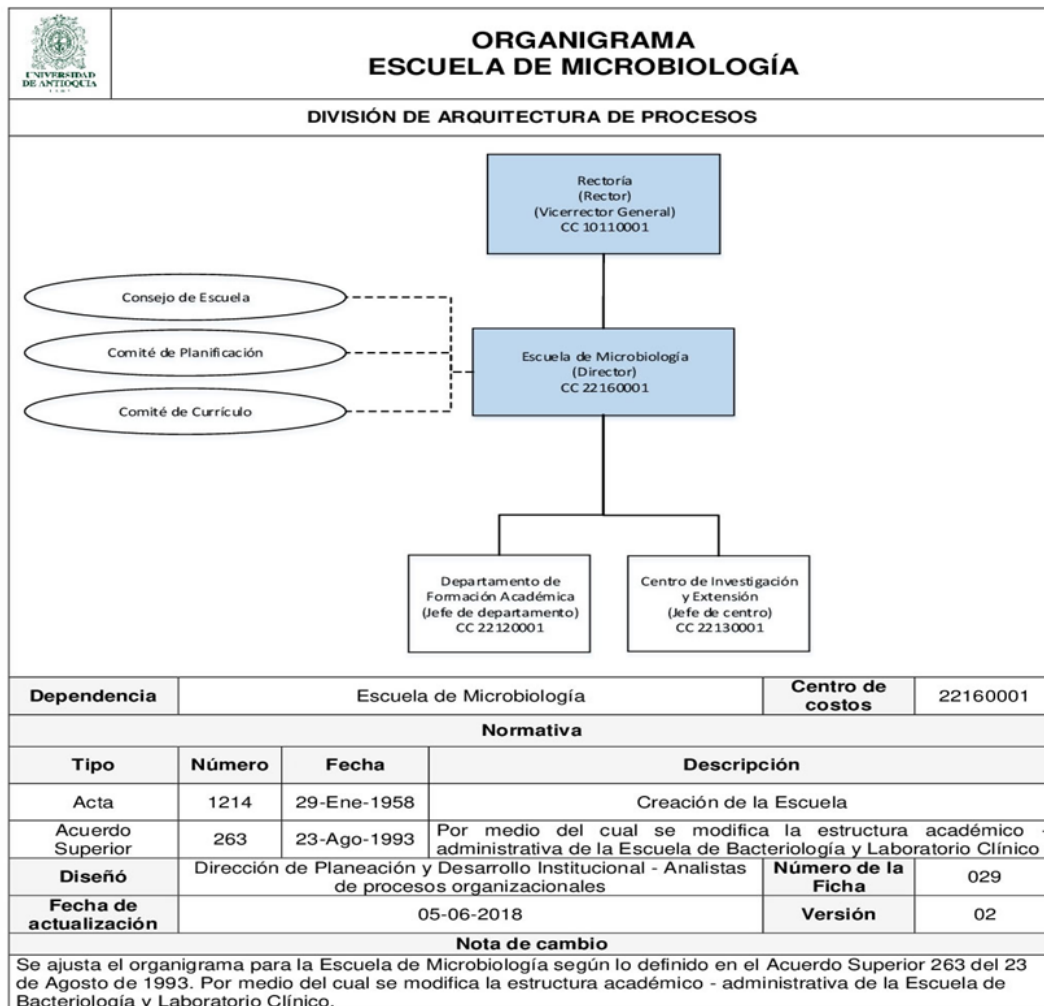
Nota. Fuente <https://bitly.ws/3dTPG>

### **3.3 Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia**

La Escuela de Microbiología es una unidad académica de la Universidad de Antioquia, creada hace 65 años, tiene como misión la formación integral de Microbiólogos agentes de cambio por medio de la generación, difusión y transferencia de conocimientos científicos y tecnológicos en los sectores de salud, ambiente e industria. Además, la Escuela lleva a cabo investigaciones en microbiología, promueve actividades científicas y brinda servicios de consultoría en las áreas que desde allí se abarcan como la bacteriología, virología y demás.

Además de ello, la Escuela está enmarcada en las políticas y principios propios de la universidad de Antioquia, dados en el Estatuto General de la Universidad, en el Acuerdo Superior 001 de 1994 y el Estatuto Básico de Extensión, en el Acuerdo Superior 124 de 1997, a su vez, la Escuela de Microbiología cuenta con el Plan de Acción 2021-2024, que se basa en la premisa del despliegue de las capacidades y posibilidades de la comunidad académica en el marco de la responsabilidad social universitaria, buscando generar significativos aportes desde el concepto de salud, en el ámbito de la salud humana, el cuidado del medio ambiente y de los animales, en relación del ser humano con los ecosistemas, propiciando formas sostenibles de aprovechar, recuperar y conservar el entorno natural con fines de reactivación económica y desarrollo desde la perspectiva de bioeconomía, reconociendo el enorme potencial de Colombia en su micro biodiversidad (Plan de Acción de la Escuela de Microbiología 2021-2024).

**Figura 2**  
*Organigrama de la Escuela de Microbiología*



DI-AP-FO-041, Versión 01

*Nota.* Fuente <https://bitly.ws/3e63q> (Estructura académico-administrativa, 2023).

### 3.4 Bienestar de la Escuela de Microbiología

Con respecto a la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, es importante mencionar que esta hace parte del Sistema de Bienestar Universitario, el cual es un puente de la Dirección de Bienestar, y sus respectivos Departamentos, con la comunidad de esta unidad académica, con el propósito de acercar todos los programas, actividades y servicios a los diferentes miembros de la Escuela para fomentar el bienestar integral

de los estudiantes, empleados y trabajadores. Dentro de la coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología se encuentra la línea de Todo por el Bienestar Laboral y Todo por la Permanencia, lo cual está estipulado en la normativa del Acuerdo Superior 173 del 13 de julio de 2000.

Bienestar de la Escuela de Microbiología está ubicado en el bloque 5, en la oficina 331 de ciudad universitaria, cuenta con un equipo interdisciplinario conformado por la Coordinadora de Bienestar: Claudia Agudelo Escobar, quien es comunicadora Social; la Auxiliar SEA: Andrea Naranjo, tres practicantes de Trabajo Social: Jaime Alexis Londoño y Maroly Tapias quienes acompañan la línea de permanencia estudiantil y Wendy Pilar Muñoz, quien acompaña la línea de bienestar laboral, una profesional en psicología quien está acompañada por 4 practicantes de psicología. Desde Bienestar de la Escuela de Microbiología se prestan diferentes servicios como lo son: Asesorías para procesos de liquidación de matrícula, psicorientación para los estudiantes, préstamo de implementos que sirven para tiempos de esparcimiento tales como: juegos de mesa, lúdicos, deportivos, instrumentos musicales, puff.

Desde la Escuela, el bienestar es entendido como un lugar de acogida de los diferentes espacios que se transitan, un lugar para la proyección y el crecimiento personal, profesional, social e institucional. Es por ello que Bienestar de la Escuela de Microbiología apuesta por hacer de este espacio un entorno protector y seguro, un lugar de escucha, de apoyo para el cuidado de sí mismo y del otro, para el entendimiento y respeto por las diversidades, es por esto que se busca contribuir a la permanencia estudiantil y al bienestar laboral.

### **3.5 Líneas estratégicas de Bienestar de la Escuela de Microbiología**

Como se mencionó anteriormente, Bienestar de la Escuela de Microbiología está conformado por dos líneas estratégicas: Todo por el Bienestar Laboral y Todo por la Permanencia. Para la Escuela, el aporte hacia la permanencia no sólo implica el acompañamiento a los procesos académicos sino también, entender que hay otros asuntos que permean la vida de los estudiantes, como los asuntos familiares, económicos, emocionales, físicos o de salud mental, los cuales pueden afectar o interferir en la vida universitaria de los estudiantes aumentando el riesgo de deserción. En ese sentido, es importante señalar que, desde la Escuela, los recursos no se centran únicamente en el estamento estudiantil, sino también en la posibilidad de darle fuerza

al diseño, planeación e implementación de servicios y acciones para el bienestar de los docentes, administrativos y demás empleados que están vinculados a la Escuela para fortalecer la cultura del relacionamiento de este lugar.

### ***3.5.1 Línea estratégica Todo por la Permanencia***

Esta línea, se centra en abordar la deserción estudiantil con diferentes acciones que contribuyan a la permanencia de los y las estudiantes de la Escuela de Microbiología, soportadas en estrategias enfocadas a la estadía de los estudiantes, cuando estos comienzan su proceso de formación, a continuación, se presentan las acciones de intervención que actualmente hacen parte de la línea:

**Acompañamiento al plan de vida y atención a estudiantes:** Se basa en el apoyo y orientación psicopedagógico que se les brinda a los estudiantes especialmente los que se encuentran en vulnerabilidad académica, mediante posibles alternativas, medios y/o herramientas para su permanencia durante su ciclo de vida formativo.

**Mentorías y Tutorías (estudiantes mentores y tutores):** Busca promover el acompañamiento de la mano de estudiantes de semestres superiores que actúan como un puente para el comienzo de la vida universitaria y las posibilidades que se encuentran en todos los sentidos. El propósito es la construcción de tejidos interactivos y sociales entre estudiantes, para la generación de redes de apoyo que aporten en la continuación académica de la comunidad estudiantil.

**Encuentros de padres, madres y cuidadores:** fortalecimiento de la relación entre las familias y la universidad; de manera que como redes de apoyo primarias conozcan las dinámicas propias de la institución y se integren desde una participación comprometida en los procesos académicos que se encuentran efectuando los estudiantes. La intencionalidad es fomentar la vinculación de los padres, madres y/o cuidadores de los estudiantes de la Escuela de Microbiología, mediante encuentros que les permitan reconocer asuntos relacionados con la vida universitaria de sus hijos.

### ***3.5.2 Línea estratégica Todo por el Bienestar Laboral***

La línea estratégica Todo por el Bienestar Laboral se encuentra dirigida para los docentes, los empleados del Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo de la IPS Universitaria, el Laboratorio Clínico de la León XIII y el Banco de Sangre de la León XIII empleados y administrativos que hagan parte de la Escuela de Microbiología, fortaleciendo su calidad de vida y potenciando el clima en el que trabajan, por medio de acciones de intervención que enmarcan al fortalecimiento de la cultura del relacionamiento en los microclimas al interior de la Escuela, las cuales están mediadas por la escucha activa, participativa y propositiva. Estas acciones son:

**Juntos somos escuela:** Busca crear espacios de diálogo y escucha activa para los empleados de la Escuela donde se manifiestan preocupaciones, problemáticas y necesidad y se crean acciones de mejora, en esta se realizan además celebraciones como cumpleaños, día de la mujer y del hombre, día de la secretaria, día del microbiólogo, fin de año, entre otros.

**Habilidades para la convivencia y el buen vivir:** Tiene como propósito propiciar procesos de reflexión que incentiven a los entes administrativos y/o empleados, a pensarse sobre la manera en que se relacionan entre sí y con las demás dependencias propias de la Escuela, esto desde su cotidianidad laboral, crear espacios de afrontamiento y manejo de estrés y demás emociones que afecten el desempeño de los empleados de la Escuela, se da a través de pausas activas o actividades rompe hielo, círculos de la palabra, talleres “Hablemos de...” y acompañamiento en situaciones de conflicto. Con las acciones de habilidades para la convivencia y buen vivir se aporta a la adquisición de estrategias de afrontamiento para el estrés, que permitan, afrontar de mejor manera las demandas del trabajo.

**Reconociendo el liderazgo:** Orientada a reconocer y fortalecer actitudes de liderazgo entre los administrativos y/o empleados de la Escuela, que ayuden con el cumplimiento de metas de los microclimas de la Escuela y que contribuyan al fomento de buenas relaciones laborales e interpersonales.

Adicionalmente, se encuentran unas **líneas de acciones transversales** desde donde se efectúan las siguientes acciones de intervención:



**Docentes por la permanencia:** Busca propiciar nuevas formas de relacionamiento entre docentes y estudiantes de la Escuela de Microbiología, que aporten a la permanencia y bienestar universitario de los mismos.

**Compartiendo saberes:** Tiene como propósito generar espacios donde los miembros de la comunidad universitaria puedan compartir sus conocimientos y habilidades artísticas y/o culturales con otros integrantes de la institución, en la búsqueda de promover la participación y el compartir de saberes entre los mismos.

**Diversidades y prevención de las violencias, especialmente las basadas en género y sexuales:** Tiene como finalidad formar a la comunidad académica (estudiantes, docentes, empleados y administrativos) en los temas de género, diversidades y prevención de las violencias. Asimismo, busca consolidar a la Escuela como un espacio confiable, seguro y protector.

