



**Construyendo relaciones de bienestar: fortalecimiento de las acciones de bienestar laboral
de la Escuela de Microbiología**

Kathy Vanessa Anaya Contreras

Informe de práctica para optar al título de Trabajador Social

Asesora

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

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Trabajo Social
Medellín, Antioquia, Colombia
2021

Cita	(Anaya Contreras, 2021)
Referencia	Anaya Contreras, K. V.(2021). <i>Construyendo relaciones de bienestar: Fortalecimiento de las acciones de bienestar laboral de la Escuela de Microbiología</i> [Trabajo de grado profesional]. 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

Rector: John Jairo Arboleda Céspedes.

Decano/Director: John Mario Muñoz Lopera.

Jefe departamento: María Edith Morales Mosquera.

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	9
Abstract	10
Presentación	11
1. Naturaleza del proyecto	13
2. Línea de intervención.....	15
3. Contexto institucional	16
3.1. Escuela de microbiología	16
3.1.1. <i>Historia del surgimiento de la Escuela de Microbiología</i>	16
3.1.2. <i>Inicio de la Escuela de Microbiología</i>	16
3.1.3. <i>Misión</i>	18
3.1.4. <i>Visión</i>	18
3.1.5. <i>Principios</i>	18
3.1.6. <i>Organigrama Escuela de Microbiología</i>	18
3.2. Bienestar universitario.....	19
3.2.1. <i>Dirección de Bienestar Universitario</i>	19
3.2.1.1. Principios.	20
3.2.1.2. Políticas.....	20
3.2.1.3. Servicios.....	20
3.2.1.4. Organigrama	21
3.2.2. <i>Sistema de Bienestar Universitario</i>	21
3.2.2.1. Misión. Para el Sistema de Bienestar Universitario, su misión es:.....	22
3.2.2.2. Principios.	22
3.2.2.3. Política	23
3.2.2.4. Objetivos.....	23

3.2.2.4.1. Objetivo general	23
3.2.2.4.2. <i>Objetivos específicos.</i>	23
3.2.2.5. Modalidades del bienestar	24
3.3. Bienestar de la escuela de microbiología	24
3.3.1. <i>Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología</i>	24
3.3.2. <i>Programa de Bienestar Laboral (Gestión del Clima)</i>	25
3.3.3. <i>Programa de Permanencia Estudiantil</i>	28
3.4. Acompañamiento de trabajo social en bienestar de la escuela de microbiología	28
4. Situación diagnóstica- objeto de intervención	31
4.1. Diagnósticos realizados en la Escuela de Microbiología	32
4.2. Estrategias que se ha venido trabajando en Bienestar Laboral	34
4.3. Objeto de intervención	38
5. Intencionalidades	39
6. Concepción de sujeto	40
7. Condicionantes.....	41
8. Consolidantes.....	42
9. Objetivos.....	43
9.1. Objetivo General	43
9.2. Objetivos Específicos	43
10. Fundamentación teórica	44
10.1. Referente teórico y/ de intervención	44
10.2. Referentes conceptuales	45
11. Fundamentación metodológica	50
11.1. Enfoque metodológico	50
11.2. Método- Momentos- Estrategias	52

11.3.	Técnicas.....	53
11.4.	Tipos y Niveles de intervención.....	56
12.	Lo ético y lo político	57
12.1.	Análisis de coyuntura: el Trabajo Social en Bienestar línea laboral- clima, bajo el contexto de Covid-19.	58
13.	Resultados esperados.....	60
14.	Plan de acción.....	61
15.	Evaluación del proceso de práctica en tiempos de pandemia	73
16.	Objetivos de la evaluación	74
16.1.	Objetivo general	74
16.2.	Objetivos específicos.....	74
17.	Productos de la práctica.....	75
17.1.	Metas académicas.....	75
17.2.	Metas institucionales	75
17.3.	Acciones y Resultados de la intervención.....	75
17.3.1.	<i>Fortaleciendo el liderazgo</i>	76
17.3.1.1.	Acciones desarrolladas en la práctica anterior	76
17.3.1.2.	Intervención realizada en la práctica (2020-2/ 2021-1).....	77
17.3.1.3.	Análisis de las acciones desarrolladas	77
17.3.2.	<i>Juntos somos escuela</i>	79
17.3.2.1.	Acciones desarrolladas en la práctica anterior.	79
17.3.2.2.	Intervención realizada en la práctica (2020-2/ 2021-1).....	80
17.3.2.3.	Análisis de las acciones desarrolladas	81
17.3.3.	<i>Habilidades para la convivencia y el buen vivir</i>	82
17.3.3.1.	Acciones desarrolladas en la práctica anterior	82
17.3.3.2.	Intervención realizada en la práctica (2020-2/ 2021-1).....	83

17.3.3.3.	Análisis de las acciones desarrolladas	86
17.3.4.	<i>Compartiendo saberes.</i>	94
17.3.4.1.	Acciones desarrolladas en la práctica anterior.	94
17.3.4.2.	Intervención realizada en la práctica (2020-2/ 2021-1).....	95
17.3.4.3.	Análisis de las acciones desarrolladas	95
18.	Acompañamiento en el proceso de práctica.....	96
18.1.	Asesorías Académicas	96
18.2.	Acompañamiento institucional.....	96
18.3.	Encuentros Interinstitucionales Universidad de Antioquia e institución	97
19.	La institución de práctica: sus recursos y relaciones.....	98
20.	Principales resultados, aportes y dificultades.....	99
20.1.	Resultados de la intervención realizada.	99
20.2.	Dificultades del proceso de práctica.....	100
20.3.	Recomendaciones y aportes al campo.....	100
21.	Consideraciones acerca del papel y los retos del trabajo social en la institución en tiempos de pandemia.....	102
	Referencias	103
	Anexos.....	107

Lista de tablas

Tabla 1 Plan de acompañamiento Escuela de Microbiología- 2019	35
Tabla 2: Plan de acción	61
Tabla 3: Actividades desarrolladas-Fortaleciendo el Liderazgo	77
Tabla 4: Acciones desarrolladas en la práctica anterior.....	79
Tabla 5: Actividades desarrolladas- Juntos Somos Escuela	80
Tabla 6: Acciones desarrolladas en la práctica anterior- Habilidades para la convivencia	82
Tabla 7: Actividades desarrolladas- Habilidades para la convivencia y el buen vivir.....	83
Tabla 8: Actividades formativas y diagnósticas.....	87
Tabla 9: Actividades diagnósticas- Habilidades para la convivencia y el buen vivir	88
Tabla 10: Acciones desarrolladas en la práctica anterior- Compartiendo saberes.....	94
Tabla 11: Acciones desarrolladas- Compartiendo saberes.....	95

Lista de figuras

Figura 1 Estructura académico-administrativa establecida por el Acuerdo Superior 263 del 23 de agosto de 1993.....	19
Figura 2 Organigrama Coordinación de Bienestar de la Universidad de Antioquia.....	21
Figura 3 Empleados Escuela de Microbiología	26
Figura 4 Acciones de fortaleciendo el liderazgo.....	78
Figura 5 Articulación de acciones con los diferentes servicios.	81
Figura 6 Temáticas realizadas	87
Figura 7 Estrategias pedagógicas	90
Figura 8 N° de asistentes actividades por talleres formativos.....	91
Figura 9 Porcentaje de asistencia de los laboratorios- Habilidades para la convivencia y el buen vivir	92
Figura 10 Porcentaje de asistencia del banco de sangre- Habilidades para la convivencia y el buen vivir.....	92
Figura 11 N° asistentes por actividades diagnósticas.	93

Resumen

Construyendo relaciones de bienestar es un proyecto de intervención que responde al proceso de práctica profesional de Trabajo Social. Esta propuesta busca fortalecer el relacionamiento entre los empleados administrativos y docentes, y aportar en la cualificación de las acciones que se desarrollan en la línea de Bienestar Laboral de la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, durante el periodo del 13 de octubre de 2020 al 12 de junio del 2021, que corresponde al semestre 2020-2 y 2021-1. Este proyecto da continuidad a las acciones que se vienen desarrollando en Bienestar Laboral, da respuesta a las necesidades que se presentan en cada uno de los laboratorios de la Escuela de Microbiología, y genera propuestas para contribuir en el mejoramiento del clima y el entorno laboral; muestra el acompañamiento que desde Bienestar Laboral se le hace a los empleados administrativos y docentes, a través de encuentros que promuevan la escucha activa y además, en este se incluye la evaluación realizada de todo el proceso de prácticas.

Palabras clave: Bienestar laboral, Escuela de Microbiología, clima laboral, fortalecimiento de las relaciones.

Abstract

Constructing relations of wellness, is an intervention project that respond the process professional practice of Work Social. This proposal seeks to strengthen the relationship between the administrative employees and teachers, and contribute in the qualification of actions that develop in the line of Labor Welfare of the Welfare Coordination of the School Microbiology of the University of Antioquia, during the period from October 13, 2020 to June 12, 2021, that corresponds to the semester 2020-2 and 2021-1. This project gives continuity to the actions that are being developed in Labor Welfare, responds to the needs that arise in each of the laboratories of the School of Microbiology and generates proposals to contribute to the improvement of the climate and the work environment; it show the accompaniment that from Labor Welfare is done to the administrative employees and teachers, through meetings that promote active listening and also, includes the evaluation made of the entire internship process.

Keywords: Labor Welfare, School Microbiology, work climate, strengthening of the relationships.

Presentación

El presente proyecto de intervención profesional desde el Trabajo Social, se elabora a partir del proceso que se desarrolló en Bienestar de la Escuela de Microbiología, en el programa de Bienestar Laboral (Gestión del clima) de la Universidad de Antioquia, durante los semestres 2020-2 y 2021-1, del periodo del 13 de octubre del 2020 al 12 de junio del 2021. Su intención es apostarle al mejoramiento de la calidad de vida y el fortalecimiento de las relaciones entre los empleados, docentes y administrativos de la Escuela de Microbiología, y contribuir en la construcción y gestión de un buen clima laboral.

Este proyecto hace un recorrido por la contextualización de la realidad en la que está inmersa la práctica de la carrera de Trabajo Social, entendiendo que el propósito del accionar de esta para la Universidad de Antioquia, se encuentra en la superación de las desigualdades y problemas sociales, en la promoción de garantías de los derechos para las personas, desde la formación de profesionales *investigativos, críticos y propositivos*. Luego, por medio de la identificación de la situación diagnóstica se presenta el objeto de intervención; además se muestra los referentes teóricos y conceptuales que guían el proceso de intervención; después, se describe la fundamentación metodológica, en el que se especifica cuáles son los métodos, momentos y estrategias a desarrollar en la práctica; seguido, se evidencia las consideraciones éticas y políticas que orientará el accionar frente al ejercicio profesional, en este caso del campo de Bienestar Laboral; por último, se comparte el plan de acción y el plan operativo propuesto para el desarrollo de la práctica académica en Bienestar de la Escuela de Microbiología.

En la segunda parte del proyecto encontramos la evaluación del proceso de prácticas, el cual presenta los objetivos que guiaron la construcción de la evaluación; los productos generados, las acciones que se desarrollaron, así como el análisis de estas. Además, encontraremos algunos resultados que surgieron, así como los obstáculos que de alguna manera impidieron la realización de algunas de las acciones, los aportes al proceso de práctica y a la institucionalidad. También, se encuentra el papel de la asesoría académica y el acompañamiento del campo de práctica, a través de la valoración de estos como parte activa en el proceso de la práctica. Por último, se retoman algunas consideraciones a tener en cuenta, respecto al papel del trabajador social en el desarrollo de las acciones, y en el contribuir en el relacionamiento y el clima laboral.

Cabe resaltar que el proyecto de intervención busca generar propuestas que desde la práctica de Trabajo Social aporte en el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y docentes de Escuela de Microbiología, teniendo en cuenta el contexto en el que se está pasando debido a la pandemia del nuevo coronavirus SARS-CoV-2, COVID-19. En este sentido, el rol del Trabajo Social, es el acompañamiento de los procesos que se lleven a cabo, a partir de la fundamentación teórica y brindar herramientas que contribuyan en el bienestar de las personas; de igual forma aportar en la fundamentación de las acciones y actividades que se desarrollan en la línea de Bienestar Laboral a partir de las necesidades y situaciones que el personal administrativo y docente presente.

1. Naturaleza del proyecto

Este proyecto de intervención se enmarca en las prácticas profesionales II y III de Trabajo Social, realizado durante el periodo de octubre del 2020 a junio del 2021, en Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, en la línea de Bienestar Laboral y Gestión del Clima. Este surge principalmente de la necesidad planteada por la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología, en seguir con los procesos y estrategias que se desarrollan en el programa de Bienestar Laboral, debido a que, en los últimos meses en razón a la contingencia generada por el COVID-19, las acciones que desde Bienestar realizaron, se focalizaron mayormente en el programa de permanencia estudiantil de la Escuela de Microbiología. En este sentido, cabe resaltar que *el proceso de intervención se centra en la línea de Bienestar Laboral*, con el objetivo de fortalecer las estrategias que se han venido desarrollando y fundamentar cada una de sus actividades, desde las necesidades que el personal administrativo y docente presente.

Para el Trabajo Social, reconociéndola como una disciplina que aporta en la construcción de procesos que contribuya a la transformación social, en la defensa de los derechos humanos y en la construcción de sociedades fundamentadas en la justicia social, la equidad y el respeto por la diversidad; abre la posibilidad en que su accionar no esté limitada en ciertos campos específicos de la realidad social. En este sentido, el Trabajo Social viene aportando en el fortalecimiento y consolidación de los programas y estrategias que desde las coordinaciones de Bienestar de las facultades, institutos y escuelas desarrollan.

La coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología, a cargo de Claudia Agudelo, se encuentra constituido por dos programas, *Permanencia estudiantil*, en los que desarrollan procesos que acompañen al estudiante durante su estadía formativa y académica de su vida universitaria, así como la participación de los padres, madres y personas a cargos, en la vinculación de ellos a la vida universitaria de sus hijos o estudiantes a cargo; y *Bienestar Laboral*, en el que promueve estrategias que contribuyan en el mejoramiento de la calidad de vida de los docentes, empleados y administrativos, desde la gestión del clima laboral.

Para la elaboración del proyecto de intervención se hace una revisión documental y bibliográfica de los informes de prácticas, diagnósticos, entre otros documentos, que se encuentran en el Google Drive de la coordinación de bienestar de la Escuela, realizados por los y las practicantes anteriores de Trabajo Social y Psicología; además de otras personas que han aportado

en este proceso. Si bien, con referencia a lo encontrado, desde las prácticas anteriores y teniendo en cuenta los diagnósticos, se ha venido trabajando por el fortalecimiento del liderazgo, las relaciones con el fin de reducir el estrés y en fundamentar cada una de las estrategias de Bienestar Laboral, este proyecto se centra en la identificación de las necesidades que han surgido a raíz de la situación que se vive debido a la contingencia de la pandemia del nuevo coronavirus SARS-CoV-2¹, COVID-19, el cual debido a esta situación en el 2020 el gobierno declara Emergencia Sanitaria según la *Resolución 385 del 12 de marzo de 2020*, implementando algunas medidas preventivas para todo el país (Gobierno de Colombia, 2020).

En este sentido, algunas de estas medidas para la prevención del Coronavirus, es el aislamiento preventivo obligatorio por 14 días para todo el territorio colombiano (Decreto 457 de 2020), el cual se fue extendiendo de manera gradual; además, desde el gobierno se hace el llamado a realizar todo el teletrabajo posible para los empleados (Gobierno de Colombia, 2020). Por lo anterior, otro punto en la que se centra este proyecto es en el fortalecimiento de las relaciones que, debido a la situación generada por la pandemia y las medidas impartidas por el gobierno del teletrabajo, se ha visto la disminución en el contacto con el otro; además, de la promoción en la interacción desde la generación de espacios de encuentros desde la virtualidad.

¹ Los coronavirus (CoV) son virus que surgen periódicamente en diferentes áreas del mundo y que causan Infección Respiratoria Aguda (IRA), es decir gripa, que pueden llegar a ser leve, moderada o grave. El nuevo Coronavirus (COVID-19) ha sido catalogado por la Organización Mundial de la Salud como una emergencia en salud pública de importancia internacional (ESPII). Se han identificado casos en todos los continentes y, el 6 de marzo se confirmó el primer caso en Colombia (Ministerio de salud, 2020, párr. 1-2).

2. Línea de intervención

Gerencia social

El campo de intervención de un trabajador(a) social, puede derivar de la realidad social en la que se esté inmersa y según la configuración del objeto de su intervención. Para este proyecto de intervención, la línea en la cual se encuentra articulado es el de la gerencia social, entendiéndola como un campo de acción en el que se orienta en la *promoción del desarrollo social*, en este sentido, a partir de la gestión busca la potenciación de capacidades y bienestar ya sea de las personas u organizaciones.

Si bien, la gerencia social de acuerdo con autores como Cesar Jaramillo, en su texto *La gerencia social: Una alternativa para el sector social* la conceptualiza como un “proceso que libera e integra las energías y recursos de la organización social con la finalidad de sondear las oportunidades, facilitar el cambio, fomentar la innovación y alcanzar la máxima eficiencia y eficacia en la resolución de las necesidades sociales” (S.F., p. 71), de esta manera, la gerencia permite contribuir en el bienestar social y en la organización institucional u organizativo, teniendo en cuenta las necesidades que emergen dentro de la realidad social. Así, desde la coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología, específicamente en el programa de Bienestar Laboral, se integra en la línea de la gerencia social, para apostarle en el mejoramiento del clima laboral dentro de la Escuela y promover el bienestar desde la potenciación de sus capacidades.

Uno de los objetivos que busca la gerencia social es el logro de transformaciones sociales, que puedan aportar “al desarrollo de los procesos de toma de decisiones estratégicas y la implementación de acciones públicas, orientadas al logro del bienestar social” (Licha, 2009, p. 1), en este sentido, es necesario contar con herramientas teóricas, metodológicas, epistemológicas y ético-políticas que puedan contribuir al alcance de objetivos y metas. Para el Trabajador(a) Social esta caja de herramienta contendrá fundamentación teórica que permita comprender la realidad en la que se encuentra inmerso el objeto de intervención, además de metodologías y técnicas que permitan el análisis de los problemas para la comprensión de la realidad; de esta manera, su papel, es la gestión en procesos que, a través de actividades y estrategias, lleva a cabo para el mejoramiento del bienestar y la calidad de vida de los empleados y docentes de la Escuela de Microbiología.