Además de las diferentes líneas de acción, desde Bienestar de la Escuela de Microbiología, se busca implementar una serie de propuestas como respuesta a diferentes necesidades y problemáticas identificadas, una de ellas es el proyecto “Hermes” el cual consta de un formulario de denuncias de Violencias, que busca identificar, gestionar y atender todas las situaciones que afecten el relacionamiento en la Escuela, en donde estudiantes y empleados que hayan tenido alguna experiencia de violencia (psicológica, sexual, física, simbólica) podrá plasmarla allí. Este proyecto garantiza la confidencialidad, pero evita el anonimato que no permite gestionar de manera oportuna y eficiente cualquier manifestación de violencia que se presente.

Por otro lado, se encuentra el proyecto de promotores “Heparizando” el cual es una Escuela al aire libre, que tiene como finalidad ser un espacio de encuentro para estudiantes y empleados, en donde a partir de diversas actividades (siembra, tejido, compartir de saberes, etc) se busca promover y fortalecer en la comunidad universitaria el desarrollo de habilidades para contribuir a la promoción de la salud y lograr que los individuos se hagan responsables del cuidado del sí y por ende, del cuidado del otro y su entorno, mediante espacios reflexivos, de aprendizaje abierto, sensible, incluyente y creativo para el fortalecimiento del cuidado de la salud.

### **3.6 Trabajo Social en Bienestar de la Escuela de Microbiología**

Trabajo Social en la línea estratégica Todo por el Bienestar Laboral se enfoca en promover el bienestar de los empleados en el ámbito laboral, lo cual implica identificar y abordar las necesidades sociales, emocionales y de salud de los empleados, así como promover un ambiente laboral saludable a través del fortalecimiento de estrategias y acciones intencionadas que favorezcan y posibiliten la armonía en los climas laborales, mediante la promoción de la salud mental y física, con la finalidad de contribuir al bienestar integral de los empleados.

El Trabajo Social en el ámbito laboral:

Se ha caracterizado por prevenir, enfrentar y orientar los conflictos que se presenten en el ámbito laboral con el fin de propiciar un ambiente agradable. Las actividades realizadas por el trabajador(a) social deben procurar el desarrollo de los trabajadores, proyectándose este a su familia. En igual medida se define este como una de las diferentes áreas en las que interviene y se especializa la profesión de Trabajo Social, su acción social tiende a movilizar acciones y recursos de la organización empresarial para propiciar al trabajador condiciones de bienestar social y laboral que se expresan en la mayor productividad de la empresa como en la calidad de vida del trabajador y su familia. (Aguilar et al., 2007, p. 29)

Es por ello que, el trabajador social debe estar comprometido con el acompañamiento de acuerdo a las diversas situaciones que puedan surgir dentro del ambiente laboral, como también en el aporte del fortalecimiento de los procesos, programas y estrategias que se desarrollan dentro de la línea de Bienestar Laboral de la Escuela de Microbiología.

Además, Trabajo Social en la Escuela desempeña un papel fundamental, pues desde la profesión se permite realizar una escucha permanente frente a las necesidades e intereses presentes en el campo, en este sentido, su accionar está orientado al desarrollo de capacidades de los empleados vinculados a la Escuela, con el fin de potenciar sus habilidades y llegar al alcance del mayor nivel de bienestar tanto a nivel individual como colectivo. Así mismo, la profesión

frente al campo de la práctica aporta en gran medida en los momentos de intervención, estudio y diagnóstico, en la planeación de las estrategias, la ejecución de estas y su evaluación.

#### **4 Situación diagnóstica- Objeto de intervención**

Para abordar el objeto de intervención desde Trabajo social, inicialmente se considera pertinente definir este término entendiéndolo como “problema social, visto en términos de una situación social apreciada por los sujetos como inaceptable, porque atenta o amenaza su condición humana, al no ser resueltas o satisfechas sus necesidades y no poder superar esta situación por sí solo” (Cifuentes, 2003, p. 6) Así pues, el objeto de intervención es un proceso que orienta y desarrolla la acción social a través de la teoría y la práctica, permite reconocer y dar significado al contexto que se va a intervenir, está constituido por la realidad, las relaciones y los comportamientos sociales, es importante tener en cuenta que el objeto de intervención permanece pero sus características pueden transformarse o variar de acuerdo a los cambios de la realidad y/o contexto.

Según Cifuentes (2003), el objeto de intervención profesional son las:

Problemáticas sociales referidas a las manifestaciones y representaciones subjetivas de los problemas, que constituyen la demanda específica de acción e interacción profesional del/a Trabajado/ar Social, quien se basa en principios teóricos y epistemológicos que direccionan un enfoque en correspondencia con el contexto en que trabaja. (p. 7)

En síntesis, el objeto de intervención es donde se identifica una situación problema particular en la que, por medio de una lectura contextual, un soporte teórico, técnicas y estrategias se busca aportar desde Trabajo Social una intervención holística, que pueda responder a las necesidades identificadas o manifestadas por los sujetos en su contexto particular. Cuando se reconoce una situación particular que puede ser intervenida por medio de todo lo que compone un Trabajo Social holístico e integrado, se comienza a hablar de la formulación de un objeto de intervención, el cual hace parte de los componentes de la intervención y, según Rosa María Cifuentes (2003) es donde se puede articular la construcción teórica, metodológica y técnica que surja alrededor de dicha situación particular.

Con respecto a lo anterior, Nora Aquín (1995) plantea que, desde Trabajo Social, el objeto de intervención debe estar direccionado principalmente por un fundamento teórico, pues brinda un soporte firme y problematizado para el momento de la intervención, el cual se encontrará en

constante construcción debido a los aportes que los sujetos proporcionan en la construcción de conocimiento.

Es por ello que, desde la línea de Bienestar Laboral se identifica la importancia de fortalecer la gestión del clima laboral y abordar las situaciones problemáticas o que puedan generar tensión en los diferentes contextos y climas laborales en los que están inmersos los docentes, administrativos y empleados del Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo de la IPS Universitaria, del Laboratorio Clínico de la León XIII, el Banco de Sangre de la León XIII, y demás personal que está vinculado a la Escuela de Microbiología.

Para enmarcar el objeto de intervención, se considera necesario hacer una lectura de dicha situación, contextualizando desde su particularidad tanto a nivel macro como a nivel micro, para ello, inicialmente es importante definir el clima laboral para entender lo que este concepto propone, según Bordas (2016)

El clima laboral se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles, las cuales se encuentran presentes en una organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización. El clima laboral está comprendido y descrito por los integrantes de la organización, el cual es medido desde un punto de vista operativo, haciendo uso de la observación y las características propias del medio ambiente que lo rodea, asimismo se dice que el clima laboral es un factor que puede cambiar de manera frecuente, debido a la forma de actuar de los directivos y líderes. (p. 97)

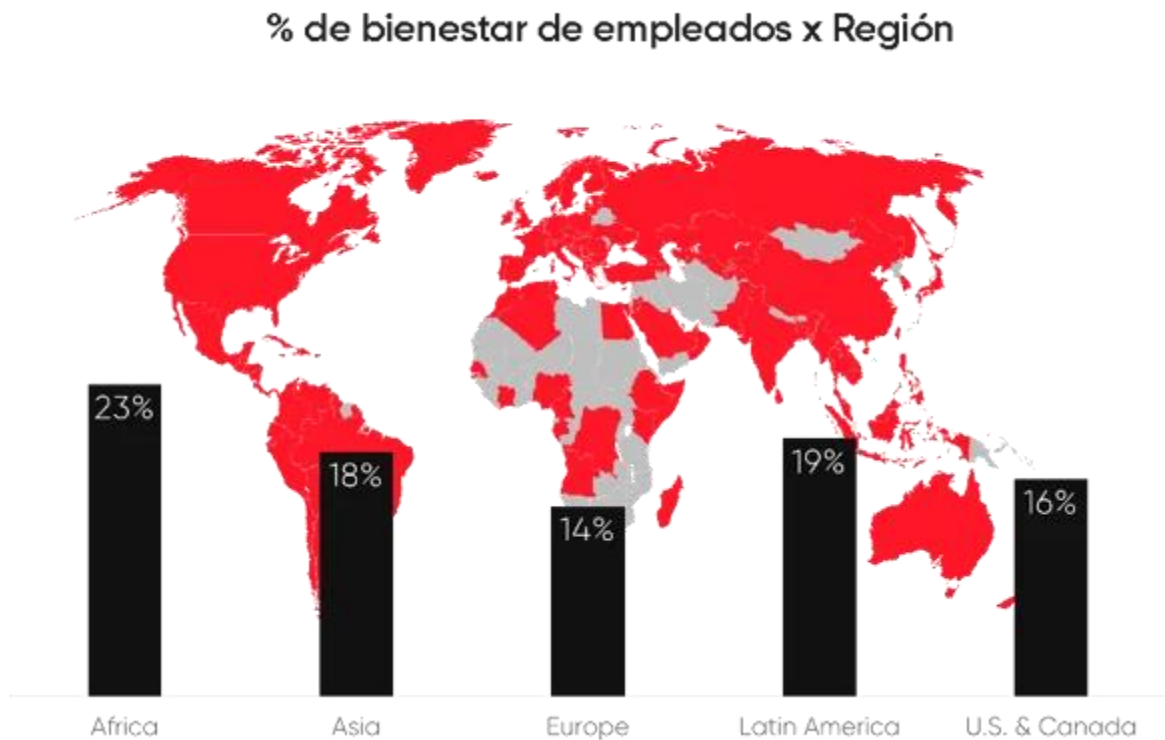
A su vez, la autora resalta la importancia de que el contexto en que las personas trabajan sea un lugar en el que sean capaces de aportar lo mejor de sí mismas de una forma voluntaria y sostenible, lo cual es relevante de cara a la productividad y efectividad dentro de los entornos laborales. El clima laboral está relacionado a la percepción que tienen los empleados de su ambiente físico y de las relaciones interpersonales que existen alrededor del entorno de trabajo, lo cual radica en las condiciones en las que los empleados laboran y en las prácticas de liderazgo que tienen con los mismos. A partir de esto, se reconoce también que el papel de los jefes, líderes o coordinadores posee una gran capacidad de influir en la generación de un contexto y un clima

laboral apropiado, en donde la construcción de confianza sea constante y coherente, pues son estos los principales agentes en la generación de cambios.

El estudio del clima laboral tiene su origen en el surgimiento de la Escuela Humanística de la Administración desarrollada por Elton Mayo en Estados Unidos, la cual “nació de las necesidades de corregir la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, provocadas por la aplicación de métodos rigurosos y prácticas organizacionales despreocupadas del ser humano y de su necesidad psicológica y/o sociales” (Vargas, J. 2017, p. 5).

A partir de allí, se han realizado múltiples estudios, investigaciones y demás entorno al clima laboral en las diferentes organizaciones. De acuerdo con un estudio global realizado por la Universidad de Jhon Hopkins y Great Place to Work, (2022) el 75% de los empleados sienten un estado bajo de bienestar en sus entornos laborales.

**Figura 3**  
*Porcentaje de bienestar de empleados a nivel global.*



*Nota.* Fuente <https://bitly.ws/3e64V>

En la Universidad de Antioquia, desde la Dirección de Desarrollo Institucional se encuentra Desarrollo del Talento Humano, tiene por misión gestionar el talento humano de la

Universidad para contribuir a la estrategia y al sistema de gestión Integral, mediante el análisis de la gestión del ciclo de vida laboral; con énfasis en aprendizaje, ambientes y competencias. Dentro de este proceso se encuentra la Gestión de la Convivencia que se dedica al diagnóstico, análisis, diseño e implementación de las estrategias tendientes al mejoramiento continuo de las condiciones que favorezcan la convivencia y el desempeño laboral.

La gestión de clima en la Universidad de Antioquia inició en el año 2005, a partir de diversas mediciones se evidenció la necesidad de implementar acciones para el mejoramiento hasta llegar a la Ruta de Gestión de Clima en 2011, a partir de allí, se inicia el acompañamiento a las diferentes unidades académicas y administrativas en el mejoramiento de las percepciones que las personas tienen sobre su ambiente de trabajo (UdeA, sf).

En consecuencia, de lo anterior, Desarrollo de Talento Humano, inició el proceso de Gestión de Clima en la Universidad, hacia los años 2011 y 2013 la Escuela se vincula, desde la fecha, a nivel general, se planean y realizan anualmente programas orientados a favorecer el clima. Es así como se han realizado diversos diagnósticos en cuanto a la temática de la gestión del clima laboral en la Escuela de Microbiología, los cuales son: Informe de evaluación y valoración de los factores de riesgo psicosociales (2017), Diagnóstico clima organizacional Escuela de Microbiología (2017), Informe auxiliares y psicóloga dirección Escuela de Microbiología (2019), grupo focal: Estrategias para el relacionamiento laboral en el marco de la Covid-19. A partir de la realización de cada diagnóstico, se llevaron a cabo una serie de informes con los que se ha generado un plan de mejoramiento y una priorización de problemas que han sido intervenidos hasta la fecha, por los respectivos coordinadores de servicios y desde la Dirección de la Escuela de Microbiología. Es así como desde el Comité de Clima de la Escuela de Microbiología, se ha definido una serie de categorías, de las cuales se priorizaron las siguientes con el fin de guiar la planeación de cada proceso: liderazgo, trabajo en equipo, calidad de las relaciones, calidad del rol, comunicación asertiva y sentido de pertenencia; dichas categorías o variables son las situaciones problemáticas que la Escuela de Microbiología ha ido interviniendo desde la práctica de Bienestar Laboral. Es por ello que, desde la coordinación de Bienestar, se realizan diferentes actividades en las que se trabajan las categorías mencionadas haciendo un seguimiento a cada una de estas lo cual permite proponer nuevas categorías a trabajar o enfatizar en las que se considere necesarias.

Debido a esto, se resalta la importancia del clima laboral en las organizaciones, empresas, etc. pues tiene influencia directa con la satisfacción, el compromiso, desempeño y bienestar de los empleados, lo cual permite generar un compromiso organizacional y por lo tanto, influye en la creación de un clima favorable para el cumplimiento de las actividades diarias. En ese sentido, desde la línea de Bienestar Laboral mediante diversas estrategias se busca consolidar los entornos laborales mediante el fortalecimiento del clima laboral con los empleados vinculados a la Escuela en sus diferentes entornos de trabajo, con el propósito de contribuir a la solidez, bienestar y satisfacción de los empleados en sus espacios de trabajo.

Con base en lo anterior, el objeto de intervención está direccionado hacia el relacionamiento entre los diferentes equipo de trabajo adscritos a la Escuela de Microbiología, pues todos los grupos de trabajo poseen diferentes características y problemáticas en sus climas laborales, algunos con mayor tendencia a tensiones y otros con un mejor relacionamiento, es por ello que se ratifica la importancia de potencializar el ambiente laboral, aportando al fortalecimiento de las redes de apoyo, en especial laborales con el fin de aportar al buen clima laboral en los diferentes equipos de trabajo, pues por medio de esto, las dinámicas y el rendimiento de los empleados pueden mejorar.

#### **4.1 Identificación de necesidades, problemas y centros de interés**

Para el proyecto de práctica profesional II y III, el objeto de intervención que se va a abordar desde Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, se establece desde el programa de Bienestar Laboral y Clima Laboral, los cuales buscan aportar al fortalecimiento del bienestar integral por medio de acciones y actividades que fortalezcan el desarrollo humano, este programa está constituido específicamente por el personal del Laboratorio Docente Asistencial de la IPS Universitaria, el Laboratorio Clínico de la León XIII, el Banco de Sangre, docentes, empleados y administrativos de la Escuela de Microbiología. Esto, mediante una serie de estrategias enfocadas a la formación y fortalecimiento de un buen clima laboral en los diferentes espacios adscritos a la Escuela de Microbiología, teniendo en cuenta que cada entorno posee diferentes climas de trabajo.

En relación con los empleados, docentes y el personal administrativo de la Escuela de Microbiología se busca construir y fortalecer relaciones de bienestar, cooperación y trabajo en



equipo, que permitan una mejor interacción entre sus participantes, asimismo se busca fortalecer su calidad de vida en el espacio de trabajo para disminuir factores como estrés, ansiedad, angustia e incomodidad que puedan llegar a afectar sus labores o bienestar.

Así pues, el Bienestar y el clima laboral son los elementos en el que los miembros de una organización perciben o experimentan su entorno laboral, es decir, se relaciona a la percepción de los empleados frente al clima organizacional o laboral; en este sentido, desde la Escuela de Microbiología se han realizado algunos diagnósticos que permitan el reconocimiento y visibilización de aquellos elementos o situaciones organizacionales que puedan influir en el bienestar de los empleados, estos diagnósticos, pretendían analizar diferentes dimensiones como el liderazgo, calidad en las relaciones del trabajo, claridad y consistencia del rol, demandas ambientales y de esfuerzo físico, compensación, comunicación, disponibilidad de recursos, trabajo en equipo, sentido de pertenencia y posibilidad de permanencia, entre otras.

Paula Andrea Ríos Múnera, quien fue coordinadora de Bienestar de la Escuela de Microbiología, llevó a cabo un diagnóstico de Clima Organizacional en el año 2017, teniendo en cuenta conceptos claves como el liderazgo analizándolo desde la percepción de acompañamiento por parte del jefe hacia sus colaboradores; calidad de las relaciones, haciendo referencia al respeto y el buen trato entre compañeros de trabajo; compensación, que se refiere a la percepción de beneficios; claridad de rol, que tiene que ver con el conocimiento que tienen las personas en relación al cargo que desempeñan; comunicación efectiva, la cual consiste en la construcción y existencia de canales de comunicación; sentido de pertenencia, entendiéndola como el compromiso que sienten los trabajadores con la organización; disponibilidad de recursos, en el que los trabajadores cuentan con los equipos y herramientas para el desarrollo de su labor; y el trabajo en equipo, que consiste en el trabajo colaborativo (Diagnósticos gestión del clima, 2017).

A su vez, en el 2017 se realizó el diagnóstico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual tenía como fin elaborar un informe de evaluación y valoración de los factores de riesgo psicosociales, para esto fueron convocados 117 personas entre docentes y administrativos, con un total de 65 personas (55,6%), los cuales 41 (63%) son docentes y 24 (37%) son administrativos. En relación a los resultados de los factores intralaborales, se presenta que, de acuerdo a las características de liderazgo, el 68,2% de los evaluados mencionan que la gestión del jefe presenta dificultades para la comunicación y el relacionamiento respetuoso con los otros; en las relaciones en el trabajo, el 60% menciona que hay trato irrespetuoso o de

desconfianza entre compañero de trabajo; en la retroalimentación del desempeño, el 64,6% de los empleados evaluados hace referencia que la información referente a la forma sobre cómo desarrollan su trabajo es poco clara para el mejoramiento del mismo; en cuanto a las demandas ambientales y de esfuerzo físico, el 75,4% consideran que hay molestia y preocupación debido al esfuerzo físico o adaptativo afectando de manera negativa el desempeño en el trabajo; en las demandas cuantitativas, el 72,3% menciona que el tiempo es insuficiente, por lo que se debe de trabajar a un ritmo rápido y limitar la duración de las pausas; y en la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, el 76,9% de los empleados, mencionó que las altas demandas de tiempo y esfuerzo, afectan su vida personal y familiar (Diagnósticos gestión del clima, 2017).

Sumado a esto, a partir de la situación de salud pública generada por el Covid-19, se realizó una Encuesta de Trabajo en Casa en el 2020, que fue desarrollada por la División de Talento Humano, y dirigida para administrativos y docentes, con el propósito de indagar las percepciones y el desempeño de su labor durante la contingencia. De acuerdo a los resultados, se presenta que en los empleados administrativos hay un desmejoramiento en específicamente en la dimensión psicosocial extralaboral; en los profesores, se resalta el cansancio y afectaciones con algunas actividades diarias relacionadas con el aumento de la carga de trabajo y labores del hogar.

Con base en estos diagnósticos, y en lo identificado a partir de la participación en las actividades propuestas para con los empleados, se reconoce la necesidad del constante acompañamiento desde la Escuela de Microbiología a los diferentes climas laborales vinculados a la misma, con el fin de consolidar una construcción conjunta de relaciones entre los empleados en sus entornos de trabajo, lo que permita el fortalecimiento del clima laboral, y por ende, el cumplimiento de los objetivos laborales.

Por otro lado, es importante resaltar que las anteriores practicantes de Trabajo Social en el área de Bienestar Laboral han identificado una serie de problemáticas, que se reflejan de manera implícita o explícita en sus propuestas de intervención, las cuales, son importantes que sean abordadas de manera progresiva, con el fin de fortalecer las relaciones que confluyen en los equipos de trabajo.

Como respuesta a todo lo planteado anteriormente, desde la Coordinación de la Escuela de Bienestar de Microbiología se piensan diferentes acciones integradas las líneas estratégicas de la Escuela, (Habilidades para la convivencia y el buen vivir, Juntos somos escuela, fortaleciendo

el liderazgo, compartiendo saberes y docentes por la permanencia) Algunas de las acciones que se piensan llevar a cabo en esta propuesta de intervención, se encuentran enmarcadas a una o varias líneas estratégicas anteriormente mencionadas, las cuales, están enfocadas en su mayoría en la formación y fortalecimiento de un buen clima laboral en los diferentes espacios adscritos a la Escuela de Microbiología, los cuales poseen diferentes climas de trabajo.

Con base a esto, se plantea como objeto de intervención la temática del clima laboral, la cual ha evidenciado anteriormente en los servicios como el Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo de la IPS Universitaria, el Laboratorio Clínico de la León XIII, el Banco de Sangre de la León XIII de la Escuela de Microbiología y diferentes oficinas administrativas adscritas a la Escuela, diferentes tensiones al momento del relacionamiento entre el mismo equipo, poca asertividad en la comunicación, inequidad en las cargas laborales, altas demandas asociadas a la competitividad y autoexigencia académica y/o laboral, lo cual genera fracturas y enemistades a nivel laboral, siendo este un factor determinante para la salud mental y el desempeño laboral. De allí la importancia que desde Bienestar Laboral se reconozca y fomente un clima laboral adecuado para lograr un entorno de trabajo en el que los empleados se sientan cómodos y logren establecer sus quehaceres de manera eficaz.

Por ello, la importancia de una intervención desde el Trabajo Social en el fortalecimiento del clima laboral, con el fin de acompañar la línea de Bienestar Laboral por medio de cada una de las estrategias que ya se tienen contempladas, donde cobra relevancia la necesidad de una intervención fundamentada, crítica e intencionada, que más allá de ejecutar lo que ya está establecido, se piense la problematización de ello y la capacidad de proponer diversas alternativas en pro del mejoramiento de los diferentes climas laborales en los que se encuentran inmersos los empleados que están vinculados a la Escuela, esto, con una propuesta de intervención direccionada al reconocimiento y fortalecimiento de las redes de apoyo de los empleados, pues partiendo de un equilibrio entre estas es posible que se incremente el sentido de pertenencia con su lugar de trabajo, la consolidación entre las relaciones con su equipo de trabajo y demás aspectos relacionados al ámbito laboral.

---

## 5. Intencionalidades

La práctica profesional II y III y su proceso de intervención es guiada por un objetivo que generalmente se plantea al inicio y se modifica conforme se realiza un acercamiento al contexto en el que se va a trabajar, a partir de allí se marca una pauta de lo que se espera de dichas situaciones particulares y la manera en que se pretenden abordar desde el Trabajo Social, tal como lo plantea Falla (2017), cuando expone que “la intencionalidad, se constituye como la brújula que guía y orienta la intervención profesional, permitiendo rebasar los aspectos metodológicos-técnicos-operativos y le permite trascender hacia los aspectos éticos con que se construye la intervención profesional como proceso” (P. 128). En el proceso de intervención existen diversas intencionalidades que direccionan y le dan sentido a las acciones que se plantean a desarrollar.

### 5.1 De la institución

Desde la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología surgen diferentes intencionalidades para la línea de bienestar laboral, buscando acompañar y fortalecer la cultura del relacionamiento de los empleados, docentes y personal administrativo para contribuir al mejoramiento del clima organizacional a través de estrategias, herramientas y actividades que potencien las capacidades y habilidades del personal de empleados y administrativos; además de la fundamentación de la línea de Bienestar Laboral, en el que posibilite orientar las acciones que se desarrollan; así mismo, el aporte en la planeación y construcción del proyecto que potencie las acciones y la labor del Trabajo Social dentro de la línea de Bienestar Laboral, con el propósito que contribuya en el mejoramiento del clima organizacional, mediante el fortalecimiento y reconocimiento de las redes de apoyo como elemento importante para el bienestar de los empleados.

### 5.2 De los profesionales

A nivel profesional, se pretende acompañar las acciones que permitan el fortalecimiento y consolidación de los procesos que giran en torno al bienestar laboral, así como a la mejora de

situaciones en las que pueda verse afectado el clima y la cultura organizacional en la Escuela de Microbiología. Desde Trabajo social, el aporte crítico fundamenta las estrategias, lo cual se convierte en una base para el objeto de intervención el cual estará direccionado hacia el clima laboral, con el fin de fortalecer el relacionamiento entre los empleados vinculados a la Escuela en sus entornos de trabajo.

### **5.3 De los involucrados**

Desde los actores involucrados, es decir los docentes, empleados, administrativos de la Escuela de Microbiología y sus redes de apoyo, la intencionalidad se orienta hacia la construcción y fortalecimiento de relaciones que permitan consolidar una integración e interacción adecuada entre los compañeros de trabajo, además, de la calidad de vida tanto dentro del contexto laboral como fuera de este, lo anterior con la intención de disminuir el estrés, la ansiedad y demás factores negativos que se generen en el clima laboral.