3. Contexto institucional

3.1. Escuela de microbiología

3.1.1. Historia del surgimiento de la Escuela de Microbiología

En la última década del siglo XIX, en Europa y Norteamérica se da paso de la medicina de observación a la medicina de laboratorio, la cual se convierte en la base de un *saber institucionalizado*. En países latinoamericanos se incorporan las prácticas de laboratorio, llegando a Colombia en el año 1884, al comenzar con las “primeras *investigaciones bacteriologas en laboratorios particulares*” las cuales fueron apoyadas por el médico veterinario francés Claude Vericel. Los laboratorios creados a comienzos del siglo XX se convierten en centros de investigación y en empresas, “*productoras de vacunas ligadas al diagnóstico patológico*”. Sin embargo, para 1920, debido a las necesidades económicas, sanitarias, políticas y sociales, las instituciones educadoras dan inicio a procesos de formación profesional para el abordaje de estas problemáticas de salud. Así en la Escuela de Medicina (Hoy Facultad de Medicina) es quien lleva a cabo los estudios de bacteriología y clínica tropical, promoviendo capacitaciones para el manejo de las técnicas de laboratorio y enfermedades tropicales

3.1.2. Inicio de la Escuela de Microbiología

La Escuela de Microbiología, nombrado anteriormente como Escuela de Bacteriología, tiene su origen en las relaciones históricas presentadas entre la Facultad de Medicina y la vida social y biológica del departamento de Antioquia. Para el año 1957 se presenta una propuesta de crear una Escuela de técnicas de Laboratorio Clínico, la cual es aceptada y creada el 29 de enero de 1958, por medio del Acta 1214 del Consejo Directivo de la Universidad de Antioquia en la rectoría del doctor Braulio Henao Mejía, en el decanato del doctor Ignacio Vélez Escobar.

La Escuela inicia con 20 estudiantes y con un currículo de dos años, las cuales estaban enfocados en el desarrollo de destrezas y habilidades para la manipulación y procesamiento de muestras biológicas, con el fin de ayudar al diagnóstico clínico. Los cursos del primer currículo se orientaban en su mayoría a la necesidad de “adiestrar al personal en el manejo de las técnicas

diagnósticas, sustentadas por unas nociones teóricas de bacteriología, química clínica y bioestadística” (Galeano, 2003, p. 2). Luego de un recorrido coyuntural comprendido entre 1975 y 1980, la Escuela fue considerada administrativamente un departamento de la Facultad de Medicina. Para el año 1978 la Escuela se independiza fielmente de la Facultad de Medicina, planteándose nuevos retos para su configuración interna frente a la necesidad de modificación que posibilitara “el accionar social del profesional de la bacteriología y el laboratorio clínico”

En este sentido, a partir de la Ley 30 de 1992 que organiza la educación superior, la reglamentación de la bacteriología por medio de la Ley 36 de 1993, y la reforma administrativa de la Escuela en 1993, permitió que la Dependencia se comprometiera en la construcción de metas para su desarrollo, para el nuevo siglo del 2000 en objetivos como el mejoramiento del pregrado, el desarrollo de extensión y la investigación, entrar a procesos de autoevaluación y acreditación, transformar el currículo, entre otras acciones para su crecimiento como Escuela.

En el transcurrir del tiempo, se ha gestado desde la Escuela, que el perfil profesional del laboratorio clínico, fuera de una capacitación técnica a una formación integral, para desenvolverse y responder a las demandas de su entorno. Así mismo con la aprobación de un currículo transformado en el 2001, permitió y se gestó por un nuevo nombre para el programa: Microbiología y Bioanálisis. Para el Laboratorio Docente-asistencial e investigativo, ha estado permanentemente en la escuela desde sus inicios, logrando un reconocimiento en el ámbito de la Escuela, la Universidad y la Región; este surge frente a una necesidad de reorganizar el funcionamiento del laboratorio, para prestar servicios a la comunidad universitaria y apoyar las funciones de docencia e investigación. Para el año 2007 cambia su nombre por el de escuela de Microbiología.

La Escuela de Microbiología es una unidad académica de la Universidad de Antioquia, el cual su compromiso es la formación integral de Microbiólogo a través de *la generación, difusión y transferencia de conocimientos científicos y tecnológicos en los sectores de salud, ambiente e industria.*

3.1.3. Misión

Somos una unidad académica de la Universidad de Antioquia comprometida con 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. (Portal Universidad de Antioquia, Microbiología, 2020)

3.1.4. Visión

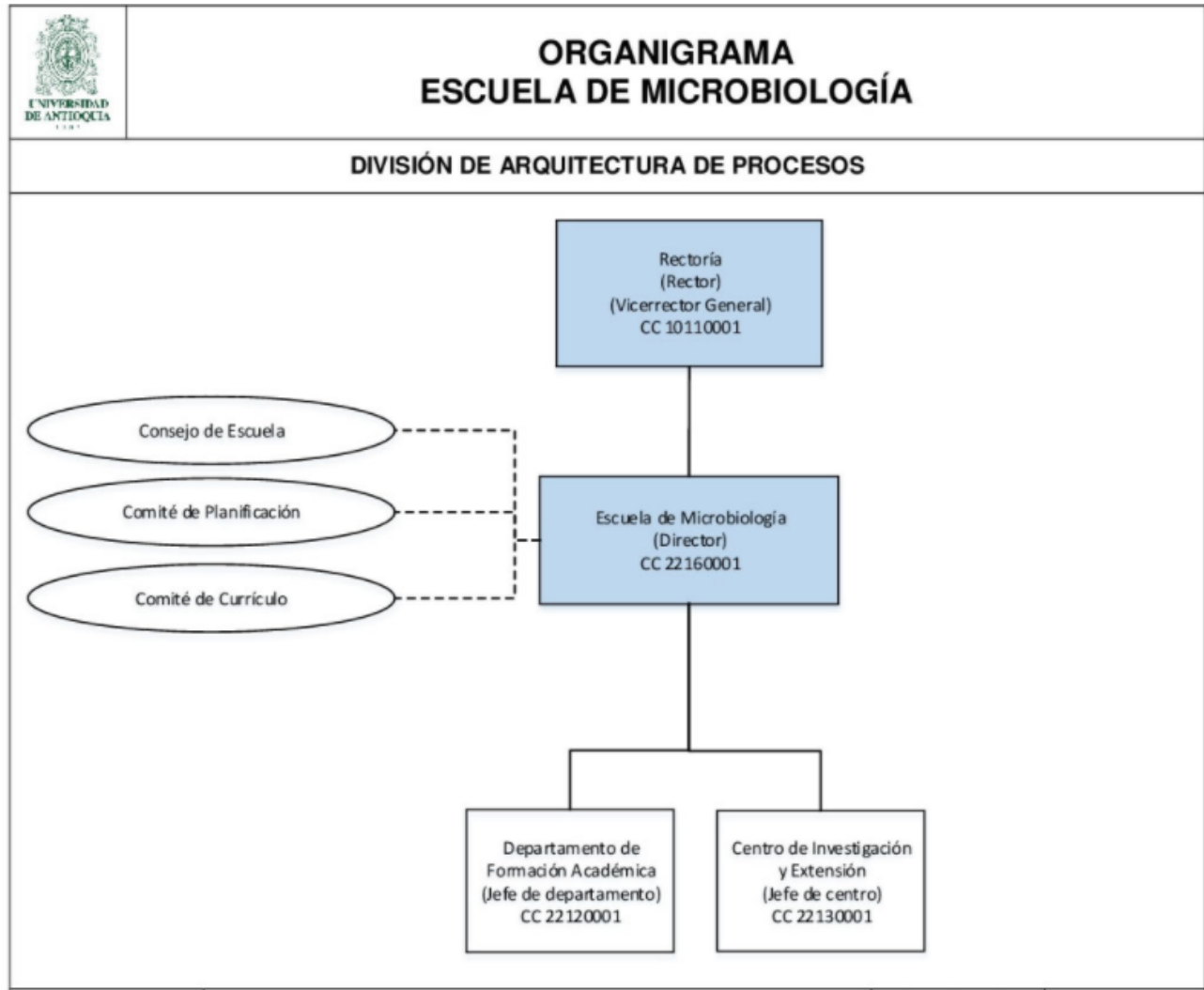
En 2027 la Universidad de Antioquia, como institución pública, será reconocida nacional e internacionalmente por su excelencia académica y por su innovación al servicio de la sociedad, de los territorios y de la sostenibilidad ambiental. (Portal Universidad de Antioquia, Microbiología, 2020)

3.1.5. Principios.

La Escuela, se encuentra enmarcada en los principios, políticas y filosofía de la Universidad de Antioquia, definidos en el Estatuto General de la Universidad, Acuerdo Superior 001 de 1994, y el Estatuto Básico de Extensión, Acuerdo Superior 124 de 1997. Conforme al Plan de Acción de la Escuela de Microbiología 2017-2019, se hace el énfasis en la Responsabilidad Social, la Excelencia académica, la Cooperación interinstitucional y la Regionalización.

3.1.6. Organigrama Escuela de Microbiología.

Figura 1 Estructura académico-administrativa establecida por el Acuerdo Superior 263 del 23 de agosto de 1993.



Nota: Dentro del organigrama de la Escuela de Microbiología se hace necesario la actualización para la inclusión de la coordinación de bienestar en la Escuela.

Adaptado de *Organigrama Escuela de Microbiología* de Universidad de Antioquia-Escuela de Microbiología, 1993, Recuperado de: <https://bit.ly/3CW6pTM>

3.2. Bienestar universitario

3.2.1. Dirección de Bienestar Universitario

La Dirección de Bienestar Universitario es la cabeza del Sistema de Bienestar Universitario, creada según el Acuerdo Superior 10 del 24 de Mayo de 1971 y el Acuerdo Superior 6 del 15 de Noviembre de 1973, por el cual se modifica el Acuerdo 10 de 1971. Según los antecedentes

mencionados en el Acuerdo Superior 173 de Julio de 2000, fue para el año 1971 en el que se crea la Dirección de Bienestar Universitario, con varias secciones en los que se encuentra el bienestar estudiantil, bienestar profesoral y bienestar para el personal administrativo (Acuerdo Superior 173 del 2000, p. 3). Actualmente se encuentra a cargo la directora Liliana Ochoa Galeano, desde abril del 2018, es Magíster en Ciencias Básicas Biomédicas, Especialista en Hematología y Banco de Sangre, además es bacterióloga y Laboratorista Clínica, y Microbióloga y Bioanalista de la Universidad de Antioquia. La Dirección de Bienestar Universitario, busca brindar y desarrollar actividades y programas que contribuya al fortalecimiento de la formación integral, desde lo intelectual, académica, afectiva, social y física de la comunidad educativa; cabe resaltar, que la dirección de Bienestar Universitario es la instancia mayor del Sistema de Bienestar Universitario. Dentro de su carta organizativa presenta ciertas políticas, principios, valores, normas y procedimientos en los cuales le apuestan a mejorar y ofrecer beneficios en campos como la salud, el deporte, la cultura y el desarrollo humano.

3.2.1.1. Principios. Entre sus principios podemos encontrar la universalidad, en el que cada miembro de la comunidad universitaria puede acceder a los beneficios, programas y servicios, sin ninguna distinción; la reciprocidad, el cual las políticas y programas de Bienestar se desarrollarán con el fin de aportar al mejoramiento de las actividades en la docencia, la investigación y la extensión; la integralidad, articulando los planes, programas, proyectos y actividades con la misión institucional; y la solidaridad, direccionando los programas hacia todas las personas y grupos de la universidad, dando prioridad a lo más vulnerables.

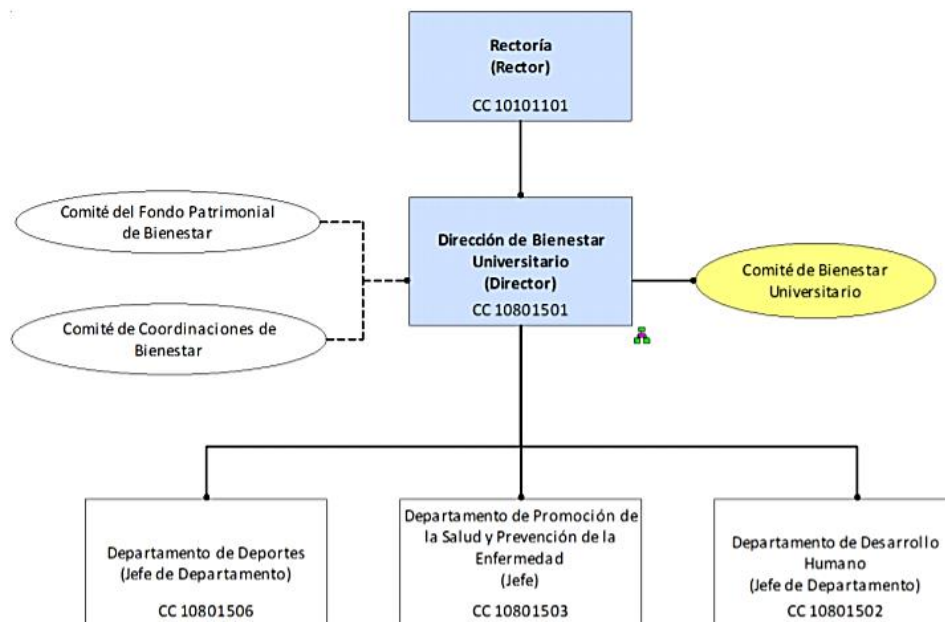
3.2.1.2. Políticas. Frente a las políticas de Bienestar Universitario, se encuentra el mejoramiento de las condiciones para el desarrollo y la calidad de vida de sus miembros, ofrecer programas, y actividades vinculadas al desarrollo intelectual social, física, cultural y afectivo, el desarrollo de procesos que propicien el sentido de pertenencia hacia la institución, como la construcción de una cultura de la convivencia entre sus miembros, y su entorno.

3.2.1.3. Servicios. Respecto con los servicios que ofrece Bienestar Universitario Central, se encuentra la formación, en el que a partir de programaciones artísticas, deportivas o pedagógicas, aporta en la formación integral de los estudiantes, docentes y empleados; la

orientación-asistencias, el cual desde la salud estudiantil, sexual y mental, la prevención de adicciones, el acompañamiento psicológico y apoyo pedagógico, se emprendan acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad; y el apoyo social, realizando un acompañamiento socioeconómico para los empleados y docentes, como para el acompañamiento en la permanencia estudiantil para la población vulnerable, entre sus beneficios se encuentra el servicio de alimentación, tiquete metro y bus, el fondo EPM, acompañamiento económico del sector solidario, entre otros.

3.2.1.4. Organigrama

Figura 2 Organigrama Coordinación de Bienestar de la Universidad de Antioquia



Fuente: Organigramas Universidad de Antioquia – Desarrollo Institucional – Gestión de la arquitectura de procesos – 25-ago-2015

Nota: Adaptado *Organigrama-Estructura de la dependencia* de Universidad de Antioquia-Dirección de bienestar universitario, 2015, recuperado de: <https://bit.ly/3ifNXgP>

3.2.2. Sistema de Bienestar Universitario

El sistema de Bienestar Universitario, acompaña y desarrolla procesos y actividades en los que contribuyan al mejoramiento del ser, de los miembros de la comunidad universitaria. En este sentido, los programas de bienestar se centran en la formación integral de los estudiantes, docentes

y empleados, contribuyendo en su calidad de vida y en una “equitativa distribución” de las oportunidades que permitan el desarrollo humano; es decir, por medio de políticas, principios, normas y procedimientos, gestiona beneficios en salud, deporte, cultura y desarrollo humano, a través de programas en compañía con las diferentes unidades académicas de la Universidad de Antioquia. El sistema de Bienestar Universitario se encuentra dentro del Acuerdo Superior 173 del 13 de julio de 2000, y se fundamenta en los lineamientos del Consejo Nacional de Acreditación, en la ley 181 de 1995 del Deporte, en la Ley 100 de 1993 de Seguridad Social, en la Ley 375 de 1997 de la Juventud.

3.2.2.1. Misión. Para el Sistema de Bienestar Universitario, su misión es:

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.

(Artículo 2, Acuerdo Superior 173 del 2000, p.4)

3.2.2.2. Principios.

a. Universalidad. La comunidad universitaria podrá acceder, sin discriminación, a los programas y servicios de bienestar universitario, según la normatividad de la Institución.

b. 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, éstas retroalimenten el Sistema de Bienestar Universitario.

c. Integralidad. Los planes, programas, proyectos y actividades se articularán con la misión institucional.

d. Solidaridad. Los programas de bienestar se dirigen hacia todas las personas y grupos de la comunidad universitaria, y se dará prioridad a los sectores más vulnerables. (Artículo 3, Acuerdo Superior 173 del 2000, p.4-5)

3.2.2.3. Política. En un marco universal, y en un proceso de articulación con las diferentes dependencias académicas, administrativas y de apoyo a la gestión de la Universidad, Bienestar Universitario buscará mejores condiciones para el desarrollo integral de los miembros de la comunidad universitaria, orientadas a elevar la calidad de vida de sus miembros, al cultivo de la armonía con los semejantes, y al respeto por el medio que los rodea.

Para el efecto, ofrecerá un conjunto de programas y actividades dirigidos al desarrollo intelectual, académico, afectivo, social y físico de la comunidad universitaria.

Igualmente, impulsará el surgimiento de procesos dinámicos de interacción que propiciarán el sentido de pertenencia a la Institución, y una cultura de la convivencia y de la integración entre sus miembros.

De la misma manera, contribuirá a estimular una relación responsable de interdependencia con la naturaleza, en la perspectiva del logro de un ambiente favorable para la vida. (Artículo 4, Acuerdo Superior 173 del 2000, p. 5)

3.2.2.4. Objetivos.

3.2.2.4.1. 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. (Artículo 5, Acuerdo Superior 173 del 2000, p. 5)

3.2.2.4.2. Objetivos específicos.

- a. Fortalecer la integración del trabajo y del estudio con los proyectos de vida.
- b. Fomentar, entre los miembros de la comunidad universitaria, los valores de convivencia, respeto, solidaridad y vínculos de pertenencia a la vida institucional.
- c. 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.
- d. Estimular el desarrollo de sólidos procesos de integración entre los individuos, grupos y organizaciones que forman parte de la comunidad universitaria.
- e. Colaborar en la orientación vocacional y profesional de las personas que conforman la comunidad universitaria.

f. Prestar apoyo a los grupos académicos, artísticos, culturales, deportivos y de crecimiento humano, para consolidar procesos de integración.

g. 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. (Artículo 6, Acuerdo Superior 173 del 2000, p. 5-6)

3.2.2.5. Modalidades del bienestar. Según el Acuerdo Superior 173 del 13 de julio de 2000, en su título segundo, capítulo uno, menciona que 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” (Artículo 7, Acuerdo Superior 173 del 2000, p. 6) una de ellas es el *Bienestar Estudiantil*, orientado al desarrollo social, mental, cultural, deportivo y salud física de los estudiantes; y el *Bienestar Laboral*, enfocado al mejoramiento del clima organizacional y del desarrollo del ser de los empleados y docentes:

a. Bienestar Estudiantil: Conformado por programas y proyectos en salud física y mental, deportivos y culturales, 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.

b. 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. (Artículo 8, Acuerdo Superior 173 del 2000, p.6)

3.3. Bienestar de la escuela de microbiología

3.3.1. Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología

La Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología, hace parte del Sistema de Bienestar, es decir, es el puente entre la dirección de Bienestar y la comunidad de la unidad académica, su propósito es brindar y acercar los programas y actividades a los miembros de la Escuela. Dentro de la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología, se encuentra dos

programas, los cuales son, la permanencia estudiantil y Bienestar Laboral, estipulado en la normativa del Acuerdo Superior 173 del 13 de julio de 2000.

Según el Acuerdo Superior 057 del 23 de octubre de 1995, por el que se establece la figura del Coordinador de Bienestar, se constituye en la Universidad de Antioquia la Coordinación de Bienestar para las Facultades, Escuelas e Institutos, para aportar en cada uno de los integrantes el sentido de pertenencia a la institución y en la construcción de puentes de comunicación entre la Coordinación de Bienestar Universitario y las diferentes dependencias académicas. En esta medida, como funciones del coordinador de Bienestar, se centra en fomentar el bienestar integral de los estudiantes, empleados y trabajadores. (2009, p.27) De esta manera se desarrolla en la Escuela de Microbiología una Unidad de Bienestar para aportar en la permanencia de los estudiantes y en la calidad de vida para los empleados, administrativos y docentes.

Para el año 2014, la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología inicia labores, esta se encuentra ubicada en el bloque 5, oficina 331 y cuenta con un equipo conformado por la Coordinadora de Bienestar, Claudia Agudelo Escobar quien es comunicadora Social; un practicante de Psicología, David Trujillo; un Auxiliar Sea, Natalia Rivera y cuatro practicantes de Trabajo Social, Lina Murillo, María Fernanda Arroyave, Cristian Tobón y Estefanía Montes, los cuales tres de ellos se encargan en fortalecer las estrategias de permanencia estudiantil en articulación con los docentes; y una practicante, apoyando los procesos en las regiones.

Frente a los servicios que ofrece Bienestar de la Escuela de Microbiología, se encuentra tiquete estudiantil, asesorías para procesos de reliquidación de matrícula, servicio de alimentación, consultas de psicorientación, prestamos de artículos deportivos, juegos lúdicos, instrumentos musicales y pufs. Debido a la situación de pandemia por el COVID-19, algunos de estos servicios por la virtualidad y el teletrabajo, han parado temporalmente, como es el préstamo de artículos y el tiquete estudiantil, mientras que otros han aumentado como las consultas de psicorientación, y asesorías en trámites de matrículas y cancelaciones de semestres y materias.

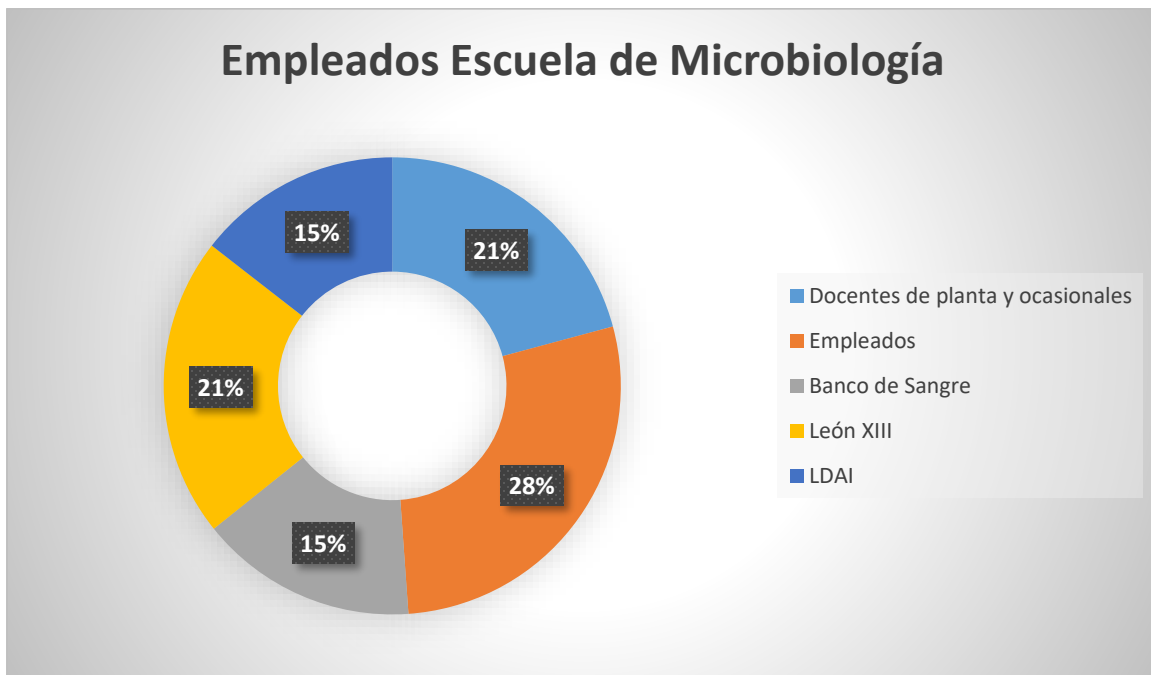
3.3.2. Programa de Bienestar Laboral (Gestión del Clima)

El programa de Bienestar Laboral se encuentra dirigido para los docentes, empleados y administrativos que hagan parte de Escuela de Microbiología, fortaleciendo su calidad de vida y potenciando el clima en el que trabajan. Frente a los procesos llevados a cabo por Bienestar Laboral anteriormente para los años 2018 y 2019 sus estrategias se condensaban en *Exaltando*

Labores y Destacando Días célebres, en el que reconoce los quehaceres cotidianos de docentes, investigadores y administrativos, además, de la celebración de días especiales como los cumpleaños, el día de la/el microbióloga(o) y el/la bacterióloga(o) y el día clásico de la Escuela; *Disfrutando del Bienestar Laboral*, que busca a través de actividades físicas, lúdicas y de recreación poder fortalecer los espacios de cada uno de los microclimas; *Juntos Somos Escuela*, la cual su propósito es generar espacios de compartir entre los docentes, empleados y administrativos y sus familias; y *Para, Respira y Reactívale*, en el que se llevan a cabo acciones que fortalezcan ámbitos psicológicos, físico y sociales de cada microclima, por medio de actividades como pausas activas. (Calle, 2020).

En cuanto a la distribución de la población se divide entre Docentes de planta y ocasionales, Empleados o administrativos, el personal de los servicios (Banco de sangre de la León XIII, Laboratorio clínico de la León XIII y Laboratorio Docente Asistencial e Investigativo), y en total corresponde aproximadamente 221 personas.

Figura 3 Empleados Escuela de Microbiología



En torno al cambio de la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología, para el 2020 y el plan de estrategias para el plan de clima, se reorganiza las estrategias para Bienestar Laboral de la siguiente manera:

- I. ***Reconociendo el Liderazgo:*** Actúa sobre el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, a partir de intervenir sobre las características del liderazgo, la relación de los líderes con los colaboradores y la retroalimentación del desempeño. (Estrategia plan de clima)
Desarrollando actividades como talleres de liderazgo, entrevistas a equipos de trabajo de cada uno de los líderes, devolución COMPETEA, retroalimentación Líder-Director, construcción de ficha individual y acompañamiento transversal, dirigido para la población de docentes, empleados y administrativos que lideren procesos. (Planeación Bienestar Laboral, 2019)
- II. ***Juntos Somos Escuela:*** En esta dimensión se interviene sobre el dominio de recompensas derivadas de la organización y reconocimiento. (Estrategia plan de clima)
En el que se realizan acciones como la celebración de días célebres (día clásico de la Escuela, celebración de cumpleaños, día de la mujer, hombre, secretaria, Bacteriólogo(a)/microbiólogo(a) entre otros), planeación y ejecución de la celebración de fin de año. (Planeación Bienestar Laboral, 2019)
- III. ***Compartiendo Saberes:*** Con estas acciones se apunta a fortalecer la claridad en el rol propia y de los compañeros, así como la oportunidad para el desarrollo de habilidades y conocimientos. (Estrategia plan de clima)
En este se distinguen acciones como el compartir los saberes de los empleados y docentes, frente a lo que ellos hacen, saben y son.
Conozcamos lo que hacemos: En relación con lo laboral
Conozcamos lo que somos: Tiene que ver con el ser
Conozcamos lo que sabemos: relacionado con aquellos conocimientos y saberes más allá de lo laboral.
- IV. ***Habilidades para la convivencia y el buen vivir:*** Con las acciones de habilidades para la convivencia y buen vivir se aporta en la adquisición de estrategias de afrontamiento para el estrés, que permitan, asimismo, afrontar de mejor manera las demandas del trabajo. (Estrategia plan de clima)
Aquí se desarrolla acciones como, zona de escucha, pausas activas, un café con el equipo Directivo, círculo de paz, talleres de clima en los servicios, acompañamiento en situaciones

de conflictos y la jornada de bienestar laboral y (talleres sobre buena alimentación, cuidado del cuerpo, finanzas personales, entre otros.)

3.3.3. Programa de Permanencia Estudiantil

Frente a las diferentes causas de la deserción en los estudiantes, la Coordinación de Bienestar promueve diferentes acciones para disminuirlo y contribuir a la permanencia estudiantil de la Escuela, para ello establece las siguientes estrategias:

- *Encuentro con estudiantes de primer semestre:* Busca generar espacios de encuentro y diálogo con los estudiantes que inician su vida académica, y acompañarlos en su proceso de inserción de su formación universitaria.
- *Encuentro de padres:* su propósito es vincular a los padres, a las madres de familia o personas que convivan con el estudiante, en el proceso formativo de sus estudiantes, realizando un acompañamiento a través de talleres.
- *Mentorías:* Resolver inquietudes con los estudiantes de primer semestre, frente al calendario académico, la selección de materias, y cómo acceder a ciertos servicios de la Universidad.
- *Acompañamiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad:* Busca acompañar a los estudiantes que estén en situaciones de riesgo su estadía en la Universidad
- *Estudiantes tutores académicos:* su propósito es que los estudiantes de semestres avanzados voluntariamente brinden asesorías académicas a estudiantes que lo requieran.
- *Docentes tutores:* Se crea por directriz universitaria para la atención de estudiantes relacionado con temas académicos.

3.4. Acompañamiento de trabajo social en bienestar de la escuela de microbiología

Si bien, la profesión de Trabajo Social ha sido uno de los programas en los cuales ha acompañado en los procesos de Bienestar Universitario, en este sentido, el Trabajo Social se ha caracterizado por emprender procesos que motiven y contribuyan en la permanencia estudiantil, pero también en los elementos y condiciones que configuran el entorno laboral, para los empleados,

docentes y administrativos. En este sentido, desde la profesión, hablamos de la gerencia social, orientada al mejoramiento de las políticas sociales de las organizaciones e instituciones, y al desarrollo integral del sujeto, así como lo menciona Lorena Molina en su texto Trabajo Social y Gerencial de Servicios Sociales “La Gerencia Social tiene como objeto de estudio el campo de análisis de instituciones y la organización de la producción, la gestión y evaluación de los servicios y el impacto de estos en el sistema social.” (p. 5) así mismo, se articula en la temática del *Bienestar Social*, en el que las necesidades fundamentales son satisfechas (Molina, S.F., p. 5)

Y es de esta manera en que el Trabajo Social aporta en la construcción de procesos que contribuyan en la gestión de acciones que propende por el bienestar de los empleados, docentes y administrativos de la Escuela de Microbiología en articulación con las intenciones y objetivos de Bienestar Central, en este sentido, aportando en el mejoramiento de su calidad de vida y las relaciones dentro del entorno laboral; así mismo, propiciando espacios para el fortalecimiento del clima de los empleados y docentes en su entorno laboral.

Para este proceso de prácticas académicas, el trabajador(a) social desempeñará un papel de escucha permanente frente a las necesidades e intereses presentes en el campo del clima laboral, en este sentido, su accionar está orientado en el desarrollo de capacidades de los trabajadores con el fin de potenciarlos y llegar al alcance del mayor nivel de bienestar tanto a nivel individual como colectivo. Así mismo, el aporte de la profesión, frente al campo de la práctica son los momentos de la intervención, en el que cada fase, la inserción en el campo, el estudio y diagnóstico del objeto de intervención, la planeación de las estrategias y la ejecución de la misma y la evaluación, permite fundamentarla y darles sentido a las acciones, esta no se desarrolla de manera lineal, sino que es transversal en todo el proceso de intervención.

El Trabajo Social Laboral, desde la perspectiva de los programas de desarrollo,

aspira a solucionar las causas de los problemas sociales surgidos de las condiciones inadecuadas y de las relaciones discordes en el trabajo; humanizar las condiciones de trabajo, inspirar a la empresa en un pensamiento de justicia social, suscitar una mayor cooperación y relación constructiva entre el capital y el trabajo, basado en el reconocimiento de los derechos y deberes mutuos, transformar mentalidad de los dirigentes, iniciando una reforma estructural en la que el bienestar del hombre sea el objetivo principal de toda su acción (TORRES,1985:45). (Aguilar, Cruz y Jiménez, 2007, p. 29)

De esta manera, el trabajador social debe estar comprometido con el acompañamiento a las situaciones problemáticas que surjan dentro del ambiente laboral, como también en el aporte del fortalecimiento de los procesos que se desarrollen dentro del programa de Bienestar y Clima Laboral. Así mismo, el profesional deberá contar para el proceso, cada uno de los componentes que configuran la intervención social, además de tener una apuesta ético-política en el que fundamente su accionar.

4. Situación diagnóstica- objeto de intervención

Desde la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología, se desarrollan los programas de Permanencia Estudiantil y Bienestar y Clima Laboral, los cuales están dirigidos al mejoramiento y fortalecimiento de la calidad de vida de cada uno de los miembros de la comunidad de la Escuela de Microbiología, como estudiantes, docentes y empleados, con el propósito de contribuir por medios de estrategias y actividades en su desarrollo humano. En el marco de este informe de práctica se enfocará en el programa de Bienestar y Clima Laboral, los cuales están constituidos 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.

Si bien, el clima laboral se convierte en un factor importante para el desarrollo del ser, ya sea en lo personal (emociones, físico, etc.) como en lo relacional (Trabajo en equipo, interacción con el otro), como lo menciona Luis Domínguez, Álvaro Ramírez y Andrés García (2013) en su texto *El Clima Laboral como un elemento del compromiso organizacional* el clima organizacional se define como “los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización, y se refieren a las situaciones actuales en una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral.” (p. 62) En este sentido vemos como las situaciones que rodea la organización y las relaciones pueden influenciar dentro del clima laboral.

Cabe resaltar, como situaciones que se presenta en el entorno, es la emergencia sanitaria declarada por el presidente de Colombia Iván Duque, Decreto 417 del 17 de marzo del 2020, debido al Coronavirus o COVID-19, el cual, a mediados del mes de marzo, se estipula algunas recomendaciones para el trabajo en casa y de esta manera, disminuir el riesgo de contagios y de propagación del virus. En este sentido, la Rectoría de la Universidad de Antioquia y el Consejo Académico de la Universidad de Antioquia, decide mediante la Resolución Académica 3397 del 16 de marzo de 2020 la suspensión de las actividades presenciales, de carácter académicas y administrativas de pregrado y postgrado, educación continua, educación flexible, prácticas de laboratorio, cursos semipresenciales en todas las sedes y seccionales de la universidad; por lo que llevó a un cambio del estilo de vida, entre docentes y estudiantes al teletrabajo y el trabajo desde casa

Artículo 3: Se respaldan las medidas de horario escalonado, teletrabajo y trabajo flexible en casa, para atender el deber misional de la Universidad a través de una comunicación permanente entre el personal administrativo, para el cumplimiento de su labor; entre profesores y estudiantes a través de diferentes alternativas y en procura de dar continuidad a las actividades académicas siempre que las condiciones específicas de cada caso lo permitan. (Artículo 3, Resolución Académica 3397, 2020)

En cuanto al personal administrativo y empleados la respuesta de la Universidad a la contingencia causada por el COVID-19 llevado a cabo por la División de Talento Humano, se propone la estrategia de teletrabajo contingente y horario escalonado, teniendo en cuenta las recomendaciones y lineamientos de los organismos sanitarios en el que los grupos de personas que padezcan de las siguientes situaciones, como mayores de 60 años, personas con alguna afectación pulmonar o respiratoria, diabéticos o hipertensos y personas que reciban tratamiento oncológico una enfermedad que genere inmunosupresión, deberán quedarse en su domicilio. (Universidad de Antioquia, 2020, horario escalonado y teletrabajo contingente)

De esta manera, las situaciones y circunstancias que suceden de manera imprevistas, pueden generar algunos cambios y adaptación a nuevos retos, y es en este sentido, en el que se vuelve importante que dentro de las organizaciones e instituciones, en relación al clima que se presenta en lo laboral, así como en las relaciones que se van construyendo con uno mismo y con el otro, dentro del entorno laboral, se evidencie la necesidad de identificar aquellas situaciones y problemas que se enfrenta en torno al bienestar y clima laboral.