## 6. Concepción del sujeto

El Trabajo Social en su práctica y accionar cotidiano está en constante relación con diferentes actores sociales, mediante la intervención se posibilita tener un acercamiento con estos para la construcción colectiva y la reflexión de su propia realidad, de esta manera se les reconoce como sujetos activos y conscientes, Cifuentes (2003) reconoce en los sujetos “su carácter activo, el potencial constructivo de cada ser, tanto en la reflexión sobre sus problemáticas, contextos, historia y proyección, a partir del reconocimiento de la capacidad individual de pensar, reflexionar, analizar, decidir y actuar” (P. 7). Por esto, es importante reconocer a los actores involucrados en el proceso de práctica profesional II y III, como sujetos de derechos, con la capacidad de fortalecer sus habilidades y potenciar sus relacionamientos.

Siendo los empleados, docentes y administrativos los actores involucrados de este proceso de prácticas, se considera como sujetos de oportunidades y capacidades, en este sentido, es fundamental reconocer aquellos saberes y conocimientos con los cuales cuenta cada sujeto. Asimismo, los sujetos están en constante construcción, por tal motivo, las relaciones que generan y construyen a su alrededor son piezas esenciales para la construcción colectiva de conocimientos y experiencias que permita el mejoramiento de su clima laboral mediante el fortalecimiento de este.

### 6.1 Actores involucrados

Cabe resaltar la concepción frente a algunos actores claves para la línea estratégica Todo por el Bienestar laboral, los cuales son:

**Actores directos:** Personal administrativo; son aquellas personas vinculadas a la Escuela y que desempeñan actividades académicas, investigativas y de extensión. Algunos de sus cargos son: directivos y/o ejecutivos, profesionales, auxiliares o asistencial, secretarias, abogados, comunicadores sociales, entre otros. Docencia; se clasifican en docentes de cátedra, docente de planta y docente ocasional los cuales forman a los estudiantes en los campos disciplinares y profesionales, a través de programas curriculares y métodos pedagógicos. Empleados; agrupa al personal que desempeña labores específicas en los laboratorios y servicios de la Escuela (Banco de sangre, Laboratorio Clínico y Laboratorio Docente, asistencial e Investigativo); son

profesionales de microbiología, bioanálisis y bacteriología. A su vez, en relación a estos, es importante abordar a sus redes de apoyo como actores directos frente a la línea Todo por el Bienestar Laboral. Además del equipo de Bienestar de la Escuela de Microbiología de la UdeA, el cual está compuesto por una Coordinadora de Bienestar de la Escuela, una psicóloga encargada del campo de psicoorientación, tres practicantes de psicología, auxiliares SEA, y una practicante de Trabajo Social en la línea laboral y dos en la línea de permanencia estudiantil.

**Actores indirectos:** Se considera la Universidad de Antioquia como actor indirecto, pues es la institución en la cual está ubicada la Escuela de Microbiología, así como algunas dependencias con las que se articula para llevar a cabo actividades en conjunto, como Bienestar central donde se gestionan apoyos alimentarios para estudiantes de la Escuela quienes también hacen parte de los actores indirectos.

---

## 7. Condicionantes

Los condicionantes son factores que pueden afectar el desarrollo de la práctica, pueden ser internos o externos, es importante tenerlos en cuenta para anticipar y mitigar cualquier obstáculo que pueda surgir durante la práctica en Bienestar de la Escuela de Microbiología pues pueden interferir en la intervención que se pretende realizar.

Como primer condicionante identificado durante el proceso de práctica, y al revisar a profundidad los informes, protocolos y actas realizadas desde la línea de Bienestar Laboral se evidencia que hay un avance en relación a la contextualización teórica y epistemológica de las estrategias y actividades específicas, en especial en las prácticas realizadas a partir del año 2019, estas demuestran reflexiones teórico-metodológicas importantes para la construcción de planes de acción orientados a fortalecer el clima laboral y la cultura del relacionamiento con los empleados vinculados a la Escuela de Microbiología, sin embargo, siguen siendo pocos los documentos donde se logre evidenciar esto, perdiendo así la posibilidad de generar una mejor profundización, reflexión y análisis que permitan fortalecer el proceso de intervención.

Otro de los condicionantes es el lugar dispuesto para la oficina de Bienestar, pues no es completamente apto para el desarrollo adecuado y reflexivo de algunas actividades que requieren mayor concentración, además, lo que se dificulta más, es que es un espacio reducido y que suele ser muy habitado tanto por las practicantes de Trabajo Social, como por la psicóloga, la coordinadora, los auxiliares SEA y los diferentes estudiantes que frecuentan día a día la oficina.

Es importante reconocer y comprender estos condicionantes y los que puedan surgir a lo largo de la práctica para tomar decisiones acertadas y adaptarse a las circunstancias, contextos y diferentes dinámicas cambiantes que pueden influir en el desarrollo del proyecto de intervención.



---

## 8. Consolidantes

Los consolidantes son aquellos que contribuyen al fortalecimiento y mejora de procesos y demás. Como elementos a destacar en este proceso de práctica profesional II y III, se resalta el acompañamiento del equipo de trabajo con el que se cuenta y la disposición que tiene cada uno para aportar ideas en pro del fortalecimiento de las diferentes estrategias que se implementan desde Bienestar tanto para la línea estratégica Todo por el Bienestar laboral y Todo por la Permanencia, llevando a cabo conjuntamente la planeación, ejecución y seguimiento a las actividades propuestas, lo que permite garantizar la calidad de vida de los actores sociales involucrados en las mismas.

Además, se destaca el acompañamiento constante realizado por parte de la coordinadora de Bienestar, pues orienta acertadamente en cada uno de los procesos, se destaca su capacidad de gestión y de iniciativa para proponer ideas acordes a las necesidades que se evidencian en la Escuela, en la búsqueda de responder a cada una de las situaciones identificadas en la línea estratégica Todo por el Bienestar laboral y Todo por la Permanencia, apoyándose constantemente de las capacidades de cada persona del equipo de trabajo, permitiendo las propuestas de ideas de los demás, lo que genera un ambiente apropiado en el espacio trabajo.

También se resalta el seguimiento que se le hace a cada una de las acciones realizadas, pues se busca evidenciar los logros y dificultades que se van presentando en el transcurso de los procesos, con el objetivo de que cada una de estas situaciones identificadas puedan ser compartidas con los futuros practicantes que habiten el espacio de Bienestar de la Escuela de Microbiología.

## **9.0 Objetivos**

### **9.1 Objetivo General**

Contribuir al fortalecimiento de la cultura del relacionamiento y el clima laboral mediante el reconocimiento de las redes de apoyo de los empleados; así como de las acciones que se desarrollan en la línea estratégica Todo por el Bienestar laboral de la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia.

### **9.2 Objetivos Específicos**

- Fortalecer las estrategias y acciones que contribuyan en el mejoramiento de las relaciones y la calidad de vida entre los empleados y docentes de la Escuela.
- Fomentar el reconocimiento y fortalecimiento de redes de apoyo de los empleados.
- Dar continuidad al acompañamiento a las actividades que se llevan a cabo desde la Línea estratégica Todo por el Bienestar laboral.

## 10. Fundamentación teórica

### 10.1 Enfoque teórico y/o de intervención

Para el desarrollo de este proyecto de intervención se retomará la teoría del construccionismo social, teniendo en cuenta que, “estudia los fenómenos psicológicos a partir del modo que las personas aplican en su experiencia presente, las vivencias personales de su historia de vida, las influencias del contexto social y el conocimiento teórico en un determinado tema” (Donoso N., 2004, p. 9). Sumado a esto, según Magnabosco (2014) esta teoría le da importancia a la palabra lo cual posibilita significar las experiencias vividas y la producción de sentido, a través de las narrativas que impulsen la reflexión crítica de sus vidas.

A su vez, esta teoría permite conocer “la descripción que realiza un grupo de personas respecto de un determinado tema – objeto de investigación [...] y las distinciones que las personas hacen respecto de lo que para ellas es significativo en un determinado tópico o concepto” (Donoso N., 2004, pág. 11), por lo tanto, posibilita la identificación de los significados y valoraciones que cada individuo le da a sus vivencias, lo que permite visualizar la realidad por medio de las construcciones propias que están constantemente sujetas a las concepciones que tienen las personas sobre sí mismas, su cultura y su interacción con otros.

Por otro lado, retomando a Magnabosco quien cita a Shotter & Lannamann se considera la teoría del construccionismo social como “un movimiento que apunta a la discusión de una ética y una política relacional, existente en el grupo familiar y en los demás grupos. Su dimensión ética enfatiza la importancia de las relaciones sociales como espacio de construcción del mundo.” (Magnabosco, 2014, p. 225). Por lo que, las relaciones se convierten en un factor principal para la construcción de una realidad determinada, desde el sentido que cada sujeto le da, teniendo en cuenta la influencia de la dimensión cultural en las que el sujeto se desenvuelve, pues esta teoría sostiene que la percepción de la realidad no es una representación objetiva de lo que existe, sino que está directamente influenciada por las experiencias propias, por las creencias y valores, que a su vez son un producto de la sociedad en la que se está inmerso, esto significa que cada persona tiene una perspectiva única y subjetiva del mundo, influida por su posición social y cultural.

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

## **10.2 Referentes conceptuales**

### ***10.2.1 Bienestar Laboral***

Dentro del contexto institucional es fundamental la calidad de vida de los empleados y administrativos que también hacen parte de lo organizativo, en este sentido, es necesario hablar del bienestar laboral, pues se refiere al conjunto de condiciones y prácticas que promueven la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores en su lugar de trabajo.

El bienestar en el ámbito laboral se convierte en un elemento fundamental al momento de construir un buen ambiente en el trabajo, aumentando la seguridad laboral y la calidad de vida de los empleados, según Lopez (2005), el bienestar laboral puede ser visto como:

Una alternativa que integra lo teórico y lo psicosocial; es por ello que el bienestar responde a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales, como individuales dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos que ocurren dentro de la propia organización. El concepto de bienestar laboral se expresa en la forma como cada trabajador dimensiona y satisface sus necesidades básicas, teniendo en cuenta que existen condiciones objetivas que las determinan, se construye a partir de los objetivos misionales y comunes que plantean la naturaleza de la organización. (P. 10)

De allí la importancia del bienestar laboral, pues afecta positiva o negativamente en varios aspectos dentro y fuera las organizaciones, como en la productividad, motivación, salud mental y física y demás. Tener un buen ambiente laboral puede mejorar la calidad de vida y el relacionamiento en los diferentes contextos cotidianos.

### ***10.2.2 Clima organizacional o laboral***

En un entorno laboral, se encuentran diversos sentidos y significados, por esto es importante hablar sobre el clima organizacional, el cual de acuerdo a Domínguez (2013) es entendido, como aquellas percepciones de los sujetos tienen referente a su entorno de trabajo o laboral, y en los que se constituyen en patrones de comportamiento, actitudes y sentimientos, además, el clima tiene que ver con las situaciones que emergen en la organización así como las relaciones que se establecen dentro de ella (P. 62).

El clima organizacional se refiere al ambiente y cultura que se encuentra en una empresa o organización. Está compuesto por la suma de las actitudes, creencias, valores, comportamientos y prácticas que caracterizan a los empleados y líderes en un lugar de trabajo. Un buen clima organizacional puede mejorar la satisfacción laboral, la productividad de los empleados.

En este sentido, es posible identificar ciertos elementos que constituyen el clima organizacional, como son las relaciones que existen dentro de la organización, las cuales van a influenciar en la configuración de la percepción del clima, por lo que los sentidos que perciban, pero también las experiencias cada sujeto puedan tener, será crucial para la construcción del ambiente en su entorno.

### ***10.2.3 Calidad de vida laboral***

La calidad de vida laboral se refiere al conjunto de condiciones y circunstancias que experimenta una persona en su lugar de trabajo, incluyendo factores como la salud y seguridad, el bienestar emocional, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la satisfacción y el desarrollo profesional, estas condiciones, permiten a los empleados mejorar y fortalecer su bienestar, según Ardila (2003), en su artículo propone una definición en la integra algunos elementos mencionados por algunos autores sobre calidad de vida:

Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos

subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida. (p. 163)

Así, la calidad de vida entendida desde el punto de vista laboral, de acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en su página de Función Pública, lo define como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, permitiendo de esta manera, mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad (párr. 1).

Desde esta perspectiva la calidad de vida laboral se enfoca en las condiciones laborales de las personas que permitan mejorar su bienestar dentro de su entorno de trabajo. Por tal motivo, se hace necesario identificar aquellas condiciones y elementos del clima laboral, que pueden influenciar en la calidad de vida.