4.1. Diagnósticos realizados en la Escuela de Microbiología

En lo relacionado con el Bienestar y el clima laboral, siendo este un elemento en el que los miembros de la organización perciben o experimenta su entorno laboral, es decir, va relacionado a la percepción de los que integra la institución frente al clima organizacional o laboral; en este sentido, se han venido realizando diagnósticos dentro de la Escuela de Microbiología, que permita la visibilización de elementos organizacionales que influyan en el bienestar de los trabajadores y empleados.

Los resultados del diagnóstico de Clima Organizacional realizado por Paula Andrea Ríos Múnera, (Coordinadora de Bienestar de la Escuela de Microbiología en ese momento), en el mes de mayo del 2017, teniendo en cuenta conceptos claves como es el liderazgo, en la que es 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 tiene que ver con la percepción de beneficios; claridad de rol, relacionado con el conocimiento que tienen las personas acerca del cargo que ellos desempeñan; comunicación efectiva, que 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. Cabe resaltar, que este diagnóstico, se desarrolló de acuerdo con los diferentes estamentos que se encuentra dentro de lo organizativo del clima laboral, Administrativos, Docentes, Centro de Extensión, el Banco de Sangre, el Laboratorio Clínico y el Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo.

En este diagnóstico, participan 17 (65%) de un total de 29 administrativos, mencionando que frente a los factores que desfavorecen el clima, se encuentra la disponibilidad de recursos (3.91%) y la calidad de relaciones (3.13%), proponiendo en su actividad de mejoras, espacios de compartir y pausas activas que fomente la interacción e integración entre las personas; con los docentes participando 16 (44%) de un total de 36, se encuentra la calidad de las relaciones con un 3.11% de los encuestados, debido a la sensación de competencia y formación de personas que crean divisiones, y la disponibilidad de recursos con un 3.46%; en el Centro de Extensión participaron 7 (100%) de un total de 7 empleados, allí se evidencia como factor desfavorable, el trabajo en equipo con un 8,16%, el liderazgo con un 6,12% y claridad de rol (6,12%), al no tener en cuenta la labor de los compañeros y desconocer por parte de los docentes la labor del Centro de Extensión. En el Banco de Sangre participaron 19 (54%) de un total de 35 empleados, se encuentra el liderazgo con un 6.93%, relacionado con el abuso de poder y presión de autoridad, proponiendo acciones de mejoras como capacitaciones sobre el buen trato a los empleados; en el Laboratorio Clínico, participaron 10 (20%) de un total de 49 personas, allí se evidencia la calidad de las relaciones (9%), específicamente en el irrespeto, intolerancia y en la lucha de poder y por último en el Laboratorio Docente, Asistencia e Investigativo, participan 14 (35%) de un total de 40 personas, como factores desfavorables, se puede mostrar la calidad de las relaciones con un 4.60%, en la falta de control de las emociones. (Diagnósticos gestión del clima, 2017)

Según el diagnóstico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizado en el mes de julio – octubre del año 2017, elaboran un *informe de evaluación y valoración de los*

factores de riesgo psicosociales, siendo convocados 117 personas entre docentes y administrativos, y respondiendo 65 personas (55,6%), los cuales 41 (63%) son docentes y 24 (37%) son administrativos. En lo que concierne a los resultados de los factores intralaborales, se presenta que, de acuerdo con las *características de liderazgo*, el 68,2% de los evaluados mencionan que la gestión que el jefe lleva a cabo, 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, 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, menciona que debido a las altas demanda de tiempo y esfuerzo, afecta su vida personal y familiar. (Diagnósticos gestión del clima, 2017)

Además, teniendo en cuenta la situación de salud pública generada por el Covid-19, se realiza una *Encuesta de Trabajo en Casa* (2020) 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, teniendo en cuenta los resultados se presenta que los empleados administrativos, hay un desmejoramiento en ciertas áreas específicamente en la dimensión psicosocial extralaboral; en los administrativos hay una “disminución porcentual con respecto a la concertación de objetivos y percepción de las reuniones como acordes, mientras que el acompañamiento adecuado por parte del jefe aumentó”. (Encuesta de trabajo en casa, 2020) y 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.

4.2. Estrategias que se ha venido trabajando en Bienestar Laboral

Desde las gestiones que se han realizado en las prácticas académicas de Trabajo Social y de acuerdo con los diagnósticos anteriores, se han venido generando estrategias que buscan responder a las necesidades presentadas.

En el 2018 se ha desarrollado estrategias como *Exaltando Labores y Destacando Días Célebre*, en el que se busca celebrar fechas significativas para los empleados y docentes, además de reconocer sus quehaceres; *Disfrutando del Bienestar Laboral*, generando espacios para la realización de actividades en el ámbito físico, intelectual y recreativo; *Juntos Somos Escuela*, en el que se propiciaban espacios para compartir con los docentes y empleados y sus familias; *Para, Respira y Reactívale*, realizando pausas activas con actividades lúdicas y cognitivas, fortaleciendo ámbitos como el psicológico, físicos y sociales; *Actividades Emergentes*, en el que dentro de la estrategia Juntos Somos Escuelas, emerge una actividad de celebración e integración de fin de año, con los empleados, docentes y administrativos.

Para el año 2019, se ha desarrollado estrategias como *Para, respira y reactívale*, realizando pausas activas cognitivas para el personal de la Escuela de Microbiología; *Disfrutando del Bienestar Laboral*, llevando a cabo actividades como el Picnic, para el mejoramiento de cada microclima; *Exaltando labores y destacando días célebres*, realizando entregas de detalles y tarjeta de cumpleaños; *Ciclo de formación “Todos por un buen clima”*, en el que se buscaba desarrolla un ciclo de tres talleres de formación para potenciar la comunicación y el sentido de pertenencia. Para el año 2019, se desarrolla en compañía con la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología, Claudia Agudelo y el área de División de Talento Humano, cuatro estrategias para condensar las actividades que se han venido desarrollando anteriormente, propuesta en la siguiente tabla:

Tabla 1 Plan de acompañamiento Escuela de Microbiología- 2019

PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO ESCUELA DE MICROBIOLOGÍA-2019				
Estrategia	Acciones	Responsable	Público	Correlación con riesgo psicosocial
Reconociendo el liderazgo	Entrevistas equipos de trabajo	División de Talento Humano	Profesores y empleados administrativos	Actúa sobre el dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, a partir de intervenir sobre las características del liderazgo, la relación de los líderes con los colaboradores y la retroalimentación del desempeño.
	Devolución Competea: Devolución de resultados a los líderes que participan de la estrategia.	División de Talento Humano	Líderes	

	<p>Retroalimentación líder - Director: Espacio de conversación para identificar fortalezas y oportunidades de mejora.</p>	División de Talento Humano	Líderes	
	<p>Construcción de ficha individual: A partir de la retroalimentación se construye una ficha para cada líder.</p>	División de Talento Humano	Líderes	
	<p>Acompañamiento transversal: De acuerdo con las necesidades que se identifiquen de manera transversal se acompañará a los líderes</p>	División de Talento Humano	Líderes	
	<p>fortaleciendo el liderazgo: talleres de liderazgo con el equipo administrativo</p>	Bienestar	Líderes	
Juntos somos Escuela	<p>Día clásico: Día de la Escuela</p>	Comité de clima - Bienestar - Comunicaciones	Empleados administrativos y profesores	En esta dimensión se interviene sobre el dominio de recompensas derivadas de la organización y reconocimiento.
	<p>Celebración de cumpleaños: A las personas que han cumplido se les lleva un detalle.</p>	Comité de clima - Bienestar - Comunicaciones	Empleados administrativos y profesores	
	<p>Día de la familia</p>	Comité de clima - Bienestar - Comunicaciones	Empleados administrativos y profesores	
	<p>Días célebres: Día del microbiólogo, bacteriólogo, comunicador etc.</p>	Comité de clima - Bienestar - Comunicaciones	Empleados administrativos y profesores	
	<p>Actividad de fin de año</p>	Comité de clima - Bienestar - Comunicaciones	Empleados administrativos y profesores	
Compartiendo saberes	<p>Conozcamos lo que hacemos: Relacionado con lo laboral. Red de roles. Por medio de los picnic y perfiles.</p>	Comité de clima	Empleados administrativos y profesores	Con estas acciones se apunta a fortalecer la claridad en el rol propia y de los compañeros, así como la oportunidad para el desarrollo de habilidades y conocimientos.
	<p>Conozcamos los que somos: Se relaciona con el ser, lo humano. Por medio de los picnic y perfiles.</p>	Comité de clima	Empleados administrativos y profesores	

	Conozcamos lo que sabemos: Conocimientos que tienen las personas más allá de lo laboral. Inventario de lo que la gente sabe.	Comité de clima	Empleados administrativos y profesores	
habilidades para la convivencia y el buen vivir	Pausas activas: Enfocadas en estrés, inteligencia emocional...	Comité de clima	Empleados administrativos y profesores	Con las acciones de habilidades para la convivencia y buen vivir se aporta en la adquisición de estrategias de afrontamiento para el estrés, que permitan, asimismo, afrontar de mejor manera las demandas del trabajo.
	Zona de escucha: Promocionar el servicio	Bienestar	Empleados administrativos y profesores	
	Un café con el equipo Directivo	Comité de clima	Empleados administrativos y profesores	
	Jornada de bienestar laboral	Bienestar	Empleados administrativos y profesores	
	acompañamiento en situaciones de conflicto	Bienestar	Empleados administrativos y profesores	
	Círculos de paz	Comité de clima - Centro de mediación	Empleados administrativos y profesores	
	Plan de cultura: Cátedra abierta, literatura en voz alta, cine club, Actualicémonos.	Extensión - Bienestar	Empleados administrativos y profesores	

Nota: Fuente interna.

Desde lo acordado en el inicio de la práctica académica, se busca fortalecer los programas y estrategias para el personal de empleados y administrativos, los cuales se ha evidenciado poca intervención y no se han tenido tanto en cuenta en el seguimiento y fortalecimiento de sus capacidades y su desarrollo con respecto a su bienestar. Así mismo, en continuar las estrategias planteadas en el plan de gestión del clima, en este sentido teniendo en cuenta lo anterior se identifica, la necesidad de potenciar los procesos llevados a cabo con los empleados y el personal administrativo, desde el acercamiento a sus intereses y necesidades y el seguimiento a las situaciones que impiden el mejoramiento de su calidad de vida.

4.3. Objeto de intervención

Si bien debido a la situación que se presenta debido a la pandemia del Covid-19, las acciones de bienestar de la Escuela de Microbiología se focalizaron en la permanencia de los estudiantes, disminuyendo las acciones llevadas a cabo desde bienestar laboral; en este sentido, se presenta la necesidad de darle continuidad con el acompañamiento que se venía haciendo con los empleados y el personal administrativo y en la estrategias y actividades que se desarrollen dentro de la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología, como en la identificación de situaciones que puedan afectar el clima laboral.

Conforme a los informes de prácticas realizados anteriormente por los practicantes de Trabajo Social y en la revisión de los archivos de Google Drive de la Coordinación de Bienestar de la Escuela, se evidencia la organización de algunos documentos que permitan la contextualización de las líneas de Bienestar, sin embargo, se presenta la dificultad de fundamentar la línea de Bienestar Laboral desde lo teórico y metodológico de cada una de las estrategias propuestas en el plan de gestión del clima.

Así mismo, desde los coordinadores de los servicios, han manifestado *algunas dificultades en la calidad de relacionamiento y en la no adaptación de los cambios generados dentro de algunos servicios de la Escuela de Microbiología, los cuales han ocasionados algunas fracturas dentro del clima laboral*. Además, de acuerdo con los resultados generados del diagnóstico mencionado anteriormente de la *Encuesta de Trabajo en Casa (2020)*, realizado por la División de Talento Humano, en el que menciona que el 45% de los administrativos se encuentran trabajando en casa, mientras que en los profesores son un 90% y dado a las condiciones en los que actualmente se vive por la situación de la contingencia de salud pública, para algunos del personal administrativo y docentes, respecto al aspecto psicosocial extralaboral, ha aumentado la ansiedad siendo uno de los más seleccionado en la encuesta, con un 30% en profesores y un 38% en administrativos.

En este sentido, según lo planteado anteriormente se presenta una disminución en el mejoramiento de ciertas áreas de la dimensión psicosocial extralaboral para los empleados y administrativos de la Escuela, además, hay un aumento de carga en lo laboral, y en el quehacer del hogar, lo que aumenta el cansancio y otras afectaciones a nivel personal y familiar.

5. Intencionalidades

En el proceso de intervención se convergen diversas intencionalidades en los que dan sentido a las acciones a desarrollar, estos están constituidos por “los diversos fines, objetivos y metas con que se aborda el objeto, la atención de problemáticas y la relación con l@s sujet@s” (Cifuentes, 2005, p. 6) estos dan dirección a la intervención, por lo que es necesario hacerlos explícitos y evidenciar esas intencionalidades de los actores involucrados en el proyecto de intervención.

Para la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología, se espera el fortalecimiento de la línea de Bienestar Laboral y Gestión del Clima, a partir de las estrategias, herramientas y actividades que potencie las capacidades 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.

A nivel profesional se pretende proponer y aportar en la construcción de acciones que permita el desarrollo y fortalecimiento de procesos, así como en la mejora de situaciones en la que pueda verse afectado el clima organizacional de la Escuela. Desde el Trabajo Social, el aporte crítico y fundamentado de las acciones que se elaboren y desarrollen es un pilar esencial para el proceso de intervención; así como del enriquecer el accionar a partir de una caja de herramientas teniendo en cuenta el contexto de aislamiento y teletrabajo.

Referente a los docentes, empleados y administrativos de la Escuela de Microbiología, se orienta en la construcción de relaciones que permitan mayor integración e interacción entre sus compañeros de trabajos, además, en el que su calidad de vida dentro de lo laboral aumente, así como, en la disminución del estrés, la ansiedad y otros factores negativos que generen el trabajo en casa u otra situación que afecte en su clima laboral.

6. Concepción de sujeto

El Trabajo Social en su práctica y accionar cotidiano está en constante relación con los sujetos, reconociéndolo como un sujeto activo con capacidad de reflexionar frente a su propia realidad, Cifuentes citando a Kisnerman lo define como “la unidad de atención en la Intervención profesional, emergen en una red vincular con otr@s, en el interjuego de necesidades-satisfactores, se construyen socialmente y son históric@s. La relación profesional se da en un tiempo y espacio (Kisnerman, 163).” (2005, p. 6). En este sentido, es necesario identificar el concepto de sujeto para los diferentes actores involucrados y cómo son concebidos.

Siendo los empleados, docentes y administrativos como 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. Así mismo, los sujetos están en constante construcción, por tal motivo, las relaciones que generen y construyen a su alrededor son piezas esenciales para la construcción colectiva de conocimientos y experiencias que permita el mejoramiento de su clima laboral.

Cabe resaltar la concepción frente a algunos actores claves para el programa de Bienestar Laboral, como

Personal administrativo: son aquellas personas vinculadas con las instituciones, que desempeña labores distintas a la docencia, los cuales se clasifican en directivos y/o ejecutivos, profesionales, auxiliares o asistencial y servicios.

Docencia: forma a los estudiantes en los campos disciplinares y profesionales, a través de programas curriculares y métodos pedagógicos. Se clasifican en docentes de cátedra, docente de planta y docente ocasional.

7. Condicionantes

En el campo de práctica, es posible presentarse situaciones que afecte el desarrollo de la misma, y en esta medida, generar ciertos obstáculos para llevar a cabo de manera efectiva la intervención; a lo anterior se le denomina como condicionantes. Dentro del clima organizativo y teniendo en cuenta los elementos del contexto, pueden influenciar de manera significativa en problemáticas que puedan afectar de manera directa o indirecta a los actores involucrados. Es por esto que se hace necesario tenerlos en cuenta en el desarrollo del proceso de práctica.

Como condicionantes podemos evidenciar, en torno a los diagnósticos, la desactualización de la información que permita dar base a las acciones a desarrollar en la línea de Bienestar Laboral; de esta manera, las acciones y estrategias no apunten a responder y dar solución a las necesidades y situaciones actuales de los empleados, administrativos y docentes.

Además, en relación con el contexto, hubo situaciones que dificultaron la interacción con el otro de manera presencial, como la emergencia sanitaria del Covid-19, de tal forma, que no se logra el acercamiento y el contacto físico para evidenciar otras situaciones o necesidades en los que el sujeto se encuentra.

Otros de los condicionantes, es la dificultad para encontrar información registrada en las carpetas de Google Drive de Bienestar de la Escuela, puesto que aún falta organizar algunos archivos, que pueden dar una contextualización de lo que es la Escuela y su constitución en términos organizacionales; en este mismo sentido, no se encuentra información frente al organigrama de la jerarquía de cada uno de los estamentos de la Escuela, es decir, hay poca aclaración frente a la estructura de organización de la Escuela de Microbiología desde Bienestar de la Escuela.

Otro factor que influye como condicionante, tiene que ver con aquellas acciones o actividades que a nivel institucional surgen a último momento, sin tener en cuenta el tiempo para su planeación. Además, el no contar con recurso humano contratado que potencie las acciones y el desarrollo de los procesos especialmente de Bienestar Laboral, con el fin de que puedan dar continuidad a las necesidades que se evidencia dentro del clima laboral, sin la necesidad de darse a la espera de otros practicantes que puedan seguir con el proceso.

8. Consolidantes

Como elementos a mencionar dentro de la práctica académica que permitió afianzar y llevar a cabo un buen desarrollo del proceso, se destaca la disposición y posibilidad frente a los seguimientos de las actividades y acciones que se desarrollan semanalmente, con el fin de revisar la planeación y poder fortalecerlas de manera conjunta con el equipo, así como la socialización el conocimiento de los otros procesos que se estén realizando dentro de la Coordinación de Bienestar, de tal forma que contribuya en la integración del equipo; así mismo, en la disposición del equipo, conformado por practicantes de Trabajo Social, coordinadora, auxiliar y practicante de Psicología, en el que el aporte a las acciones a desarrollar sea de manera que pueda incluir otras miradas y percepciones.

El acompañamiento que de manera constante se ha realizado por parte de la asesora académica, en la orientación de inserción y planificación del proyecto de intervención en el campo, como la acompañante institucional, desde el seguimiento de las acciones que se ha estado desarrollando.

9. Objetivos

9.1. Objetivo General

Contribuir en el fortalecimiento de la calidad de las relaciones de empleados, administrativos y docentes; así como de las acciones que se desarrollan en la línea de Bienestar Laboral de la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia durante el periodo del 12 de octubre de 2020 y el 13 de junio del 2021.

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.
- Dar continuidad a los procesos, talleres y actividades que se vienen realizando desde la línea de Bienestar Laboral y Gestión del Clima.
- Consolidar la información actualizada de los diagnósticos realizados después del año 2017, y de documentos que permita la fundamentación para las acciones a desarrollar.

10. Fundamentación teórica

10.1. Referente teórico y/ de intervención

Construccionismo social

Para este proyecto de intervención la teoría en la que se fundamenta es la del *construccionismo social*, la cual parte en que la realidad social se construye desde la interacción con el otro; en este sentido los sujetos son los protagonistas en la construcción de su realidad en su entorno. Esta teoría nace en los inicios de la década de 1970 en el mundo contemporáneo como una crítica a la psicología social, siendo uno de los precursores Kenneth Gergen, entendiéndola como “un conjunto de conversaciones que se desarrollan en todas partes del mundo y participan, todas ellas, en un proceso que tiende a generar significados, comprensiones, conocimientos y valores colectivos (Gergen, 2006).” (Bruno, Acevedo, Castro & Garza, 2018, p. 4) de esta manera, podemos entender que el construccionismo social, está relacionado con aquellos configuraciones y significados que el sujeto va construyendo de su entorno y con las relaciones que va creando con lo que le rodea.

Otros de los conceptos y planteamientos que se encuentra dentro de esta teoría, está orientado *en la ética* que conlleva las relaciones, como lo menciona Magnabosco citando a Shotter & Lannamann considerando 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 principal factor para la construcción de una realidad, desde el sentido que cada sujeto le da, teniendo en cuenta la influencia de la dimensión cultural en las que el sujeto se desenvuelve.

Si bien para Magnabosco, esta teoría presenta algunas características de los cuales es necesario reconocer, la primera es *conocer el mundo por la historia y por la cultura*, comprendiendo en que el sujeto está influenciado por una cultura, en este sentido, se reconocer el contexto de su realidad; segundo, *tener en cuenta la interacción entre las personas*, en la que constantemente el sujeto se encuentra en interacción y en relacionamiento con el otro; la tercera, *la relación entre conocimiento y acción*; y cuarta, *el realce de una postura crítica y reflexiva como producción del conocimiento*.

En este sentido y teniendo en cuenta los planteamientos anteriores, esta teoría desde el Trabajo Social orienta en el reconocimiento de las relaciones que se construyen y el sentido que cada sujeto les da a las relaciones en las que va configurando en su entorno laboral.

10.2. Referentes conceptuales

Bienestar Laboral

Dentro de un contexto institucional, se vuelve fundamental no solo poner atención en la permanencia de los estudiantes, sino también en la calidad de vida de los empleados y administrativos que también hacen parte de lo organizativo, en este sentido, es necesario de hablar del bienestar que permita el desarrollo social, personal y profesional, dentro de lo laboral. En esta línea, el bienestar “implica tener seguridad personal y ambiental, acceso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud y buenas relaciones sociales, todo lo cual guarda una estrecha relación y subyace a la libertad para tomar decisiones y actuar. (Sen, 1982)” (Castañeda, Betancourt, Salazar & Mora, 2017, p. 1).

El bienestar en lo 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. De esta manera, es fundamental para la promoción tener en cuenta y reconocer algunos factores que pueden incidir en el bienestar de los empleados, docentes y administrativos, según Castañeda, Betancourt, Salazar & Mora, citando a Berg, son características específicas del trabajo, prácticas de alto rendimiento en el trabajo y factores que afectan el entorno de trabajo (p.3).

Clima organizacional

Desde un entorno laboral, en las que se encuentra diversos sentidos y significados, se hace fundamental el referirnos al ambiente en lo organizativo, es decir, el clima organizacional que es entendido de acuerdo con Domínguez (2013) 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). De esta misma manera Domínguez en su texto menciona otras conceptualizaciones frente al clima organizacional, en el que según

Tagiuri y Litwin, citados por Denison (1991), expresan que: “El clima organizacional es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno de una organización que: (a) experimentan sus miembros, (b) influye en su comportamiento y (c) se puede describir en

función de los valores de un conjunto particular de características (o actitudes) de la organización”. (Domínguez, 2013, p. 62)

En este sentido se puede identificar ciertos elementos que constituyen el clima organizacional, como son las relaciones que existen dentro de la organización, las cuales va 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.

Calidad de vida

El hablar de la calidad de vida y su conceptualización, es necesario tener en cuenta que puede ser definido de diversas maneras y que puede ser comprendido en diferentes niveles como lo biológico, económico, sociales, psicológicas, entre otros; en este sentido, el ser humano está constituido por diferentes áreas, los cuales se está en constante búsqueda de su satisfacción, y de esta manera aportar en su desarrollo y así a su bienestar. Debido a lo anterior, la calidad de vida tiene que ver con aspectos objetivo, pero a su vez con lo subjetivo, así lo menciona Rubén Ardila (2003) en su artículo *Calidad de vida: una definición integradora* “En general se refieren a una propiedad que tiene el individuo para experimentar situaciones y condiciones de su ambiente dependiendo de las interpretaciones y valoraciones que hace de los aspectos objetivos de su entorno.” (P. 162). De esta manera, se puede mencionar que uno sus intenciones en común frente a la calidad de vida es que la percepción de los sujetos frente a la satisfacción de sus necesidades y la promoción de oportunidades, puedan llevarse a cabo para su realización personal.

Sin embargo, para 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)

Con base a esta definición, podemos evidenciar algunos aspectos que distinguen a la calidad de vida, como es la búsqueda de la satisfacción con el fin de llevar a la persona a *la realización de*

sus potencialidades; otro elemento clave es los factores objetivos y subjetivos en los que constituyen a la calidad de vida, entendiendo que desde lo subjetivo va según a la experiencia que tenga el sujeto frente a lo que perciba frente a sí mismo, mientras que lo objetivo, tiene que ver con la relación en el bienestar material, es decir, el entorno. (Ardila, 2003)

La calidad de vida desde el punto de vista laboral, según 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. (Prr. 1)

Desde esta perspectiva la calidad de vida laboral, se enfoca en las condiciones laborales de las personas, las cuales le 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.

Relaciones Laborales

Si bien, dentro de lo laboral se está en constante relación con el otro, en este sentido, el ser humano se distingue por ser social que durante toda su vida está en continuas relaciones con el entorno y otras personas, así lo menciona Sorleidy Moreno y Elkin Pérez (2018) en su texto *Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó* Diego Luis Córdoba citando a Moyano

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, lo cual forma 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)

En este sentido, dentro de lo laboral las relaciones tiene que ver con aquellas prácticas de interacción que se establecen dentro del entorno laboral, entre los empleados y la organización, 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 aquellos que se establecen en convenios, acuerdos, estamentos, entre otras. (p. 153)

Por otro lado, las relaciones laborales contribuirán en el logro de los objetivos propuestos por la organización; así como lo indica Odette Dávila y Fernanda Martínez, en su texto *Relaciones laborales en las empresas de trabajo temporal* en el que “Para que se produzca una buena interrelación es necesario que se dé un trato justo y lógico a los empleados de la empresa, para que estos se involucren en los objetivos de la organización. (Gómez, Balkin & Cardy, 1998)” (2005, p. 34) en este sentido, las relaciones que se crean dentro de lo laboral, puede influenciar en el cumplimiento y desarrollo de las intenciones propuestas en la organización.

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) Además, el tipo de relación que puedan desarrollarse dentro de la organización, se encuentra determinada por la comunicación, el contacto y el trato que se construye en ciertos espacios y tiempos (Paredes, S.F. p. 20) y en este sentido, aportar en la interacción con los compañeros de trabajo.

Factores psicosociales de riesgo.

Si bien dentro del entorno laboral, también puede generarse situaciones en los que la persona puede ser afectado ya sea de manera positiva o negativa en su desempeño laboral, entres estos podemos mencionar los *factores psicosociales de riesgo*, los cuales para Pedro Gil, 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.” (2012, p. 238), en este sentido, tiene que ver con aquellos elementos que de alguna manera afectan e influyen en el desarrollo del trabajo y en la calidad de vida laboral. Sin embargo, para otros autores estos factores psicosociales “(...) ‘son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del

trabajador y abarcan muchos aspectos”” (Moreno, 2011, p. 7), por tal motivo, para la identificación de aquellos factores, puede ser amplias y abarcar diversos aspectos.

Frente a los factores psicosociales de riesgos, son aquellos factores en los que puede causar daño a la salud, ya sea de manera física o psicológica,

se refieren a las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador¹⁷, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral. (Moreno, 2011, p.7)

En este sentido, 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.

11. Fundamentación metodológica

Dentro de la intervención social, se reconoce la fundamentación de lo metodológico, para 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, es necesario fundamentarlo y tener una base en la que se sustente lo realizado; además, cabe resaltar en que este proceso se realiza de manera virtual, por lo que, la construcción de la metodología, es en base a la educación virtual.

La metodología es definida como “una estrategia general para concebir y coordinar un conjunto de operaciones mentales” (Cifuentes, 2005, p.10) el cual permite darle organización al proceso. Teniendo en cuenta 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 poder enriquecerlo en su accionar. Para este proceso, se describe cada uno de los elementos que compone la fundamentación metodológica, en este caso, el enfoque metodológico en el que se encuentra orientado, los métodos de intervención con cada uno de sus momentos, las técnicas y estrategias a llevar a cabo y los niveles y tipos de intervención.

11.1. Enfoque metodológico

El enfoque que guió la intervención es el de *intervención en crisis*, la cual consiste en apoyar a los sujetos en hacer frente a situaciones que surjan de manera imprevista y pueda causar algún tipo de trauma o afectaciones, así lo define Juan Viscarret en su texto *Modelos de intervención en Trabajo Social*

una persona y/o familia o grupo para que puedan afrontar un suceso traumático de modo que la probabilidad de efectos negativos (daño físico y psicológico, estigmas emocionales) se aminoren e incremente la posibilidad de crecimiento, de nuevas habilidades. opciones y perspectivas vitales (p. 313)

Para este proyecto, podemos entender la crisis como aquella situación en la que produce en el sujeto un desequilibrio, ya sea emocional, social, cultural, entre otros, o una desorganización, haciendo experimentar en el sujeto cierto impedimento en su normal funcionamiento de las situaciones, produciendo frustración y estrés (modelos y métodos en Trabajo Social, p. 132) para

autores como Bard y Ellison, lo definen como “crisis es una reacción subjetiva a una situación vital estresante, situación que afecta a la estabilidad individual y en donde se encuentra comprometida la capacidad para hacerle frente (Bard y Ellison, 1974: 68)” (p. 132). Sin embargo, para otros autores, presenta el concepto de crisis de manera positiva, como una oportunidad frente a las situaciones que se presenta

Aguilera y Messick (1982) van más allá señalando que la crisis puede ser vista como un punto decisivo para la vida de las personas. Entienden que los momentos de crisis son una oportunidad, sobre todo porque los individuos son más receptivos a una influencia terapéutica, a una influencia de ayuda. (p. 132)

En este sentido, la crisis permite a los sujetos poder encontrar nuevas habilidades para hacer frente a las situaciones que se les presente en la vida. Sin embargo, para el Trabajo Social, se plantea la intervención en crisis como un modelo para el accionar, el cual de acuerdo con Viscarret (2017) en su texto *Modelos y métodos de intervención en Trabajo Social*, menciona que este

se basa principalmente en la disminución del estrés, de la presión que padece una persona cuando se encuentra ante un acontecimiento vital que desestabiliza su equilibrio normal, siendo el objetivo ayudarlo a reestablecer y reorganizar dicho equilibrio mediante la potenciación de sus capacidades adaptativas y de respuesta. (130-131)

Este modelo presenta algunos postulados que nos pueden dar orientación para la fundamentación de la intervención, entre estos se encuentra en que los sujetos cuentan con capacidades propias y con potencial para la generación de soluciones y resolver problemas; por lo que, como una de las finalidades del Trabajador Social, es la orientación y acompañamiento para el descubrimiento de esas capacidades.

Para este proyecto es importante tener en cuenta la situación que actualmente se vive debido a la contingencia del COVID-19, en el cual ha generado cambios y modificaciones al estilo de vida para algunos empleados, administrativos y docentes; además de cambios dentro de los servicios como el Laboratorio Docente Asistencial e Investigativo, los cuales han generado algunas fracturas dentro del clima laboral.

11.2. Método- Momentos- Estrategias

Para el desarrollo de la fundamentación metodológica y la formulación del proyecto de intervención, es necesario traer a colación el método de Trabajo Social a desarrollar, lo cual permite orientar el accionar de la práctica. Teniendo en cuenta las construcciones que se han realizado en la fundamentación metodológica de Trabajo Social, para este proyecto de intervención, se tiene en cuenta el *método integrado*, el cual se estructura en cinco momentos los cuales no son lineales, sino que es transversal en todo el proceso de intervención.

Si bien el método es conceptualizado por algunos autores como Siporin (1975) como “‘el cómo’ ayudar a planificar, a instrumentalizar una actividad a través de la cual se lleven a cabo las diferentes tareas y se consigan los objetivos planteados” (Viscarret, 2017, p. 35) para Kisnerman menciona que el “método es un camino analítico-sintético hacia el objeto para conocerlo y transformarlo” (Viscarret, 2017, p. 36) de esta manera, podemos entender que el método son un conjunto de acciones que nos permite analizar y alcanzar los objetivos propuesto en la intervención.

Para el método integrado, es necesario comprender que, al iniciar en un proceso de prácticas, se da paso a *la inmersión o inserción* del campo, con el propósito de conocer la realidad, es aquí donde se da el primer momento del método que es el *estudio* de la realidad, en el que se busca indagar y explorar la realidad social (Godoy, 2016, p.5); 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 de las consultas internas de la información registrada en Google Drive de Bienestar de la Escuela.

Como segundo momento, está el *diagnóstico*, que, a partir del reconocimiento de la realidad, analiza e interpreta una situación problemática (Godoy, 2016, p.5); el cual se evidencio en los estudios de los diagnósticos que se habían realizado en años anteriores por parte de Escuela de Microbiología y División de Talento Humano, en términos del clima laboral; además de las conversaciones generadas por coordinadores y jefes de la Escuela en situaciones que previamente ellos habían identificado como necesidades para atender.

Como tercer momento se da la *planificación*, en el que se construyen las posibles soluciones para el problema planteado (Godoy, 2016, p.5); evidenciados en las estrategias a desarrollar para acompañar en los procesos y situaciones que surgiera dentro de la práctica. En este momento se construye en conjunto con la coordinadora de Bienestar de la Escuela, teniendo en cuenta actividades que se vienen desarrollando como, los talleres para el personal de Laboratorio Docente

Asistencial e Investigativo, Laboratorio Clínico y el Banco de Sangre y encuentros de zona de escucha.

El cuarto momento es la *ejecución*, en el que se lleva a cabo el plan de intervención (Godoy, 2016, p.5); este va ligada a la planeación que se haga del plan de acción, para este se tiene en cuenta también, la continuidad de las estrategias que se han venido desarrollando en Bienestar Laboral. Por último, está el momento de *evaluación*, el cual se analiza la información generada, para la valoración de sus resultados. (Godoy, 2016, p.5); este será de manera constante en el proceso de intervención, realizando un seguimiento a las acciones que se van realizando, a través de los informes y reuniones interinstitucionales de seguimiento del proceso.

11.3. Técnicas

Para el desarrollo, formulación y ejecución del proyecto de intervención, se hace uso de herramientas que permitan la recolección y el análisis de la información, utilizadas en los momentos integrados de Trabajo Social. Cabe resaltar, que la ejecución del proyecto será de manera virtual, por lo que también se hará uso de las herramientas y plataformas virtuales como Google Meet, MentiMenter, Padlet, entre otras plataformas que permitan la interacción desde lo virtual.

- **Observación participante:** Permite reconocer los elementos que constituyen la realidad, con el propósito de ampliar la visión. Es definida como una técnica en el que se observa “las prácticas o “el que hacer” que los agentes sociales despliegan en los “escenarios naturales” en que acontecen, en las situaciones ordinarias en que no son objeto de atención o de reflexión por parte de estos mismos agentes (Labov 1976, 146; Marshall y Rossman 1989, 79)” (Jociles, 2018, p. 126) en esta medida, la observación de las acciones y estrategias que se lleven a cabo por Bienestar de la Escuela, las relaciones que se establecen dentro de la Escuela, permitirá el reconocimiento de situaciones que estén afectando el desarrollo de actividades.
- **Entrevista semiestructurada:** La entrevista es definida como una conversación el cual se propone un determinado fin o el de obtener ciertas respuestas a interrogantes planteados (Díaz, Torruco, Martínez y Varela, 2013, p. 163). Para la realización de este proyecto se

utilizará la herramienta de entrevista semiestructurada, el cual es menos rigurosa que la estructurada, pues plantean preguntas que pueden ser ajustados de acuerdo con los entrevistados, “Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos.” (Díaz, Torruco, Martínez y Varela, 2013, p. 163). En este sentido, se pretende poder dialogar con preguntas orientadoras a personas claves que puedan aportar en la construcción del proyecto de intervención y en la planeación de las acciones a desarrollar en el programa de Bienestar Laboral.