#### ***10.2.4 Factores de riesgo psicológicos y sociales***

Los factores de riesgo psicológicos y sociales son aquellos que pueden aumentar la probabilidad de que una persona experimente problemas emocionales, cognitivos o de comportamiento, lo cual, en los espacios laborales pueden generar situaciones en las que puede ser afectado el desempeño laboral, positiva o negativamente.

Según Pedro Gil (2012), en su texto *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*, los factores psicosociales “son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras” (P. 238). En este sentido, tiene que ver con los elementos que de una u otra forma afectan e influyen en el desarrollo del trabajo y en la calidad de vida laboral.

En síntesis, los factores de riesgos psicosociales tienen que ver con aquellos factores de estrés, que de alguna manera afecta en el equilibrio de las capacidades de las personas para

responder a las actividades a desarrollar en su entorno laboral, como el estrés laboral, la ansiedad u otros factores generadas por la carga laboral.

### ***10.2.5 Relaciones laborales***

Sorleidy Moreno y Elkin Perez (2018) en su texto *Relaciones interpersonales en el clima laboral*, plantean que el ser humano es un ser social, quien durante su vida construye relaciones que le permiten apreciar la vida, en todos los contextos, incluyendo el laboral, en donde se pueden formar vínculos que se hacen más permanente con el transcurrir de los tiempos, lo que puede estar vinculado con los lazos de amistad que se crean al interior de la organización (P. 16).

Las relaciones laborales se refieren a la interacción entre los empleados y los empleadores en el ámbito laboral. Estas relaciones pueden ser complejas y pueden estar influenciadas por varios factores, como la cultura organizativa, la comunicación, el liderazgo y la política laboral. Las relaciones laborales pueden ser positivas o negativas, dependiendo de cómo se perciba el tratamiento y la comunicación entre las partes involucradas. Un ambiente laboral positivo puede fomentar la colaboración, la motivación y la satisfacción en el trabajo, mientras que un ambiente negativo puede llevar a conflictos, estrés y desmotivación. Como lo menciona Antonio Martín Artiles, en su texto *Teoría sociológica de las relaciones laborales*, estas relaciones tienen algunos elementos que lo constituyen, en primer lugar, puede ser individuales o colectivas, en el que el sujeto puede estar relacionado, ya sea directamente o a través de grupos, sindicatos, etc. Y, en segundo lugar, están las relaciones informales y formales, que tiene que ver con aquellas que se establecen en convenios, acuerdos, estamentos, entre otras (p. 153).

Cabe mencionar, que las relaciones interpersonales que se gestan dentro de la organización, también influyen en la construcción de vínculos, que de alguna forma pueden favorecer o afectar en el clima organizacional y en el logro de los objetivos planteados; en este sentido, entendiendo los vínculos laborales, como aquellas interacciones que se genera en el trabajo, en el que puede llegar a mediar pautas de cooperación, conformidad, coerción, conflicto e intercambio, y posibilitar la formación de diversos vínculos sociales (Rodríguez, Mendoza y Viva, 2010, p. 544).

### ***10.2.6 Redes de apoyo***

Las redes de apoyo, en el contexto social y personal, se refieren a grupos de personas y recursos que brindan ayuda, asistencia y apoyo emocional a un individuo o a un grupo en situaciones de necesidad o dificultad. Estas redes son fundamentales para el bienestar y la resiliencia de las personas, ya que proporcionan un sistema de apoyo que puede ayudar a enfrentar desafíos, superar obstáculos y mejorar la calidad de vida.

Las redes de apoyo son importantes para el bienestar laboral porque brindan un espacio seguro y confidencial donde los empleados pueden compartir sus preocupaciones, estrés y desafíos laborales. Esto puede ayudar a reducir el estrés y la ansiedad, mejorar la satisfacción en el trabajo y aumentar la productividad. Además, las redes de apoyo pueden proporcionar una plataforma para los empleados para conectarse entre sí y construir relaciones positivas y de apoyo en el lugar de trabajo. De allí la importancia de promover, fortalecer y fomentar las redes de apoyo en el ambiente laboral pues permite alcanzar un mayor bienestar y relacionamiento entre los empleados.

### **10.3 Referentes normativos**

Desde lo normativo, la propuesta de intervención para la Línea de Bienestar Laboral de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia se sustenta en:

**Acuerdo Superior 173 de 2000:** Por el cual se establecen dos modalidades propias del bienestar, pero para efectos del presente trabajo se toma:

**Bienestar Laboral:** Conformado por programas y proyectos en salud física y mental, deportivos y culturales, con énfasis en lo preventivo; se orientan al mejoramiento del clima organizacional y de la calidad de vida de los funcionarios y de los jubilados de la Universidad.

**Plan de Acción 2018-2021 de la Escuela de Microbiología:** En el reto No.1 llamado “Fortalecimiento en los procesos de formación” con el fortalecimiento del proceso de innovación curricular, en donde se busca Fortalecer el proceso de innovación curricular de los programas de pregrado y posgrado de la Escuela de Microbiología y la cual, en uno de los indicadores propuestos, plantea un mayor número de profesores que implementan innovaciones didácticas en



sus cursos, por periodo. También se encuentra el reto No. 2 “Promoción del desarrollo individual y colectivo de la comunidad universitaria de la Escuela”, esto por medio de los proyectos de Acompañamiento al desarrollo integral de la comunidad universitaria de la Escuela en Medellín y regiones, y, por otro lado, el proyecto de Fortalecimiento de la gestión del talento humano de la Escuela.

Estos son los referentes que han guiado la ejecución de la Línea de Bienestar Laboral desde su planeación en la Escuela de Microbiología.

## **11. Fundamentación metodológica**

Dentro de la intervención social, la fundamentación metodológica se refiere a la orientación de las acciones que se desarrollan en un proceso y la construcción de referentes que permita dar sentido a cada una de las estrategias que se lleven a cabo. En este sentido, para el desarrollo de las acciones del proyecto de esta intervención, la fundamentación es necesaria pues proporciona una estructura sólida y coherente se sustente lo que se presente realizar.

La metodología es definida como “una estrategia general para concebir y coordinar un conjunto de operaciones mentales” (Cifuentes, 2003, p. 10), el cual permite darle organización al proceso. De acuerdo con lo anterior, la metodología contribuye a materializar un objetivo planteado, y llevarlo a la acción; de esta forma, se convierte en una herramienta práctica que orienta el hacer; permite estudiar los métodos, con el fin de acercarse de manera reflexiva a las intencionalidades y de esta manera enriquecer su accionar.

### **11.1 Metodología o enfoque**

Con respecto al enfoque metodológico que se utilizará en el desarrollo de esta intervención, se basará el interaccionismo simbólico. Este enfoque tiene que ver con el estudio de la vida de los grupos humanos y el comportamiento de los sujetos en sus diferentes contextos. Según Blumer y Mugny (1992) el interaccionismo simbólico se basa en tres ejes fundamentales, en primer lugar, se destaca que las personas orientan sus actos en torno a los significados que le dan a sus experiencias. En segundo lugar, se tiene que estos significados se dan a partir de la interacción social que cada sujeto mantiene con los demás. Finalmente, el tercer eje es que los significados se modifican mediante las interpretaciones que realizan las personas al enfrentarse a diversas situaciones.

En el trabajo social, este enfoque metodológico se utiliza para comprender las experiencias y perspectivas de las personas que reciben servicios y para examinar las interacciones entre los trabajadores sociales y la población. Esta perspectiva permite comprender cómo los individuos interpretan y atribuyen significados a su propia realidad, teniendo en cuenta sus experiencias previas, sus valores y las influencias sociales que han moldeado su forma de pensar.

Por esto, se identifica tan importante el acompañamiento integral por parte de la Escuela a los empleados y administrativos que están vinculados a la misma, en donde le apostamos a una comunicación empática y al fortalecimiento del clima laboral, partiendo desde el entendimiento del otro para buscar soluciones conjuntas. En consecuencia, el interaccionismo simbólico es pertinente para este proyecto de intervención pues permite reconocer los significados y las percepciones que tienen los empleados desde sus subjetividades y experiencias de sus entornos laborales.

## 11.2 Método-Momentos-Estrategias

Para el presente proyecto de intervención, es necesario traer a colación el método por el cual se orientará el proceso, teniendo en cuenta la fundamentación metodológica propuesta, se tomará el método integrado, el cual está conformado por cinco momentos los cuales no son lineales, sino que son transversales en todo el proceso de intervención.

Kisnerman citado en Viscarret (2017) describe el método como un “camino analítico-sintético hacia el objeto para conocerlo y transformarlo. Como una sucesión sistemática de cambios hacia un objetivo determinado, en una dirección elaborada por todas las personas involucradas en la situación problema en la que el Trabajo Social se inserta” (P. 36). De esta manera, podemos entender que el método es un conjunto de acciones que nos permite analizar y alcanzar los objetivos propuestos en la intervención.

Al iniciar en un proceso de prácticas, se da paso al primer momento del método, *la inmersión o inserción del campo*, con el propósito de conocer la realidad, en donde se busca indagar y explorar la realidad social, en esta medida, se realiza el acercamiento al campo, en este caso, Bienestar de la Escuela de Microbiología, a partir de conversaciones con la coordinadora, la auxiliar de SEA y las y los practicantes de Trabajo Social y Psicología; además, se hace un acercamiento a la información registrada en el Drive, como lo son los diagnósticos previos a través de la revisión y análisis documental que se encuentra plasmada en diferentes carpetas del Drive.

*Como segundo momento, está el diagnóstico*, que, a partir del reconocimiento de la realidad, analiza e interpreta una situación problemática por medio del reconocimiento de la realidad social de los actores, actores, actores, esto se logra gracias a la revisión documental de los

proyectos de anteriores practicantes, por los encuentros de diálogo y escucha y grupos focales realizados con la coordinadora de Bienestar de la Escuela, con los empleados, docentes y el personal administrativo de la Escuela de Microbiología.

*La planeación es el tercer momento*, en el que se construyen las posibles soluciones para el problema identificado, donde se elabora una ruta de trabajo que permita visibilizar las diferentes formas viables de abordar las situaciones que surgen en los climas laborales, y a su vez, hacer un acompañamiento a los servicios en la Escuela, construyendo una ruta de trabajo articulada con el Banco de Sangre de la León XIII, el Laboratorio Clínico de la León XIII, el Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo de la IPS Universitaria y la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología.

*El cuarto momento es la ejecución*, la cual lleva a cabo las actividades planeadas en la ruta de trabajo, en esta no solo se tienen en cuenta las actividades a realizar, sino también aquellas que ya se venían realizando en la línea de Bienestar Laboral.

Finalmente, está *el momento de seguimiento y evaluación*, el cual se analiza la información generada, para la valoración de sus resultados, en donde se recoge y se analiza la información generada en los momentos anteriores, esta evaluación se da de manera transversal en el proceso de prácticas, además se considera importante dar continuidad y seguimiento las diferentes actividades, en este caso, a través de informes semanales de las actividades realizadas en la línea y reuniones de seguimiento académicas e institucionales.

### **11.3 Técnicas utilizadas**

Para el presente proyecto de intervención se pretende hacer uso de las siguientes técnicas: En primer lugar, la revisión documental de las memorias que se encuentran en el Drive de la Escuela, pues es una técnica de recolección de información que aporta elementos significativos para la identificación y construcción del horizonte de la intervención, ya que permite indagar acerca de las acciones y productos que han realizado frente a un tema en específico los anteriores practicantes de Trabajo Social priorizando la información pertinente para los objetivos de este proyecto, seleccionando aquellas que respondan a las necesidades e intereses el mismo.

La observación participante es fundamental para este proyecto de intervención pues permite reconocer elementos que constituyen la realidad, además, es una técnica que permite

involucrarse activamente en las situaciones, interactuando con los actores (docentes, empleados, administrativos de la Escuela) y observando sus acciones, comportamientos, formas de expresarse y relacionarse entre sí, para analizar la información recopilada con el fin de obtener una mayor comprensión acerca de las dinámicas inmersas en estos contextos y/o grupos poblacionales.

Mediante el uso de plataformas de diseño web, se crearán herramientas audiovisuales, infografías, flyers, posters, y demás piezas gráficas creativas que permitan la difusión, apropiación, exposición y reconocimiento de las diversas actividades que se llevan a cabo desde la Escuela de Microbiología, con el fin de posicionar las mismas ante estudiantes, docentes, empleados y administrativos.

Además, con el propósito de plasmar la metodología y planeación de las distintas actividades que se llevan a cabo desde el accionar de la línea Todo por el Bienestar Laboral, se realizarán una serie de fichas técnicas que sistematice toda la información necesaria de cada una de las actividades propuestas.