- **Revisión documental:** que permite indagar en las informaciones recopiladas frente a las acciones y productos que han realizado respecto a un tema, en este caso, se hace la revisión de aquellas elaboraciones que han realizado anteriormente practicantes de Trabajo Social y Psicología.
- **Técnicas interactivas:** Es definida según Andrea Quiroz, Ángela Velásquez, Beatriz García y Sandra González como “el conjunto de procedimientos y herramientas para recoger, validar y analizar información” (2002, p. 48) el cual contribuyen en la generación y análisis de información referente a un objetivo o meta a alcanzar. Además, estas técnicas buscan promover encuentros en los que se genere una interacción entre los sujetos y en este sentido, “hacer visibles o invisibles, sentimientos, vivencias, formas de ser, creer, pensar, actuar, sentir y relacionar de los sujetos para hacer deconstrucciones y construcciones” (Quiroz, Velásquez, García y González, 2002, p. 48). Por lo que se pretende a partir de estas técnicas interactivas, generar espacios de encuentros con los empleados y docentes, que permitan la interacción, pero así mismo, el reconocimiento de sus experiencias y su percepción frente a algunas situaciones.
- **Grupos focales:** Con base a la conceptualización del grupo focal, éste aporta en la generación de conocimientos más detallados y profundos de las experiencias de los participantes. Se planifica en relación a tres elementos, los cuales son, uno, la exploración y descubrimiento, a partir del reconocimiento de los saberes, que los sujetos tengan frente algo; dos, el contexto y profundidad, los cuales se convierte en pilares fundamentales para

la comprensión de las situaciones; y tres, interpretación, en el que se desarrolla un análisis frente a las situaciones mencionadas en el momento de exploración y descubrimiento. (Mella, 2000, p. 7-8)

- **Silueta de emociones:** Teniendo en cuenta la definición de la técnica de silueta, su objetivo es a partir de las estéticas corporales del sujeto, identificar como se visualizan ante los otros (Quiroz, Velásquez, García y González, 2002, p. 86). Sin embargo, desde lo planteado en la silueta de emociones, esta técnica busca en que los sujetos puedan expresar y reconocer aquellos sentires frente a una situación determinada, y luego evidenciarlo en lo corporal. De esta manera posibilita el reconocimiento de sus emociones que los identifican. Ésta en el proceso de práctica, pretende generar un análisis de las emociones que los sujetos expresen.
- **Talleres:** Frente a las características que hacen parte de un taller, se encuentra que es una construcción colectiva de ideas y planteamientos de un tema en específico, además, reconocido como un instrumento válido para la socialización, la transferencia, la apropiación y el desarrollo de conocimientos, actitudes y competencias de una manera participativa y acorde a las necesidades y cultura de los participantes. Es una forma de recoger, analizar y construir conocimiento. (Quiroz, Velásquez, García y González, 2002, p. 95) En este sentido, a través del taller, se busca equipar a los empleados, administrativos y docentes, con herramientas que contribuyan al mejoramiento del clima laboral; además, promueve la escucha, como también la comprensión y construcción de conceptos.
- **Hablemos de estar en casa:** Otras de las técnicas que se realizó en el proceso de práctica, tiene que ver con generar espacios de escucha, que permita expresar sentires y emociones frente al trabajar desde casa. En este se utilizó el origami, en el que se iba realizando paso por paso una mariposa de origami en medio del encuentro, mientras se conversaba alrededor de unas preguntas orientadoras que permitieran reconocer fortalezas en trabajar desde casa, pero también aquellas dificultades.

11.4. Tipos y Niveles de intervención

Debido a que la realidad social se encuentra en constantes cambios, los cuales van generando ciertos fenómenos estructurales los cuales se deben de considerar “para dotar a la profesión, de propuestas metodológicas y modelos de formación que permitan ampliar el horizonte de su actuación.” (Vélez, S.F, P. 1) en este sentido, se destacan las tipologías y niveles que puedan guiar a la intervención y orientar su accionar.

Con referencia al tipo de intervención para este proceso, se identifica *la promocional*, la cual está orientada en el desarrollo del ser (social y humano) y busca potenciar las capacidades tanto del sujeto como del colectivo, en este sentido, el sujeto se convierte en un actor activo en la construcción de su propia realidad y su bienestar. Además, se reconoce *la educativa*, que se centra en afirmar los valores para la convivencia social, además de promover que los sujetos, sean capaces de interpretar su realidad *de manera ética y responsable*, este tipo de intervención, aunque esté presenta en la promocional de manera indirecta, es necesario resaltarla, puesto que, en los procesos llevados dentro del campo, se da la interacción entre docentes, empleados y administrativos, los cuales son fundamentales para la construcción de sentidos y significados que ellos le dan a su realidad.

Frente a los niveles de intervención, si bien debido a la situación de la emergencia sanitaria generada por el Covid-19, el proceso académico, aunque no se esté abracando de manera presencial, se está desarrollando acciones directamente con los actores involucrados, por este motivo, para este proyecto el nivel de intervención se enmarca **en la intervención directa**, en el que se establece un contacto entre el profesional y los sujetos, con el propósito de responder a ciertas demandas o situaciones, la cual responde a las necesidades presentes y en el mejoramiento de las relaciones de los empleados, docentes y administrativos. Sin embargo, también se desarrolla en la **intervención indirecta**, que aunque no requiere un contacto directo entre el profesional y los sujetos de la intervención, si se convierte en piezas fundamentales para garantizar la eficacia del accionar del proyecto; este se evidencia desde el contacto con Bienestar Universitario Central, según los servicios que éstas brindan a los estudiantes, empleados y docentes de la Universidad, así como la comunicación que se establecen con la División de Talento Humano para los diagnósticos que se realizan del clima y las relaciones del personal administrativo y docentes.

12. Lo ético y lo político

Para el Trabajo Social en su devenir histórico ha sido crucial la fundamentación desde una apuesta ética social y ciudadana, de esta manera lo menciona Norma Fóscolo (2004) citando a Arangure se entiende en que la ética contribuye en el logro de cierto estándar moral objetivo, con el propósito de aportar en el mejoramiento del ser del hombre (p. 3); en esta medida todo ser humano son sujetos morales. Sin embargo, los valores en los cuales guía la ética profesional del Trabajador Social, se encuentra permeada en cuatro consideraciones.

La primera, es considerar la esfera *política*, que tiene que ver con el interés común; la segunda, con la esfera *institucional*, en las que cada institución se encuentra regida por sus propias normas de acuerdo con sus propios intereses políticos; tercero, la *moral personal*, en donde encontramos diversas subjetividades debido a la presencia de diferentes tradiciones y culturas, los cuales influyen en los valores morales del sujeto; y cuarto, la esfera de la *profesión*, en los que se identifica código deontológicos que regula la acción de los profesionales. (Fóscolo, 2004, p. 4-5)

Conforme a lo anterior, la ética social influye en los diferentes ámbitos mencionados anteriormente, así mismo, en el accionar y proceso de intervención; esto se ve evidenciado en cada una de las consideraciones que desde la institucionalidad le apuesta en el trabajo con los empleados, administrativos y docente, así como, los valores morales con que cada uno de ellos se identifican; además, el aporte que desde la profesión le da para la intervención. Frente a los valores y principios éticos que aporta la profesión al proyecto de intervención, encontramos que desde el código de ética de Trabajo Social (2015) se apuesta por los siguientes

1. **Justicia:** El cual busca el reconocer y dar lo que corresponde a cada uno, sin distinción. En esta medida, la función del trabajador(a) social, se centra en la promoción de la justicia social.
2. **Dignidad:** En el que el trabajador(a) social en su relacionamiento con el otro, reconozca el valor inherente que merece todo ser humano.
3. **Libertad:** relacionado con la autonomía y autodeterminación en la toma de decisiones y acciones, sin que estos afecten los derechos de los demás, en este sentido, el rol del trabajador(a) social, se centra promover la participación y el desarrollo de capacidades para la toma de decisiones y de conciencia.

4. **Igualdad:** los cuales el trabajador(a) social tiene la responsabilidad de orientar su intervención en el acceso de los derechos y oportunidades para todas las personas, sin realizar alguna distinción o discriminación.
5. **Respeto:** el cual se les reconoce los derechos de los sujetos, sus subjetividades frente a la realidad social y sus diferencias culturales.
6. **Solidaridad:** por el que el trabajador(a) social, gestiona recursos para la atención de situaciones vulnerables y demandas sociales de la población para el logro de su bienestar.
7. **Confidencialidad:** en la que se le otorga el carácter de secreto a la información obtenida, de esta manera respetando la privacidad de los sujetos.

12.1. Análisis de coyuntura: el Trabajo Social en Bienestar línea laboral- clima, bajo el contexto de Covid-19.

Uno de los retos en los que el Trabajo Social se enfrenta durante el proceso de intervención, es la situación generada por el COVID-19, los cuales ha ocasionado algunos cambios en los estilos de vida, así como ha suscitado ciertas necesidades y dificultades. Y es que, debido a la pandemia, muchos de los empleados y docentes de la Universidad de Antioquia, tuvieron que asumir el teletrabajo; con el propósito de mitigar riesgos de contagios, el gobierno ha puesto restricciones para la población, como los viajes, el aislamiento social, cancelación de eventos y cierres de algunos establecimientos.

Para algunos empleados y docentes han incorporado la modalidad de teletrabajo, viéndose en un contexto en el que les toca convivir con su familia más tiempo de lo anterior, abrir espacios para el teletrabajo y con ellas sumarles las responsabilidades del hogar; si bien, aunque para algunos esta modalidad de trabajo ha sido un impacto positivo, ya sea en la reducción del tiempo que se utilizaba para la movilización, entre otras cosas; para otros, ha sido un impacto de manera negativo, en los que han aumentado el estrés y la carga laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Trabajo Social, tiene un gran reto frente a la situación que actualmente se está viviendo, en primer lugar, dada a las condiciones de la modalidad de trabajo en casa, el acercamiento y contacto físico disminuye, por lo que siendo seres sociales, y en el que la interacción y relacionamiento con los compañeros de trabajos, se convierte en una necesidad del

ser para la creación ambientes de confianza, estas se ven afectadas y en algunos casos fragmentadas por no haber una buena comunicación.

Si bien, la apuesta desde Trabajo Social, es seguir fundamentando la intervención en las acciones desarrolladas en bienestar laboral, y que contribuya en mejorar la calidad de las relaciones desde la virtualidad. Cabe aclarar, que la virtualidad no sustituye las relaciones que puedan gestarse desde la presencialidad, sin embargo, debido a la situación actual, el aporte desde Trabajo Social, es la creatividad para la creación de estrategias que contribuyan en el bienestar de empleados, administrativos y docentes de la Escuela.

13. Resultados esperados

De manera general, con el proyecto de intervención se busca fortalecer cada una de las acciones que se han venido realizando desde el programa de Bienestar Laboral (Gestión del clima), así como su fundamentación metodológica, teórica de sus estrategias. Frente a los diagnósticos que se han realizado en la Escuela de Microbiología con el personal de empleados, docentes y administrativo, se pretende la consolidación de los diagnósticos que se han realizado después del año 2017, y la organización de la información referente a los antecedentes de Bienestar Laboral.

En lo que respecta a los empleados, docentes y administrativos, se pretende apoyar en el acompañamiento en situaciones de crisis o necesidades que surjan debido a los cambios generados por el COVID-19; contribuyendo en el mejoramiento de las relaciones interpersonales, como en la calidad de vida.

	el correo y el Google Drive																																					
	Revisión de la información que se encuentra en el Google Drive del correo de bienestar de la Escuela de Microbiología																																					
<p align="center">DIAGNÓSTICO (CONFIGURACIÓN OBJETO DE INTERVENCIÓN)</p>	Reunión con el practicante de Bienestar y Clima Laboral, para la contextualización de las acciones que se realizan en el campo																																					
	Revisión documental para para la contextualización y configuración del objeto de intervención del campo de práctica.																																					
	Revisión documental de los diagnósticos que se han realizado en la línea de bienestar y clima laboral.																																					
<p>Objetivo: Identificar las problemáticas y/o necesidades que se encuentra en la realidad social para la generación de acciones.</p>	Observación participante de las actividades, talleres y encuentros que se desarrolla en Bienestar y Clima Laboral.																																					

Construcción de la situación diagnóstica y objeto de intervención del campo de prácticas																																					
Construcción de la contextualización para el informe de la práctica en el campo de bienestar y clima laboral																																					
Entrevista grupal para el personal del Laboratorio Docente Asistencial e Investigativo para la realización del encuentro silueta de emociones																																					
Construcción del informe de resultados de la actividad silueta de emociones con el Laboratorio Docente Asistencial e Investigativo de la IPS Universitaria																																					
Socialización del informe silueta de emociones con la coordinadora de bienestar y la coordinadora del centro de extensión																																					

15. Evaluación del proceso de práctica en tiempos de pandemia

Presentación

En este apartado se pretende mostrar los resultados y la evaluación de la práctica realizada en la Escuela de Microbiología, en la línea de Bienestar Laboral en el periodo del 13 de octubre al 12 de junio, comprendido entre el semestre 2020-2 y 2020-1. Para esto, en primer lugar, se presenta las acciones que se desarrollaron en la práctica anterior, las acciones que se realizaron en este proceso de prácticas, y un análisis frente a las actividades que se llevaron a cabo. Luego se describe el apoyo por parte de la asesora académica y la acompañante institucional. Por último, se menciona algunas consideraciones como a manera de reflexión frente a los retos de Trabajo Social de su accionar en tiempos de pandemia.

16. Objetivos de la evaluación

16.1. Objetivo general

Evaluar el proceso de intervención de la práctica profesional de Trabajo Social, desarrollada en la línea de bienestar laboral, de Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, durante el periodo del 13 de octubre al 12 de junio.

16.2. Objetivos específicos

- Identificar las actividades y acciones que se desarrollaron en cada una de las estrategias de la línea de bienestar laboral.
- Mostrar los resultados tanto cualitativos, como cuantitativos; generados a partir de las acciones realizadas, y cada uno de los productos realizados en las prácticas profesional.
- Presentar asuntos o recomendaciones a tener en cuenta en el proceso de práctica realizada, así como los aportes y/o elementos para la fundamentación, y las dificultades del proceso llevado a cabo desde la línea de bienestar laboral.
- Valorar el acompañamiento realizada desde lo académico y lo institucional en el proceso realizado de las prácticas; además, en el apoyo de la agencia de práctica desde sus recursos y relaciones.

17. Productos de la práctica

17.1. Metas académicas

Si bien el trabajador social, durante su formación recibe y se nutre de diversas herramientas para la comprensión de la realidad social, es en el hacer de la profesión, donde se materializa aquellos aprendizajes adquiridos; en este sentido, en el proceso de formación se orienta a equipar de bases en el accionar y en el análisis de las situaciones problemáticas presentes en la sociedad, por tal motivo, la práctica académica profesional, se convierte en un elemento fundamental para la reflexión de aquellos conocimientos teóricos, metodológicos, epistemológicos y éticos políticos, que se han adquirido durante la formación con el propósito de potenciar el accionar en la realidad. Además, por parte de la practicante, este proceso se convierte en un espacio para el aprendizaje, y afianzar de manera más práctica, aquellas teorías y conceptos que fundamentan la profesión, así como el conocer sobre el campo laboral, para aprender sobre como desenvolverse en los diferentes aspectos de la realidad.

17.2. Metas institucionales

Como se describe al inicio de este informe de práctica, la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología, tiene un papel fundamental en el contribuir al desarrollo social, cultural, física y mental de los empleados, docentes y estudiantes; por lo que, le apuesta por fortalecer los procesos que aporten a este desarrollo, a nivel personal, laboral y familiar. En este sentido, desde la línea de bienestar laboral, se propende por realizar acciones que puedan contribuir en el mejoramiento del clima entre los empleados y docentes, a través de actividades, talleres, y herramientas que permita el acompañamiento en situaciones de crisis, como la se está viviendo, debido a la pandemia de la COVID-19.

17.3. Acciones y Resultados de la intervención.

Para la comprensión en términos de tiempo de las acciones que se desarrollan en cada una de las estrategias de bienestar laboral, es necesario resaltar que para el periodo de la practicante Camila Calle Fajardo comprendido entre el entre el 18 de noviembre de 2019 hasta el 17 de agosto de 2020, en razón a la declaración de la pandemia COVID-19, su proceso de práctica, se centró en la

línea de permanencia estudiantil, con el acompañamiento a los estudiantes en situaciones vulnerables y en sus necesidades generadas en el contexto de la pandemia; en este sentido, se focaliza la intervención en la línea de permanencia estudiantil. Por lo anterior, para el periodo de junio 17 del 2020 a febrero 16 del 2021, inicia el practicante Cristian Tobón Zapata quien entra a darle continuidad a los procesos que se venían desarrollando en la línea de bienestar laboral. Por último, se destaca que la practicante Kathy Anaya Contreras, inicia sus prácticas en el segundo nivel de las prácticas profesionales del practicante Cristian Tobón Zapata, es decir entre el 13 octubre del 2020 al 12 de junio del 2021, por lo que algunas de las actividades se desarrollaron de manera conjunta, por último, para el mes de abril inicia la practicante Ana Cadavid Arango para apoyar en los procesos de bienestar laboral.

Cabe resaltar que, para la evaluación de las acciones, es necesario tener en cuenta la distribución de los empleados, administrativos y docentes de la Escuela, el cual, fueron la población objeto de la intervención. En este sentido, de acuerdo con la base de datos obtenidos desde la Coordinación de Bienestar, se cuenta con 46 docentes de planta y ocasionales, 62 empleados y administrativo, 34 del Banco de Sangre de la Clínica León XIII, 47 del Laboratorio Clínico de la León XIII y 32 del Laboratorio Docente Asistencial e Investigativo de la IPS.

En este apartado se presenta los resultados generados del proceso de práctica, los cuales se hará de la siguiente manera; primero se muestra las acciones que se realizaron en la práctica académica anterior que corresponde al practicante Cristian Tobón; segundo, aquellas acciones que se desarrollaron en esta práctica; y tercero, se realizará un breve análisis acerca de las acciones desarrolladas frente a cada una de las estrategias de la línea de bienestar laboral. Cabe mencionar que los resultados descritos en este informe, se presenta de manera cualitativa y cuantitativamente.

17.3.1. Fortaleciendo el liderazgo

17.3.1.1. Acciones desarrolladas en la práctica anterior. En esta estrategia, una de los principales responsables frente a la ejecución de las acciones, es la división de Talento Humano, este se encarga de velar por emplear herramientas que contribuyan en el fortalecimiento del liderazgo de la Escuela de Microbiología. Sin embargo, haciendo una revisión de las acciones desarrolladas en las prácticas anteriores, no se evidencia avances en estas. Por tal motivo, es una de las estrategias que se muestra poco progreso.

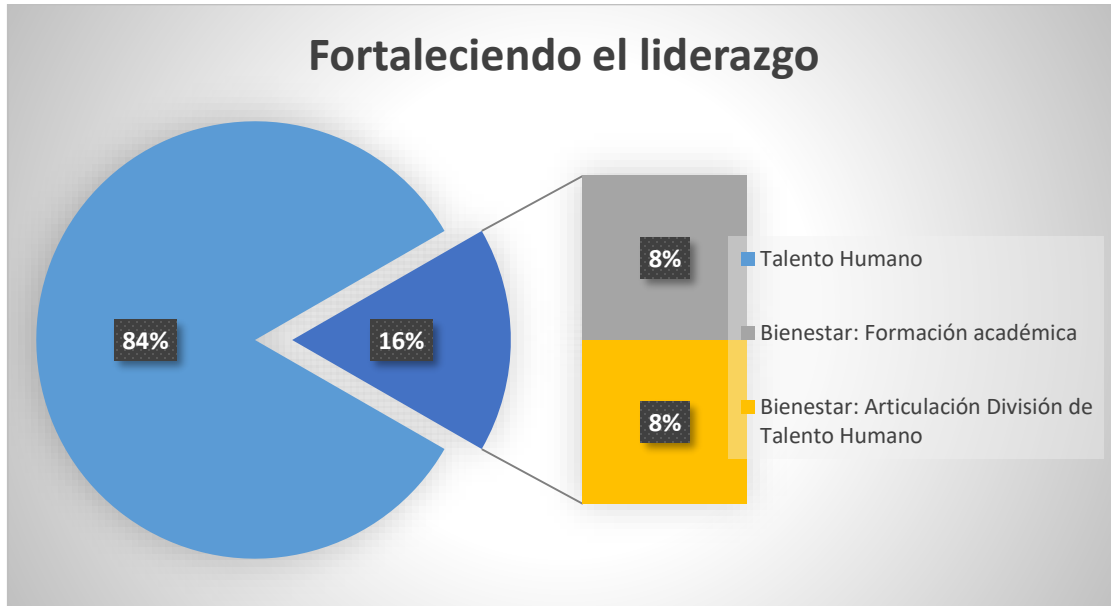
17.3.1.2. Intervención realizada en la práctica (2020-2/ 2021-1)**Tabla 3:** *Actividades desarrolladas-Fortaleciendo el Liderazgo*

FECHA	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	ASISTENTES	N° TOTAL DE ASISTENTES
	Revisión de los diagnósticos, realizados anteriormente en la Escuela de Microbiología del años 2017	Practicantes de Trabajo Social, encargados de la línea de bienestar laboral, Cristian Tobón y Kathy Anaya.	Cristian Tobón y Kathy Anaya	2
01/12/2020	Reunión con la jefe de formación académica de la Escuela, Natalia Valencia.	Coordinadora de bienestar de la Escuela y practicantes de Trabajo Social, encargados de la línea de bienestar laboral	Claudia Agudelo (coordinadora de bienestar), Kathy Anaya y Cristian Tobón (Practicantes de Trabajo Social) y Natalia Valencia (Jefe de formación académica de la Escuela de Microbiología)	4
11/03/2021	Reunión con personal de la División de Talento Humano	Coordinadora de Bienestar de la Escuela de Microbiología	Claudia Agudelo (Coordinadora de bienestar de la Escuela) Kathy Anaya, (Practicante de Trabajo Social) y tres asistentes del personal de Talento Humano	5

17.3.1.3. Análisis de las acciones desarrolladas. Cabe mencionar, en que desde lo planteado por la coordinadora de bienestar y desde la orientación de la estrategia en sí, ésta en su mayoría es de responsabilidad de Talento Humano, es decir, en esta estrategia, el 84% de las acciones corresponde a la división de Talento Humano, como las acciones de las entrevistas con los equipos de trabajo, la devolución de resultados Competea, retroalimentación líder-Director, Construcción de ficha individual y el acompañamiento transversal. Sin embargo, desde el plan de gestión del clima, el cual corresponde al 16% de las acciones a bienestar de la Escuela, se desarrollan algunas estrategias que contribuya en el fortalecimiento de los líderes de la Escuela, especialmente los medios, es decir, aquellos coordinadores que se encuentra a cargo de los

laboratorios de los servicios de la Escuela. Por tal motivo, se busca a través de encuentros con personas claves, la orientación de estas acciones y cómo desarrollarlo.

Figura 4 Acciones de fortaleciendo el liderazgo



De acuerdo a lo anterior, para dar respuesta a lo que corresponde desde bienestar de la Escuela, se realizaron dos acciones; una, el encuentro con la jefa de formación académica de la Escuela de Microbiología; y dos, la reunión con la División de Talento Humano.

Frente a lo realizado desde la práctica anterior, en el encuentro realizado con la jefa de formación de la Escuela, como dificultades se menciona que el diagnóstico realizado es del año 2017, y por lo que fue realizado hace tres años, es necesario obtener un diagnóstico actualizado, para poder plantear las actividades a desarrollar con el liderazgo. A partir de esta reunión se plantea la necesidad de desarrollar un diagnóstico rápido, que pueda reconocer las necesidades que se han presentado en los servicios, teniendo en cuenta el contexto de la situación actual en la que se ha vivido como es el covid-19.

Para el desarrollo de actividades que promueva el liderazgo, es fundamental contar con el apoyo de la División de Talento Humano, quien tiene acceso a los diagnósticos realizados con pruebas compeTEA, el cuál es un cuestionario en el que se evalúa las competencias de los empleados en el contexto laboral, por lo tanto, al ser sus resultados confidenciales, no se pueden mostrar de manera pública, por lo que, desde los practicantes de Trabajo Social y la coordinadora de bienestar de la

Escuela, no se tuvo acceso al conocimiento de esta. Sin embargo, como resultado, se comenta en que se ha desarrollado diferentes acciones con la población de los líderes medios; por tal razón se propuso poder hablar con el Director, para la orientación de estas estrategias.

17.3.2. Juntos somos escuela

17.3.2.1. Acciones desarrolladas en la práctica anterior.

Tabla 4: Acciones desarrolladas en la práctica anterior

Fecha	Actividad	Desarrollo	Responsables	Asistentes
Del 30 de noviembre al 11 de diciembre del 2020	Novena de aguinaldos	En la Escuela de Microbiología se ha realizado de manera tradicional las novenas, en este además de las novenas, se realiza algunos juegos referentes a la temática de la navidad.	Coordinación de Bienestar y cada uno de las áreas en las que se divide la Escuela de Microbiología.	Empleados, docentes y administrativos de la escuela
15/Diciembre/2020	Fiesta de fin de año	Se realiza de manera virtual. En este se desarrollan diferentes actividades como dinámicas y juegos para el divertimento. Además, se abre el espacio para los participantes expresar sus agradecimientos por lo sucedido en todo el año.	Coordinación de Bienestar de la Escuela.	En el encuentro asisten 85 personas en los cuales se encuentra empleados, docentes y administrativos de la Escuela de Microbiología

Nota: basado en el informe de práctica de los practicantes Cristian Tobón, Lina Murillo y María Fernanda Arroyave.

Debido a que estas actividades se realizaron en el mes de diciembre, se cuenta con la presencia de los dos practicantes de Trabajo Social encargados de la línea de bienestar laboral, sin embargo, en estas actividades, tuvieron roles diferentes y aportaron según la necesidad, la logística y

dirección de alguna de estas actividades, por lo que la tabla anterior, representa aquellas actividades que fueron realizadas por el practicante Cristian Tobón.

Respecto a las actividades mencionadas en la tabla anterior, se puede evidenciar una buena participación por parte de los empleados, docentes y administrativos de la Escuela de Microbiología, por ende, estas actividades tienen un buen recibimiento por parte de ellos.

17.3.2.2. Intervención realizada en la práctica (2020-2/ 2021-1).

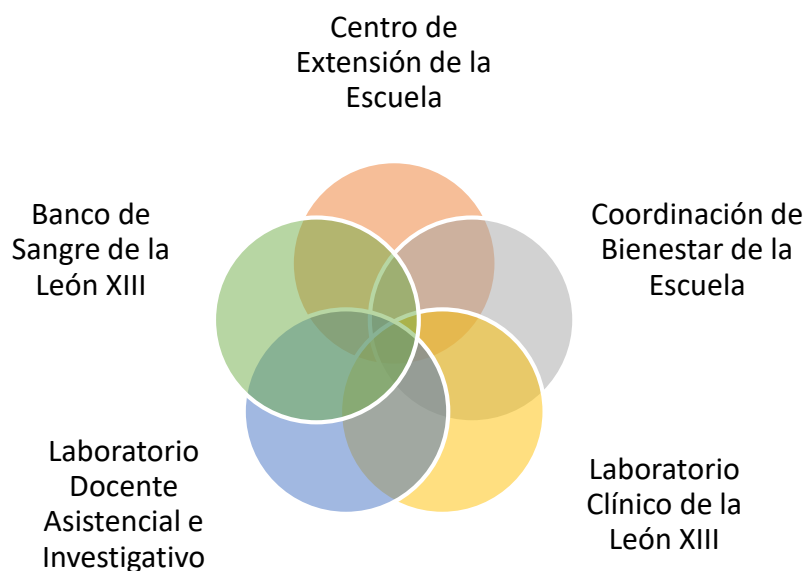
Tabla 5: Actividades desarrolladas- Juntos Somos Escuela

FECHA	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	ASISTENTES	N° TOTAL DE ASISTENTES
11/12/2020	Novena navideña	Coordinación de Bienestar de la Microbiología (última día de la novena)	Personal de empleados, administrativos y docentes.	
15/12/2020	Fiesta de fin de año	Coordinación de Bienestar de Microbiología.	personal administrativo, empleados y docentes de la Escuela de Microbiología.	80
05/02/2021	Articulación con Gestión de seguridad y salud en el trabajo	Coordinadora de bienestar de microbiología, Claudia Agudelo y practicante de Trabajo Social, Kathy Anaya.	Encargada de la gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Escuela de Microbiología, Angélica López.	3
11/05/2021 14/05/2021	Construcción de la ruta de trabajo con los laboratorios de los servicios de la Escuela	Coordinadora del centro de extensión de la Escuela de Microbiología, Olga Arrieta.	Coordinadora de bienestar de microbiología, Claudia Agudelo; practicantes de Trabajo Social, Ana Cadavid y Kathy Anaya; coordinador del laboratorio clínico de la León XIII; coordinador del laboratorio docente asistencial e investigativo de la IPS Universitaria y coordinador del banco de sangre de la Clínica León XIII.	7

17.3.2.3. Análisis de las acciones desarrolladas. Debido a la pandemia de la COVID-19, declarada el 11 de marzo del 2020 por la OMS, para la mayoría de quienes trabajaban en la Escuela de Microbiología, debieron seguir sus actividades y labores desde casa, por lo que el contacto físico y el relacionamiento con sus compañeros de trabajo disminuyeron. En este sentido, las actividades como el encuentro de fin de año y las novenas de aguinaldos, permitieron mover fibras en el reencuentro de manera virtual con algunos compañeros que desde algún tiempo no se compartían; así mismo, estas actividades como el encuentro de fin de año, permite el expresar esos sentires que debido a la pandemia se ha generado, suscitando un sentimiento de empatía y de apoyo por el otro.

Además, en la estrategia *Juntos Somos Escuela*, también se desarrolló articulaciones con algunas de las dependencias de la Escuela de Microbiología, para la elaboración de planes y ruta de trabajos. En esta construcción, se realiza con la participación de la coordinadora del centro de extensión de la Escuela, cada uno de los coordinadores de los tres servicios de la Escuela (El laboratorio clínico de la León XIII, el laboratorio docente asistencial e investigativo de la IPS Universitaria y el Banco de sangre de la Clínica León XIII.), la coordinadora de bienestar de la Escuela y las dos practicantes encargadas de la línea de bienestar laboral.

Figura 5 *Articulación de acciones con los diferentes servicios.*



En este encuentro con los laboratorios se logra trabajar las seis líneas de intervención; Medidas para favorecer la seguridad, Medidas para fortalecer la movilidad, Coordinar acciones y reporte de novedades relacionadas con el protocolo de seguridad de la IPS universitaria, Medidas relacionadas con la SGC, Medidas de gestión administrativa y Medidas de gestión del Talento Humano, siendo como responsable de la última línea de intervención la Coordinación de Bienestar de la Escuela. En esta construcción “Ruta de trabajo- laboratorios Escuela de Microbiología” se plantea las acciones detalladas a realizar y las que se han desarrollado por cada uno de los coordinadores de los laboratorios, incluyendo las sub-actividades y sus responsables.

En este sentido, se resalta la articulación y el apoyo desde el centro de extensión de la Escuela, para la generación de propuestas para las situaciones que se presentan dentro de los servicios de la Escuela de Microbiología. Sin embargo, frente a las acciones propuestas, queda el realizar un seguimiento de esta, así como de las situaciones que se habían presentado debido a los cambios generados dentro de los servicios como la fusión de los laboratorios y lo que implica a su bienestar.

17.3.3. *Habilidades para la convivencia y el buen vivir*

17.3.3.1. **Acciones desarrolladas en la práctica anterior**

Tabla 6: *Acciones desarrolladas en la práctica anterior- Habilidades para la convivencia*

Fecha	Actividad	Desarrollo	Responsables	Asistentes
09/09/2020	Regulación de emociones	El encuentro se centra en la explicación sobre el proceso emocional, la identificación de las seis emociones principales y la funcionalidad de aprender a regularse emocionalmente.	Facilitador: David Vélez Trujillo (practicante de Psicología) Acompañante: Cristian Tobón	17 personas del Baco de Sangre de la Clínica León XIII
11/09/2020	Regulación de emociones	El encuentro se centra en la explicación sobre el proceso emocional, la identificación de las seis emociones principales y la funcionalidad de aprender a regularse emocionalmente.	Facilitador: David Vélez Trujillo (practicante de Psicología) Acompañante: Cristian Tobón	22 personas del Laboratorio Docente Asistencial e Investigativo de la IPS Universitaria.

23/10/2020	Adaptación al cambio	En este taller se trabajó las zonas de confort, de pánico y de aprendizaje; así mismo las habilidades para afrontar el cambio.	Practicante de Trabajo Social, Cristian Tobón.	45 personas del Laboratorio docente asistencial e investigativo de la IPS Universitaria.
04/12/2020	Adaptación al cambio	En este taller se trabajó las zonas de confort, de pánico y de aprendizaje; así mismo las habilidades para afrontar el cambio.	Practicante de Trabajo Social, Cristian Tobón. Acompañante: Kathy Anaya	19 asistentes del Banco de Sangre de la Clínica León XIII

Nota: basado en el informe de práctica de los practicantes Cristian Tobón, Lina Murillo y María Fernanda Arroyave.

Con base a lo planteado en los comentarios sobre los encuentros de “regulación de emociones” por los participantes, en las actividades del practicante Cristian Tobón, menciona que frente a la metodología estuvieron muy bien, fue apropiado y un tema pertinente; además comenta que a partir de estos talleres, es una forma en que bienestar pueda estar más pendiente con los empleados de los laboratorios, debido que es un momento crucial en el que se vive y experimenta diversas emociones en razón a la situación actual de la pandemia, por lo que estos temas ayudarán a saber manejarlos.

Para los encuentros de adaptación al cambio, dirigido por el practicante Cristian Tobón, la practicante Kathy Anaya realiza una observación participante. En este sentido, de acuerdo con los comentarios realizados por los participantes en el formulario de asistencia, se evidencia una respuesta positiva en que el tema fue oportuno y pertinente, se resalta la herramienta pedagógica utilizada en el encuentro que es el juego de quien quiere ser millonario, el cual se realizó durante la sesión, y que para los participantes lo calificaron como muy bueno y bueno; por lo que de manera general, el encuentro fue considerado como un buen espacio, para el crecimiento laboral y personal.