Las pausas activas cognitivas, son otra de las técnicas vigentes en todo el proceso de la práctica profesional, pues se realizan una vez al mes y son espacios en los que se tratan temáticas evidenciadas en los diagnósticos previamente realizados o temas propuestos por integrantes de los microclimas laborales, estos espacios buscan propiciar el bienestar laboral, potenciando las capacidades y habilidades de los empleados, brindando pautas para el fortalecimiento del liderazgo, la comunicación y las relaciones interpersonales de estos.

Finalmente, se considera importante el grupo focal como técnica de apoyo, pues permite la generación de información de manera articulada con diferentes actores sobre algún tema en específico por medio de la discusión, el compartir opiniones, experiencias y percepciones, con el fin de reconocer las diversas perspectivas que tengan los empleados sobre un tema en particular.

#### **11.4 Tipos y niveles de intervención**

Debido a que la realidad está en constante cambio, la intervención profesional de Trabajo Social se realiza desde diferentes perspectivas, de acuerdo a las especificidades y las características particulares del objeto de intervención, de las intencionalidades y lo que se espera alcanzar con esta intervención, se identifica inicialmente el tipo de *tipología promocional*, la

cual, según Vélez (2003), es “caracterizada por el énfasis en el desarrollo social y humano, considerando al individuo como constructor de la realidad y sujeto activo de su propio bienestar” (p. 70), buscando potenciar las capacidades tanto individuales como colectivas de los empleados dentro de sus espacios de trabajo para mejorar o satisfacer sus necesidades humanas y sociales.

Además, se reconoce la *tipología educativa*, pues permite propiciar espacios de formación dentro de la Escuela para fortalecer capacidades, habilidades y mejorar el relacionamiento entre empleados, docentes y administrativos. Vélez (2003) argumenta 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” (p. 72).

Finalmente, la *tipología preventiva*, según Vélez (2003) “opera en el terreno de la actuación precoz o anticipada sobre las causas generadoras de determinados problemas tratando de evitar su aparición” (p. 72), como su nombre lo indica busca la prevención de situaciones mediante el acondicionamiento de recursos para la estimulación y fortalecimiento de habilidades proactivas que les permitan a las personas prepararse para disminuir o contrarrestar situaciones frente a ciertas problemáticas.

En cuanto a los niveles de intervención, se reconoce la intervención directa e indirecta. La intervención directa es cuando el profesional realiza un contacto “cara a cara” con el individuo, grupo o comunidad que están inmersos en alguna situación o problemática “respondiendo a demandas específicas formuladas abiertamente y donde el clima de la relación se constituye en elemento favorable para la modificación de la situación problemática” (Vélez, 2003, p. 73). Es por ello que, las actividades y acciones que se llevan a cabo desde la línea estrategia Todo por el Bienestar Laboral se han realizado de manera directa con los actores involucrados (empleados, docentes y administrativos) con el fin de responder a las necesidades identificadas en los microclimas laborales.

Por su parte, la intervención indirecta según Vélez (2003), se refiere a las “actividades profesionales que no requieren, para su realización, del contacto personal o directo entre el profesional y la población a la cual va dirigido el programa o servicio, pero que son importantes para garantizar la eficacia del nivel directo” (P. 73). Lo anterior, mediante acciones relacionadas a la sistematización, revisión documental, realización de informes, entre otros.

---

## 12. Dimensión ético-política

### 12.1 Consideraciones éticas

Trabajo Social cuenta con un Código de Ética Profesional (2019) en el cual se exponen una serie de valores, principios y compromisos que orientan el quehacer profesional, es por ello que, las consideraciones éticas para este proceso de práctica profesional serán retomadas de allí para el acompañamiento a la línea estratégica Todo por el Bienestar Laboral de la Escuela de Microbiología, las cuales son:

**Justicia:** Velar porque el derecho humano fundamental se les garantice a todos los empleados de la Escuela, promoviendo un trato justo y equitativo entre los equipos laborales, en donde se priorice el respeto entre todos.

**Dignidad:** En el que el trabajador(a) social en su relacionamiento con el otro, reconozca el valor inherente que merece todo ser humano, entendiendo al otro como un actor con ideas y pensamientos diferentes que construyen su realidad.

**Igualdad:** Reconocimiento del otro y de lo que lo hace diferente con el objetivo de que se le sean garantizados los mismos derechos y oportunidades sin ningún tipo de distinción o discriminación.

**Respeto:** Reconocer a las personas desde su condición humana como portadores de derechos, oportunidades, diferencias culturales y demás diversidades desde una debida consideración debida. En el quehacer profesional, los trabajadores sociales deben reconocer los derechos de los actores, sus subjetividades frente a la realidad social y sus diferencias contextuales.

**Confidencialidad:** Brindar a la información obtenida el carácter de secreto, de esta manera respetando la privacidad de los sujetos.

### 12.2 Consideraciones políticas

En cuanto a los criterios políticos, son importantes pues aportan a la realización de una intervención intencionada ya que permite al profesional orientarse desde un posición político-reflexiva con la finalidad de asumir una postura crítica frente a la realidad para incidir en las

diferentes cuestiones identificadas en el quehacer profesional, además de permitir comprender y abordar de manera íntegra las diferentes situaciones que emergen en los microclimas laborales. Por ello, como trabajadora social es importante comprender que cada actor (directo o indirecto) tiene los mismos derechos en igualdad de condiciones sin discriminación alguna, reconociéndolos como sujetos políticos con capacidades y habilidades para fortalecer su bienestar en el contexto laboral.

En cuanto a los dilemas y tensiones ético-políticos que pueden presentarse durante el proceso de práctica se identifica el poco interés de algunos empleados para participar de actividades o estrategias propuestas de Bienestar de la Escuela de Microbiología, en especial, por parte de los docentes.



### 13. Resultados esperados

Para esta práctica profesional II y III, con el proyecto de intervención se pretende lograr aportar al acompañamiento a la línea estratégica Todo por el Bienestar Laboral, fundamentación metodológica y teórica de las estrategias con el fin de fundamentarlas, buscando fortalecer el relacionamiento entre los empleados, docentes y administrativos en sus lugares de trabajo mediante diferentes acciones ya establecidas en Bienestar de la Escuela de Microbiología, así como también con el fortalecimiento y reconocimiento de las redes de apoyo como un aspecto importante para mejorar el ambiente laboral.

Por otro lado, a partir del diseño de entregables, flyers y demás herramientas, se espera contribuir a que las actividades y/o acciones desarrolladas desde Bienestar de la Escuela de Microbiología tengan un mayor alcance y apropiación tanto de estudiantes como de empleados con el fin de que Bienestar tenga un mayor posicionamiento y reconocimiento.

#### 13.1 Indicadores

A continuación, se presentan los indicadores, los cuales permiten conocer las actividades realizar a partir de los objetivos anteriormente planteados.

**Tabla 1**  
*Indicadores*

Objetivo específico	Indicador	Estrategia/actividad	Técnica/Herramienta	Medición	Actores	Fuentes de verificación
Fortalecer las estrategias y acciones que contribuyan en el mejoramiento de las relaciones y la calidad de vida entre los empleados y docentes de la Escuela.	Nivel de fortalecimiento de estrategias y acciones de la línea estrategia Todo por el Bienestar Laboral.	Desarrollar actividades y entregables relacionadas con la línea de Todo por el Bienestar Laboral.  Elaborar proyecto de intervención relacionado con la línea de Todo por el Bienestar Laboral.	Revisión bibliográfica.  Canva de bienestar de la Escuela.  Celebración de días celebres.  Documento en Word, en el que se plasme el proyecto de intervención.	Cualitativo.	Directos, (Empleados, administrativos y docentes)	Archivo registro y monitoreo en el formato de Excel en el drive de Bienestar.  Protocolos.  Flyers.  Fotografía.

						Documento en el que estará plasmado el proyecto realizado.
Fomentar el reconocimiento y fortalecimiento de redes de apoyo de los empleados.	Nivel de reconocimiento y fortalecimiento de redes de apoyo.	<p>Construcción de herramientas propias y adheridas en pro del fortalecimiento de y reconocimiento de las redes de apoyo de los empleados, docentes y administrativos.</p> <p>Fundamentación metodológica sobre las redes de apoyo.</p> <p>Diseño de entregable sobre redes de apoyo.</p>	<p>Revisión bibliográfica.</p> <p>Canva de bienestar de la Escuela.</p> <p>Pausa activa.</p> <p>Miércoles de bienestar.</p>	Cualitativo	Directos e indirectos. (Empleados, administrativos, docentes, dependencias)	<p>Fotografías .</p> <p>Flyers.</p> <p>Archivo registro y monitoreo en el formato de Excel en el drive de Bienestar.</p> <p>Protocolos.</p>
Dar continuidad al acompañamiento a las actividades que se llevan a cabo desde la Línea estratégica Todo por el Bienestar laboral.	Número de actividades realizadas desde la Línea estratégica Todo por el Bienestar Laboral.	<p>Diseñar metodologías para las pausas activas.</p> <p>Diseñar entregables relacionados al miércoles de bienestar.</p>	<p>Pausas activas.</p> <p>Reunión de personal.</p> <p>Café con el equipo directivo.</p> <p>Correo electrónico.</p> <p>Herramientas de diseño web.</p> <p>Actividades de miércoles de bienestar sobre diversas temáticas.</p>	Cualitativo	Directos e indirectos. (Empleados, administrativos, docentes, dependencias, bienestar central)	<p>Archivo registro y monitoreo en el formato de Excel en el drive de Bienestar.</p> <p>Protocolo.</p> <p>Fotografías .</p> <p>Infografías</p>

---

## 14 Evaluación

A continuación, se presentará la evaluación del proceso de práctica entre julio del 2023 a abril de 2024, llevado a cabo, a partir del proceso de práctica profesional II y III de trabajo social, desarrollada en la línea de Todo por el Bienestar Laboral de Bienestar de la Escuela de Microbiología, de la Universidad de Antioquia, durante los semestres 2023-2 y 2024-1, en el periodo entre 24 de julio de 2023 a 23 de abril de 2024.

En este orden de ideas, se desarrollará la Parte II del Proyecto: Evaluación y Resultados, donde se realiza la evaluación general del proceso de práctica y se los objetivos de la evaluación, el objetivo de la práctica, las metas académicas, las acciones realizadas, los resultados de la intervención, la evaluación del acompañamiento de práctica, y los principales resultados, aportes, dificultades y recomendaciones, las consideraciones acerca del papel y los retos del Trabajo Social en la institución, y finalmente, la institución de práctica sus recursos y sus relaciones.

### 14.1 Objetivos de la evaluación

#### *14.1.1 Objetivo general*

Evaluar el proceso de la intervención realizada en Todo por el Bienestar Laboral de la Unidad de Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, durante el nivel de Práctica profesional II y III, de Trabajo Social durante el periodo del 24 de julio de 2023 a 23 de abril de 2024.

#### *14.1.2 Objetivos específicos*

- Plasmar un informe de evaluación, las experiencias y resultados de la intervención realidad en Todo por el Bienestar Laboral.
- Presentar los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos en cada estrategia de Todo por el Bienestar Laboral de Bienestar de la Escuela de Microbiología.
- Presentar los aportes, dificultades y recomendaciones a tener en cuenta en el proceso de práctica profesional II y III realizada en Bienestar Laboral de Bienestar de la Escuela de Microbiología.

- Evaluar el acompañamiento realizado en el proceso de práctica profesional II y III, desde lo académico y lo institucional.

---

## **15 Productos de la práctica**

### **15.1 Objetivos de la práctica**

Contribuir al fortalecimiento del clima laboral de los empleados vinculados a la línea estratégica Todo por el Bienestar laboral de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, mediante el acompañamiento a las acciones que se desarrollan a partir de la misma.

### **15.2 Metas académicas**

Dentro de los propósitos que establece la disciplina con el desarrollo de las prácticas profesionales de las y los estudiantes, se encuentra el logro de habilidades para el desenvolvimiento en el campo laboral; dichas habilidades deben enmarcarse en la intervención fundamentada, en un diálogo constante entre la teoría y la práctica buscando transversalizar la acción profesional en el campo laboral, fortaleciendo las actitudes y aptitudes de cada practicante al momento de acompañar e intervenir en las diferentes situaciones que se presentan en el campo de práctica.

En los niveles de prácticas propuestos por el programa de Trabajo Social, se pretende el desarrollo del ejercicio práctico en escenarios en donde sea posible aportar positivamente a los procesos que se acompañan en las instituciones y que van generando una apropiación por parte del o la estudiante de los conocimientos académicos aprendidos durante su proceso académico, específicamente en relación a los diferentes momentos de la intervención: estudio, diagnóstico, planeación, ejecución, sistematización y evaluación.

### **15.3 Metas institucionales**

Uno de los intereses principales de la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología, es brindar un acompañamiento integro e intervención fundamentada a los empleados adscritos a la Escuela, con espacios de acogida, de construcción conjunta y de proyección para el crecimiento personal, profesional, social e institucional, para el reconocimiento a su labor, el fortalecimiento de relaciones significativas, de herramientas para el

cuidado de sí y de otros, en espacios de escucha, en una atención cercana y oportuna a las necesidades identificadas.

A su vez, se busca realizar un acompañamiento cercano, vinculante, orientado a prevenir los factores de riesgo y fortalecer los factores protectores de la salud física, emocional y mental; tratando siempre de ser proactivos, con la capacidad de adaptarse a las coyunturas y necesidades que emergen de estas. Siempre con la mirada puesta en que la Escuela sea un espacio seguro, un lugar en el que hasta los desencuentros se vuelvan aprendizajes y motivos para el reconocimiento y entendimiento de la diversidad.

### 15.4 Proyecto de intervención profesional

#### 15.4.1 Resultados de la intervención

En este apartado se presentan los resultados del proceso de práctica II y III en la línea estratégica Todo por el Bienestar Laboral de Bienestar de la Escuela de Microbiología presentando un balance de las actividades realizadas durante la práctica profesional en el periodo correspondiente desde el 24 de julio de 2023 al 23 de abril del 2024, las cuales se enfocaron principalmente en el acompañamiento y fortalecimiento a las estrategias y líneas de acción correspondientes a Bienestar Laboral.

**Tabla 2**

*Actividades realizadas en la práctica profesional II y III*

Fecha	Participantes	Actividad	Logros	Número de participantes
03/08/2023	Banco de sangre, laboratorio docente, laboratorio clínico, edificio de extensión.	Pausa activa: Habilidades socioemocionales.	Se logró la participación activa de los empleados, en donde se reflexionó acerca de la importancia de las habilidades socioemocionales, las cuales podemos crear o fortalecer las personas con el tiempo, a su vez, los trabajadores lograron reconocer las habilidades socioemocionales que tienen y como se representa cada una de ellas.	67
01/08/2023	Estudiantes	Quorum Sensing: Temores en la vida universitaria.	Se logró el desarrollo de la actividad. Cada uno de los participantes pudo manifestar esos miedos y como consideraba cual era la manera más factible de enfrentarse a ellos. Algo	7

			que resaltar es que el temor que más se evidencio es el enfrentar el cierre de cada semestre académico, pero es un miedo que se enfrenta y se trabaja. El espacio de reflexión fue enriquecedor, ya que permitió la desconexión del espacio académico para pensar en cada uno y en esas capacidades que se tienen para enfrentar la realidad académica.	
24/08/2023	Laboratorio docencia.	Café con el equipo directivo.	Se logró realizar el café en donde los empleados participaron activamente dialogando sobre sus dudas, sugerencias y alternativas para el uso de los espacios de la escuela y la optimización de los recursos, a su vez, se presentaron algunas preguntas en cuanto al ARL que tienen.	15
29/08/2023	Banco de sangre, laboratorio docente, laboratorio clínico, edificio de extensión.	Pausa activa: Mindfulness	Se logró la participación activa de los empleados, en donde de manera grupal se llevó a cabo una reflexión en torno a los beneficios de la práctica del Mindfulness pues permite relacionarse de manera directa con lo que sucede tanto interno como exteriormente y ser más conscientes de las actividades que se realizan en la cotidianidad, a partir de esto los empleados lograron reconocer algunas situaciones a su alrededor de manera consciente.	60
07/09/2023	Laboratorio clínico (León XIII)	Café con el equipo directivo.	Se logró realizar la actividad con la asistencia de administrativos, docentes y empleados del laboratorio clínico, en un espacio donde participaron activamente expresando sus sugerencias e inquietudes en donde el director dio oportunas respuestas alrededor de los temas que los empleados y docentes planteaban.	28
25/09/2023	Banco de sangre, laboratorio docente, laboratorio clínico, edificio de extensión.	Pausa activa: fomento del pensamiento creativo.	Se logró reflexionar juntos con los empleados sobre la importancia de fomentar el pensamiento creativo, pues permite fortalecer habilidades que posibiliten la resolución de problemas, la adaptación al cambio y a un contexto con diversidad de dinámicas en el que día a día surgen nuevas situaciones y/o problemáticas.	62
26/09/2023	Estudiantes	Bienestarea	En esta jornada se logró brindar espacios lúdicos y de esparcimiento a los estudiantes, realizando a su vez el ofrecimiento de los servicios de Bienestar. Así, fueron desarrollados	480

			temas relacionados con el acompañamiento psicosocial, la sexualidad, las finanzas, el apoyo social y hubo actividades culturales y deportivas. Bienestar de la Escuela de Microbiología tuvo a su cargo el stand de redes reales en la jornada de la mañana y en la jornada de la tarde el stand de arte, donde distintos estudiantes pertenecientes a la Escuela compartieron sus habilidades: maquillaje y origami.	
<b>27/09/2023</b>	Estudiantes.	Miércoles de bienestar: Amar a lo bien.	En esta actividad se logró reflexionar sobre aquellas acciones que los y las estudiantes reconocen como amor, tanto de amor propio, como el amor que es brindado por las personas que les rodean: familia, pareja, amistades, entre otras. Para ello, fueron dispuestos 3 stands, el primero se llamó "Amor es...", para esto, se entregaron fichas con el fin de que, en cada una, los y las estudiantes escribieron aquellas acciones que consideran expresiones de amor, también se hizo entrega de una tarjeta que contenía un check list con acciones relacionadas al amor propio. El segundo stand, se llamó "Amo a lo bien", en el cual se reflexionó sobre las prácticas de amor propio y como estas prácticas se reflejan en el amor que le brindamos a los demás. En el tercer stand se habló sobre las relaciones interpersonales y las diferentes formas de amar.	49
<b>28/09/2023</b>	Empleados (oficina piso 4, laboratorios bloque 5 y sala de informática.)	Amar a lo bien	Se logró reflexionar y reconocer junto a los empleados acerca de las practicas de amor propio y como estas se reflejan en el amor que se les brinda a las demás personas.	18
<b>04/10/2023</b>	Estudiantes.	Miércoles de bienestar: Hábitos de estudio.	Se logró promover el uso de hábitos de estudio en los/as estudiantes de la Escuela de Microbiología con el fin de que les aporte a una mayor asimilación y comprensión de los contenidos abordados durante su formación académica, para ello, se entregaron separadores con tips de hábitos de estudio, se les invitó a ver los videos sobre hábitos de estudio colocados en el televisor de la oficina de Bienestar de la Escuela para que tuviesen una mayor comprensión frente al tema, y	14



			se llevó a cabo una reflexión sobre la importancia de adquirir herramientas que permitan mejorar el proceso formativo.	
<b>12/10/2023</b>	Hijos de empleados.	Desfile de microbios.	Se logró brindar acompañamiento a la actividad, los niños y niñas participaron activamente de la misma, en donde se les explico acerca de los virus y bacterias.	13
<b>18/10/2023</b>	Estudiantes.	Miércoles de bienestar: Primeros auxilios psicológicos.	Esta actividad tenía como objetivo dar a conocer el tema de los primeros auxilios psicológicos, se logró que los/las estudiantes identificarán y comprendieran a que hacen referencia los mismos, como pueden implementarlos y la ruta de atención de la pueden hacer uso, para ello se propuso una actividad que consistía en que respondieran con una palabra la pregunta ¿qué harías si una persona está en crisis? y la plasmaran en un papel, para pegarla en un mural y conversar acerca de las prácticas que se conocen para brindar la primera atención cuando una persona está en crisis, a su vez, en el TV se presentó un vídeo sobre en qué consisten los PAP, cómo actuar antes las crisis y qué se debe evitar en los mismos, de forma que logren así una mejor comprensión sobre estos.	18
<b>Noviembre 2023</b>		Proyecto Hermes.	Este proyecto consiste en la implementación de un formulario de denuncias de Violencias, que busca identificar, gestionar y atender todas las situaciones que afecten el relacionamiento en la Escuela, en donde estudiantes y empleados que hayan tenido alguna experiencia de violencia (psicológica, sexual, física, simbólica) podrá plasmarla allí. Este proyecto garantiza la confidencialidad, pero evita el anonimato que no permite gestionar de manera oportuna y eficiente cualquier manifestación de violencia que se presente.	
<b>15/11/2023</b>	Estudiantes.	Miércoles de bienestar: tipos de violencias.	Se logró desarrollar la actividad y contribuir a través de esta, a la identificación y reconocimiento de los tipos de violencia existentes, que pueden manifestarse dentro del ámbito universitario e inciden en el relacionamiento y sana convivencia de los miembros de la Escuela de	12

		Microbiología.		
<b>23/11/2023</b>	Padres y estudiantes.	Encuentro de padres.	Se logró acompañar a padres, madres y cuidadores de estudiantes de la Escuela, en el recorrido guiado por el tercer piso del museo de la UdeA, esto con el propósito de incentivarlos a conocer más sobre temáticas relacionadas con astronomía, microbiología, biología, biodiversidad, ecosistemas y fauna nativa. Asimismo, se incentivó en los asistentes la preservación y cuidado de las diversas especies de fauna de nuestro país; y adicionalmente, se fomentó el reconocimiento y la participación activa de los espacios de la universidad, en este caso el museo, el cual es un centro cultural significativo para el campus universitario.	8
<b>13/12/2023</b>	Empleados.	Encuentro de gestores.	Se logró acompañar el último encuentro del año con los gestores, en donde se reflexionó acerca del papel que tienen y sus compromisos con sus equipos de trabajo, además se valoró este espacio pues permite socializar acerca de los sentires, dudas y sugerencias para el mejoramiento del clima laboral de los empleados de la Escuela de Microbiología.	12
<b>Enero 2024</b>		Documento rector.	Se logró complementar el documento rector con la información de Bienestar Laboral y los diagnósticos realizados en esta misma línea.	
<b>09/02/2024</b>	Estudiantes y empleados.	Heparizando	Se logró brindar acompañamiento para la actividad, en donde inicialmente se realizó un “ritual” dirigido por una persona de la comunidad indígena Nasa, en donde se hizo una liberación de energías y agradecimiento a la madre tierra, luego se realizó una actividad de siembra, se pintaron las materas y se sembraron unas plantas en las mismas, y finalmente se hizo una reflexión al respecto, haciendo alusión a la importancia de cosechar, cuidar y sembrar cosas positivas en nuestras vidas. Es de resaltar la importancia de esta actividad, pues es un espacio de esparcimiento para los estudiantes y empleados que participaron de esta, los cuales valoraron mucho lo que se realizó pues	60

---

		tuvieron la oportunidad de pensarse y reflexionar más allá de lo académico y lo laboral.	
<b>16/02/2024</b>	Estudiantes.	Encuentro de mentores. Se logró realizar el encuentro con los mentores, el cual tenía como finalidad aclarar dudas acerca de las actividades de la inducción, los estudiantes que les fueron asignados y sus compromisos como mentores.	15

---

## **16 Acompañamiento en el proceso de práctica**

### **16.1 Asesorías académicas**

Para este periodo de práctica profesional se plantearon una serie de acuerdos y seguimientos para el proceso, los cuales se irían evaluando, desarrollando y replanteando a medida del tiempo estimado para el total de la práctica, a su vez, se propusieron reuniones con la asesora académica considerando la importancia de las mismas para construir el proyecto de intervención y fortalecer la intervención profesional en el campo, en donde la constante guía de la asesora fue fundamental para el desempeño.

La asesora académica logró que se realizara una reflexión constante sobre el método de intervención y la importancia del dialogo entre la teoría y la práctica en las acciones profesionales lo que favoreció la fundamentación de cada una de las actividades que se planeaban y se ejecutaban. Es importante rescatar los informes semanales propuestos por la asesora académica para hacer un seguimiento de la labor realizada, pues fueron un insumo para construir, sustentar y retroalimentar el informe final de práctica, ya que allí se recopilaban actividades, acciones realizadas, reflexiones, logros y recomendaciones entorno a las mismas.

Se destaca primordialmente el acompañamiento académico brindado por la docente asesora de práctica, pues fue muy flexible e incondicional, tanto en el proceso académico como en el personal, ya que estos afectan a su vez los procesos académicos y formativos en el campo, realizando un acompañamiento integral y una excelente labor acorde a su quehacer profesional como docente y trabajadora social, lo que permitió que el proceso de práctica fuera más enriquecedor, exigente y ameno gracias a su disposición y disponibilidad para aclarar dudas, para brindar respuestas oportunas y valiosas.

### **16.2 Acompañamiento institucional**

Dentro del proceso de práctica, no solamente es importante contar con el acompañamiento en relación a lo académico, sino también a nivel institucional, o en lo que tiene que ver con el campo, es por ello que, en cuanto al acompañamiento institucional en el campo de prácticas se destacan varios asuntos, como el gran apoyo por parte de la coordinadora de Bienestar de la Escuela de Microbiología Claudia Agudelo, quien fue la que inicialmente realizó la inducción

general sobre la Escuela de Microbiología y la Unidad de Bienestar, y por otro lado, el acompañamiento de los auxiliares SEA y del equipo de practicantes de trabajo social, quienes en equipo brindaron un apoyo constante a la ejecución de actividades pensadas al fortalecimiento de toda la coordinación de bienestar.

A su vez, se resalta el ambiente laboral que hay entre todo el equipo de Bienestar (Coordinadora, practicantes y auxiliares) pues esto facilita el desarrollo de las actividades que se llevan a cabo desde Bienestar de Microbiología, pues hay un apoyo y acompañamiento constante entre sí.

Finalmente, es importante mencionar el reconocimiento que se le da desde este campo de práctica al quehacer del trabajador social pues esto brinda la posibilidad de proponer y ejecutar actividades pensadas en el bienestar de los estudiantes, docentes, empleados y administrativos que están vinculados a la Escuela.

### **16.3 Encuentros interinstitucionales UdeA e Institución**

Para el proceso de práctica, es necesario un seguimiento a través de encuentros interinstitucionales, los cuales son espacios para identificar fortalezas, recomendaciones o dificultades. En este sentido se mencionarán tres encuentros.

En primer lugar, al iniciar el proceso de práctica profesional, se realizó un encuentro de instalación en el cual se expresaron los objetivos de la práctica, sus intencionalidades en el campo, algunos acuerdos entre la agencia de práctica, la asesora académica y la practicante y se estableció el horario de trabajo. En segundo lugar, se llevó a cabo un encuentro finalizando la práctica II, con el propósito de llevar un seguimiento de lo realizado durante ese periodo de tiempo, en donde, por medio de la presentación del proyecto de práctica construido se evidenció cualitativa y cuantitativamente las activas y acciones que se acompañaron desde Trabajo Social. Finalmente, se establece un encuentro para el cierre del proceso en donde se presenta los resultados generados durante la práctica profesional en Bienestar de la Escuela de Microbiología, así como las dificultades, retos, logros y aprendizajes adquiridos en el periodo de práctica, como también las particularidades del proceso y reflexiones de este.

## **17 La institución de práctica, sus recursos y relaciones**

La Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología cuenta con una desarrollada voluntad y capacidad de gestión para desarrollar todas las actividades que se propone, tanto de gestionar recursos económicos, como físicos.

En cuanto a los recursos se aprecia una gestión oportuna para dotar la unidad de implementos para estudiantes y demás actividades que se llevan a cabo desde Bienestar como la celebración del día del microbiólogo, día de la secretaria, del docente, etc, la implementación de actividades y proyectos que requieren recursos para su montaje. A pesar de su buena gestión se presenta un problema de infraestructura y espacio, pues la oficina es un lugar muy reducido teniendo en cuenta la cantidad de personas que trabajan allí y todos los implementos que se almacenan, aunque se comprende que esto es un problema general de la Escuela de Microbiología.

Con relación a los recursos humanos y relaciones, la coordinación cuenta con un equipo interdisciplinario entre los cuales se encuentran la coordinadora de bienestar, quien es comunicadora social, una profesional de psicología, practicantes de trabajo social y psicología y auxiliares SEA.

---

## **18 Principales resultados, dificultades y recomendaciones.**

### **18.1 Principales resultados**

Uno de los aspectos a resaltar son los encuentros con los empleados, como las pausas activas, los encuentros con gestores y los café con el equipo directivo, pues son espacios de dialogo entre los equipos de trabajo que permiten reconocer las diferentes problemáticas, necesidades, y sugerencias que los empleados expresan en cuanto a su laboral en sus diferentes lugares de trabajo, lo cual es de vital importancia porque allí manifiestan todos sus sentires lo que permite identificar las principales características de cada entorno para así brindar y proponer estrategias guiadas por un tema central para el fortalecimiento del clima laboral de los empleados adscritos a la Escuela de Microbiología.

Por otro lado, cabe resaltar la importancia del trabajo interdisciplinar en Bienestar de la Escuela de Microbiología, pues esto permite ampliar nuestras miradas en aras del fortalecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de los y las estudiantes y empleados vinculados a la Escuela, abordar las diferentes problemáticas y temáticas desde diferentes perspectivas y áreas de conocimiento, además, fomenta el aprendizaje colaborativo y el desarrollo de habilidades para trabajar en equipo, promoviendo una visión más amplia y global de los desafíos que se enfrentan en la Escuela.

### **18.2 Dificultades**

Una de las dificultades identificadas es establecer fechas para realizar diferentes encuentros con los empleados, pues ellos manejan un tiempo muy limitado debido a sus labores cotidianas, por lo que en varias ocasiones no podían asistir a las actividades o solicitaban reagendar la fecha, a pesar de esto, se lograron consolidar las actividades propuestas por la coordinación de Bienestar y generar espacios de diálogo conjunto.

También, se presentaron obstáculos en la colaboración con el Laboratorio Clínico, pues se agendaba una fecha para realizar actividades allí y al llegar al lugar cancelaban por diferentes motivos.

Por último, se identifica desde los inicios de la práctica, que la oficina de Bienestar de la Escuela no es un lugar apto para el desarrollo consciente y reflexivo de algunas actividades, que requieren un poco más de concentración. Esto se puede llegar a dificultar porque la oficina es un lugar pequeño y muy habitado, tanto por las practicantes, como por la psicóloga, la coordinadora, los auxiliares SEA y los diferentes estudiantes que suelen frecuentar la oficina.

### **18.3 Recomendaciones**

Es importante continuar con el fortalecimiento del clima laboral, pues esto permite un mejor relacionamiento entre los equipos de trabajo y a su vez aporta a un mejor rendimiento de los empleados en sus labores cotidianas.

Por otro lado, y con el fin de garantizar la continuidad de las diferentes acciones que se desarrollan tanto en bienestar laboral como en permanencia estudiantil, es vital contar con un profesional de base (psicólogo o trabajador social) que pueda estar a cargo de estas líneas estratégicas, para disminuir la sobrecarga de actividades y encuentros a las que la coordinadora de bienestar debe responder.

Continuar con el registro, monitoreo y sistematización ordenada de cada una de las actividades realizadas desde Bienestar de la Escuela, pues esto permite tener un insumo importante para consolidar toda la información de lo que se lleva a cabo desde Bienestar.



---

## **19 Consideraciones acerca del papel y los retos del trabajo social en la institución**

La formación de Trabajo Social que ofrece la Universidad de Antioquia brinda a los y las profesionales capacidad crítica, reflexiva y propositiva, herramientas de lectura de contexto, fundamentación teórica, conceptual y metodológica; lo cual en este proceso ha posibilitado hacer uso de esos aprendizajes de una manera intencionada, política, ética y reivindicativa de la profesión.

De acuerdo con lo anterior, uno de los principales retos en esta práctica es no caer en el operativismo, es por ello que, se pretendió orientar una intervención fundamentada sin caer en el hacer por hacer; esto implica una constante lectura de contexto, actualización teórica y metodológica, realización de seguimiento y evaluación a las diferentes estrategias de la institución.

Este campo de práctica presenta un panorama retador por sus dinámicas, en ocasiones por la poca participación de los sujetos a las actividades planteadas o por los condicionantes del espacio de práctica, esto lleva a la necesidad de ser un profesional con capacidad adaptativa al cambio, a lo imprevisto, pero también lleva a asumir una actitud propositiva, una visión más amplia a otros horizontes que posibiliten el cambio y una intervención integral.

---

## Referencias

- Aguilar Quevedo, V. H., Cruz Muñoz, D. M., & Jiménez Rodríguez, D. C. (2007). *Bienestar social laboral desde la perspectiva de calidad de vida a partir de la producción escrita y la percepción de docentes especialistas*. Periodo 1995-2005 en Bogotá DC Estado del arte.
- Ardila, R. (2003) *Calidad de vida: una definición integradora*. Revista Latinoamericana de Psicología, 35(2), 161-164.
- Aquín, N. (1995). *Acerca del objeto del Trabajo Social*. Revista Acto Social, 4(10), 1-10.
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid-España
- Cifuentes, R. (2003). *Conceptos para “leer” la intervención de Trabajo Social, aporte a la construcción de identidad*”. In Ponencia presentada en el XI Congreso Nacional de Trabajo Social, Manizales.
- Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología. (2017) *Diagnósticos gestión del Clima*.
- Domínguez, L., Ramírez, C., & García, M. (2013) *El clima laboral como un elemento de compromiso organizacional*. Revista Nacional de Administración, 4 (1), 59.70.
- Falla, U. (2017). *La intencionalidad de la intervención del Trabajo Social*. Trabajo Social 19: 123-135.
- Función Pública (s.f.) *Calidad de vida laboral*. <https://bitly.ws/3efn2>
- Gil Monte, P. R. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*. Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública, 29(2), 237-241.
- Great Place to Work, (2022) *Cómo promover el bienestar de los colaboradores en el lugar de trabajo: estudio global*. <https://bitly.ws/3e64V>
- Salinas, S. L. (2015). *Bienestar Laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de escuintla*.
- Magnabosco, M. (2014). *El Construccinismo Social como abordaje teórico para la comprensión del abuso sexual*. Revista de Psicología (Lima), 32(2), 219-242.
- Martín, A. (2003) *Capítulo II: Teoría sociológica de las relaciones laborales*. Barcelona UOC. Pp. 149-263.
- Moreno, S., Pérez, E. (2018) *Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba*. Revista CES Derecho, 1(9).
- Niemeyer, T. D. (2004). *Construccinismo Social: Aplicación del Grupo de Discusión en Praxis de Equipo Reflexivo en la Investigación Científica*. Revista De Psicología, 13(1), 9–20.
- Rodríguez, M., de Ferrer, E. M., & Vivas, A. (2010). *El trabajo como generador de vínculos sociales*. Espacio abierto, 19(3), 541-554.

Universidad de Antioquia (2000) *Acuerdo Superior 173*.

Universidad de Antioquia (2017) *Acuerdo Superior 444*. <https://bitly.ws/3efA5>

Universidad de Antioquia (S.f) *Bienestar*. <https://bitly.ws/3dTPG>

Universidad de Antioquia (S.f) *Gestión de Clima Organizacional*. <https://bitly.ws/3efv3>

Universidad de Antioquia. (2021). *Plan de Acción Institucional 2021-2024*. Medellín, Colombia. <https://bitly.ws/3efyb>

Universidad de Antioquia. (2017). *Plan de desarrollo 2017 -2026*. Medellín, Colombia.

Vargas, J. (2017) *Importancia del clima organizacional en la productividad laboral*.

Vélez, O. (2003) *Reconfigurando el trabajo social: perspectivas y tendencias contemporáneas*.

Viscarret, J. J. (2014). *Modelos y métodos de intervención en Trabajo Social*. Alianza editorial.

**Anexos**

**Anexo 1. Logo proyecto Hermes**



**Anexo 2. Flyer líneas de atención UdeA**

**Líneas de atención UdeA** 

Emergencias médicas UdeA: **(604) 219 8123** o \*123 o **(604) 219 6419**

Psicología 24 horas: **018000 521 021**  
wpp: **316 601 1106**

Seguridad: **(604) 219 5221**

ARL: **POSITIVA (UdeA)**: Línea ORO **018000 941 541** opción 2 o al **018000 11 11 70** o desde un celular al # 535.

**COLMENA (CIS)**: **(604) 444 12 46** o a la línea **(601) 401 04 47** o **01 8000919667** opción 1

Póliza estudiantil: **018000 512 021** Gratis desde cualquier ciudad del país o en la ciudad de Bogotá al **(601) 291 6868** o desde tu móvil a la línea solidaria **#789**.

Violencia de género (Línea violeta): **018000423874**

Resolución de conflictos: **604 219 8000**  
Centro de mediación: **604 219 9865**

**Anexo 3. Flyer miércoles de bienestar sobre salud mental**

**Miércoles de Bienestar**  
**HABLEMOS DE...**  
**SALUD MENTAL**

¿Te gustaría conocer herramientas para afrontar momentos de crisis propias o de las personas que te rodean?

Tendremos un ciclo de talleres relacionados con gestionar la tristeza, manejo de la ansiedad y duelos amorosos

**18 DE OCTUBRE**  
**9:00-12M**

*Los esperamos en el tercer piso del bloque 5*



**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA**  
 Escuela de Microbiología



**Anexo 4. Invitación encuentro de gestores.**



**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA**  
 Escuela de Microbiología

**Encuentro de Gestores**

**Los invitamos a nuestro primer encuentro del 2024**

Será un espacio para compartir, planear y conversar.

**MIÉRCOLES**  
**28 FEBRERO, 2024**  
 10:00 am.  
 Aula 5-204



**Anexo 5. Infografía sobre pausas activas**



**Anexo 6. Flyer miércoles de bienestar sobre violencias**



**Anexo 7. Plan de acción**