17.3.3.2. Intervención realizada en la práctica (2020-2/ 2021-1)

Tabla 7: Actividades desarrolladas- Habilidades para la convivencia y el buen vivir

FECHA	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	ASISTENTES	Nº TOTAL DE ASISTENTES
28/10/2020	Taller: La palabra como mediadora de conflictos	Facilitador: Centro de mediación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas Moderadora: Practicante de Trabajo Social, Kathy Anaya.	Banco de Sangre de la Clínica León XIII.	24

04/11/2020	Taller: La palabra como mediadora de conflicto.	Centro de Mediación de la Facultad de Derechos y Ciencias Políticas	empleados y docentes de la Escuela de Microbiología	68
13/11/2020	Adaptación al cambio N°2: Claves para trabajar en equipo	Practicantes de Trabajo Social encargados de la línea de bienestar laboral, Cristian Tobón y Kathy Anaya	laboratorio docente asistencial e investigativo de la IPS Universitaria.	39
04/12/2020	Adaptación al cambio	Facilitador: Cristian Tobón Acompaña: Kathy Anaya	Banco de Sangre de la Clínica León XIII	19
10/12/2020	Encuentro Silueta de emociones	Practicante de Trabajo Social, Kathy Anaya; Coordinadora de Bienestar de Microbiología, Claudia Agudelo y Coordinadora del Centro de Extensión de la Escuela, Olga Arrieta.	Laboratorio Docente Asistencial e Investigativo de la IPS Universitaria	16 mujeres, 5 hombres y 3 facilitadores del encuentro, para un total de 24 personas del
20-22/01/2021	Elaboración del informe de silueta de emociones	Practicante de Trabajo Social, Kathy Anaya.		
25/01/2021	Socialización del informe silueta de emociones	Practicante de Trabajo Social, Kathy Anaya.	Coordinadora de Bienestar de Microbiología, Claudia Agudelo y Coordinadora del Centro de Extensión de la Escuela, Olga Arrieta.	3
09/02/2021	Encuentro grupo focal	Coordinadora de bienestar de la Escuela de Microbiología, Claudia Agudelo y practicante de Trabajo Social, Kathy Anaya.	laboratorio docente asistencial e investigativo de la IPS Universitaria.	En el primer grupo focal asistiendo 4 personas, y en el segundo grupo, 10 personas
19/02/2021-19/03/2021	Construcción del informe del grupo focal	Practicante de Trabajo Social, Kathy Anaya.		
19/03/2021-25/03/2021	Socialización del informe de resultados grupo focal	Practicante de Trabajo Social, Kathy Anaya.	Olga Arrieta, Coordinadora del Centro de Extensión y Claudia Agudelo, coordinadora de Bienestar de la Escuela	3
19/03/2021	Encuentro “Depresión y Ansiedad”	Psicoorientador Jaime Mejía	empleados, administrativos y docentes.	8
07/04/2021	Socialización del informe de	Coordinadora de bienestar de microbiología, Claudia	Coordinadora del centro de extensión de la Escuela, Olga	5

	resultados del grupo focal	Agudelo y practicante Trabajo Social, Kathy Anaya.	Arrieta; Director de la Escuela de Microbiología, Ricardo Velasco; Coordinadora de bienestar de microbiología, Claudia Agudelo y practicantes de Trabajo Social encargados de la línea de bienestar laboral, Kathy Anaya y Ana Cadavid.	
15/04/2021	Construcción de los decálogos: Tips para cuidar nuestras relaciones	Practicantes de Trabajo Social, encargados de la línea de bienestar laboral, Ana Cadavid y Kathy Anaya.	-	-
16/04/2021	Encuentro del Laboratorio de Docencia del Bloque 5	Centro de mediación de la Facultad de derechos y ciencias políticas de la Universidad de Antioquia.	Centro de mediación de la facultad de derechos, Practicantes de Trabajo Social y Personal del Laboratorio de docencia del Bloque 5.	Al espacio participan 20 personas. 4 de ellos siendo del centro de mediación y 2 las practicantes de Trabajo Social, 1 coordinador del laboratorio y 13 en el personal del laboratorio.
06/05/2021	Encuentro “Hablemos de nuestros sentires”	Coordinadora bienestar de microbiología, Claudia Agudelo; Coordinadora del centro de extensión de la Escuela, Olga Arrieta y Director de la escuela de Microbiología, Ricardo Velasco.	Personal del Laboratorio Clínico de la León XIII y el Laboratorio Docente Asistencial e Investigativo de la IPS Universitaria.	48
07/05/2021	Encuentro “Hablemos de nuestros sentires”	Coordinadora bienestar de microbiología, Claudia Agudelo; Coordinadora del centro de extensión de la Escuela, Olga Arrieta y Director de la escuela de Microbiología, Ricardo Velasco.	Personal del Banco de Sangre de la Clínica León XIII	22
13/05/2021	Grupo focal con el laboratorio clínico de la león XIII	Practicantes de Trabajo Social, Ana Cadavid y Kathy Anaya.	las practicantes de trabajo social y la coordinadora de bienestar de la Escuela y personal del Laboratorio	15

			Clínico de la León XIII	
13/05/2021	Grupo focal con el laboratorio clínico de la león XIII	Practicantes de Trabajo Social, Ana Cadavid y Kathy Anaya.	las practicantes de trabajo social y la coordinadora de bienestar de la Escuela y personal del Laboratorio Clínico de la León XIII	13

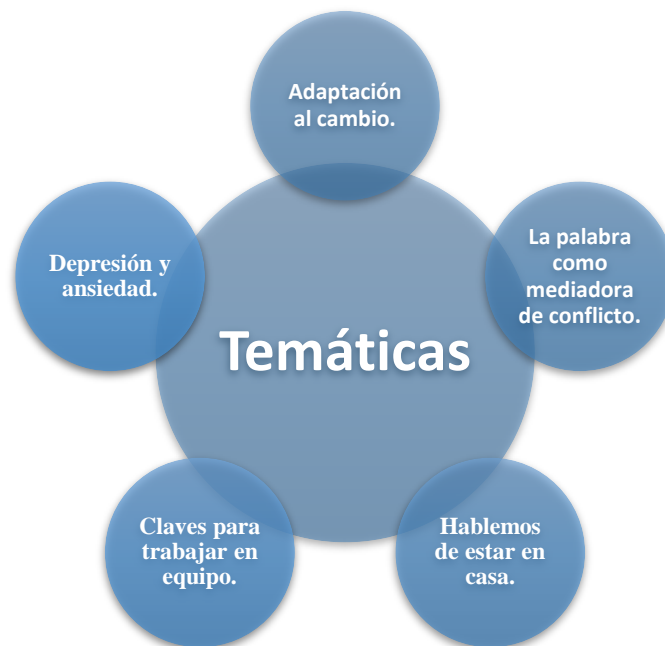
En la socialización de los resultados generados de los encuentros del Laboratorio docente asistencial e investigativo de la IPS Universitaria, con el director de la Escuela, se da el aval para poder realizar el encuentro de la silueta de emociones y el grupo focal, con los demás laboratorios (laboratorio Clínico de la León XIII y el Banco de Sangre de la Clínica León XIII) para la identificación de necesidades. Sin embargo, la actividad de “silueta de emociones” se reemplaza por el encuentro “Hablemos de nuestros sentires”, realizado a los tres laboratorios de los servicios de la Escuela. Además, cabe mencionar que, a partir del encuentro con el Director de la Escuela y la reunión con la coordinadora del Centro de Extensión de la Escuela, se viene desarrollando algunas rutas de trabajo y de intervención, si bien, esta ruta de atención a los servicios de la Escuela (los tres laboratorios) le corresponde realizarla desde extensión, y bienestar laboral de la Escuela, acompaña en este proceso.

17.3.3.3. Análisis de las acciones desarrolladas. Si bien uno de los objetivos planteados para el proceso de prácticas, era la continuidad de las estrategias que se venían desarrollando desde bienestar laboral, cabe resaltar, que también se pretendió poder fortalecer los procesos, en este sentido, se hizo necesario la realización no solo de actividades formativas, sino diagnósticas, que permitieran la identificación de situaciones problemáticas, teniendo en cuenta el contexto de la pandemia de la Covid-19, en la que los servicios de la Escuela, estaban enfrentando. Por tal motivo, dentro de las acciones desarrolladas en el proceso de prácticas se pueden dividir en dos partes; la primera que tiene que ver con las actividades de talleres formativos para los servicios y empleados de la Escuela. La segunda parte, que son aquellos encuentros relacionados con identificar alguna necesidad, es decir, que puedan ser un referente para el diagnóstico de situaciones problemáticas.

Tabla 8: *Actividades formativas y diagnósticas*

Actividades formativas	Actividades diagnósticas
Adaptación al cambio	Silueta de emociones
La palabra como mediadora de conflicto	Grupo focal
Hablemos de... Estar en casa	Circulo de la palabra
La palabra como mediadora de conflicto	Hablemos de nuestros sentires
Claves para trabajar en equipo	Hablemos de nuestros sentires
Adaptación al cambio	Grupo focal
Hablemos de... Estar en casa	
Depresión y ansiedad	

Para las actividades formativas, se desarrolla principalmente para los servicios de la Escuela de Microbiología, específicamente en dos grupos, el primero, que son los laboratorios, los cuales están constituidos por el laboratorio Docente Asistencial e Investigativo de la IPS Universitaria y el laboratorio Clínico de la León XIII. En estas actividades formativas, se resalta el desarrollo de temáticas según la necesidad manifestada, en este caso, como aquellas situaciones que estaban sucediendo dentro de algunos laboratorios, en torno a los cambios de la fusión de dos laboratorios, algunas herramientas que permitan el trabajo en colaboración, así como, estrategias que contribuyan a la autorregulación de las emociones en tiempo de crisis. Estos temas se muestran a continuación.

Figura 6 *Temáticas realizadas*

Si bien, debido a la situación que se presenta en el contexto, en razón a la pandemia del Covid-19 y algunos cambios manifestados por los servicios de la Escuela como la fusión de dos laboratorios de los servicios que presta la Escuela, fue fundamental los encuentros que permitieran la identificación de estas necesidades. Para esto se lleva a cabo las actividades diagnósticas, los cuales se muestran a continuación con su respectivo mes en que se realizaron y la población dirigida.

Tabla 9: *Actividades diagnósticas- Habilidades para la convivencia y el buen vivir*

Nombre de la actividad	Mes	Población
Silueta de emociones	Diciembre	LDAI
Grupo focal	Febrero	LDAI
Circulo de la palabra	Abril	Laboratorio de docencia Bloque 5
Hablemos de nuestros sentires	Mayo	Laboratorios (LDAI y Laboratorio Clínico)
Hablemos de nuestros sentires	Mayo	Banco de Sangre de la clínica de la León XIII
Grupo focal	Mayo	Laboratorio Clínica de la León XIII

En estas actividades diagnósticas es necesario resaltar la intervención realizada en el laboratorio Docente Asistencial e Investigativo de la IPS Universitaria, con la actividad silueta de emociones y el grupo focal, el cual permitió ser un referente para las estrategias a desarrollar en los demás servicios de la Escuela. Frente algunos resultados generados a partir de la intervención, se puede mencionar en que los participantes manifiestan el sentirse escuchados, y en reconocer sus necesidades en situaciones que se presentan en su contexto laboral; además, se destaca la participación de los directivos de la Escuela, quienes estuvieron dirigiendo algunas actividades como “Hablemos de nuestros sentires”, el cual permitió el relacionamiento entre jefes y empleados, y en que especialmente los jefes reconocieran las situaciones particulares en las que estaban pasando los servicios de la Escuela. Por último, a partir de lo encontrado en las actividades diagnósticas, se construyen cinco estrategias para el Laboratorio Docente Asistencial e Investigativo, los cuales son, Claridad en los roles y fortalecimiento del liderazgo, Fortalecimiento de los canales de comunicación, Formación y cualificación del personal, Atención a las situaciones de salud mental y Continuidad y realización de actividades que contribuyan a fortalecer una cultura del relacionamiento; a partir de la última estrategia se construyen las acciones para los demás servicios de la Escuela.

Frente a los resultados de estas actividades, podemos mencionar que se identifica algunas temáticas necesarias a desarrollar, como el manejo de emociones, manejo del tiempo, el cuidado

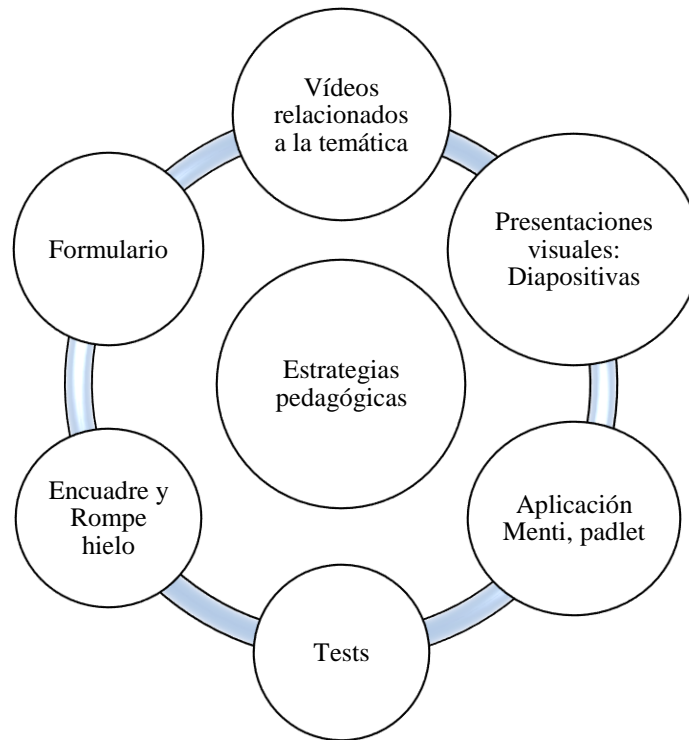
del otro el autoreconocimiento y la empatía, así como el acompañamiento psicológico para el personal, establecer redes de apoyo con Talento Humano y la CIS. Como otras estrategias propuestas por los participantes, se encuentran espacios que fomenten la escucha y se trabajen herramientas del ser. Con base a las propuestas mencionadas anteriormente, se construye una ruta de trabajo, en el que se plasme los encuentros que se han realizado para la identificación de las necesidades, la elaboración y socialización del informe con sus respectivos hallazgos, y por último un encuentro con todos los participantes de los encuentros, para presentar las actividades y resultados generados.

Otros de los resultados generados en estas actividades, es el reconocer algunas de las situaciones en las que estaba afectando en los servicios de la Escuela, como el estrés por enfrentarse a nuevos procesos, los cuales no se estaba preparado; el aumento de la carga laboral, debido al volumen de trabajo, el convivir con el virus entre ellos, e incluso el desconocimiento frente al virus en ocasiones genera para algunos, miedo.

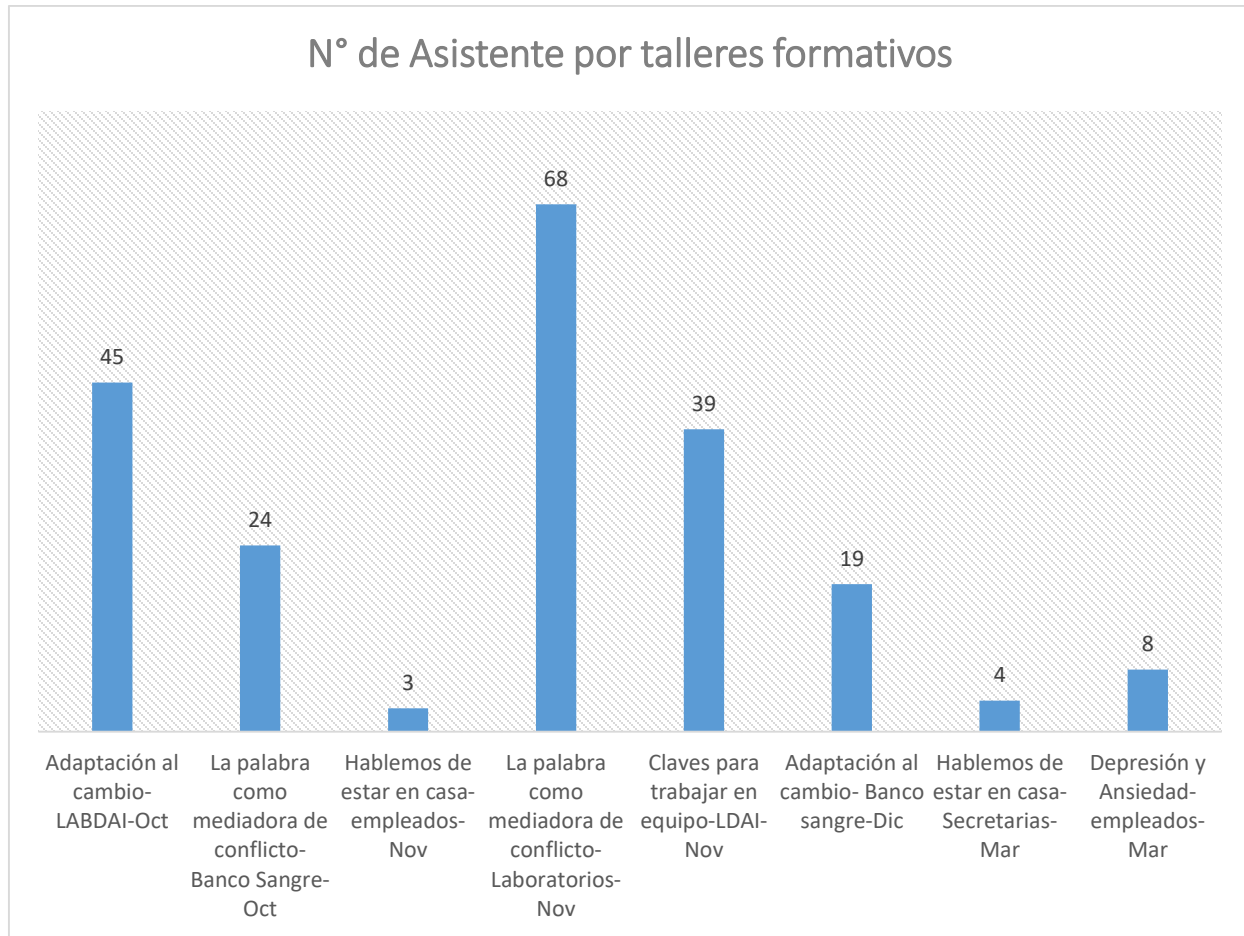
Sin embargo, para el análisis de las acciones desarrolladas en la estrategia de *Habilidades para la convivencia y el buen vivir*, se realizará en cuatro aspectos, los cuales se mencionarán a continuación.

Estrategias pedagógicas

Es fundamental resaltar, las estrategias didácticas y herramientas virtuales, utilizadas en los diferentes encuentros, como es el caso de uno de los encuentros realizados por el Centro de Mediación el cual, se resalta la buena presentación de las expositoras de la charla, el buen manejo de tema y la didáctica de utilizar herramientas visuales y audiovisuales como el vídeo. Además, frente a algunas estrategias pedagógicas utilizadas en los encuentros como claves para trabajar en equipo, como la utilización de los vídeos, aplicación de Menti, para registrar y generar participación en los asistentes, así como la realización de test. Otros los elementos a tener en cuenta es la realización de actividades de encuadre o rompe hielo, al inicio del encuentro que permita amenizar el ambiente y de esta manera, romper con la tensión y entrar en la confianza y libertad para hablar.

Figura 7 Estrategias pedagógicas**Participación en los encuentros**

En cuanto a los encuentros realizados para conversar referente a un tema, se evidencia una baja participación (diferente de asistencia) de los encuentros, talleres o charlas. Esto se debe en ocasiones, a que los asistentes se encuentran laborando al momento de la asistencia a estas actividades, por lo que deben de responder a sus labores y al mismo tiempo a las actividades programadas.

Figura 8 N° de asistentes actividades por talleres formativos

Al referirnos al porcentaje de asistencia frente a las actividades formativas programadas, teniendo en cuenta los diferentes grupos poblacionales dirigidos, encontramos en que en las actividades realizadas con el Banco de Sangre de la Clínica León XIII, la asistencia fue en “La palabra como mediadora de conflicto” del 71% sobre el total del personal y en “Adaptación al cambio” del 56% sobre el total. En los laboratorios (Laboratorio Clínico de la León XIII y el Laboratorio Docente Asistencial e Investigativo) La asistencia en “Adaptación al cambio” fue del 57% sobre el total, en “la palabra como mediadora de conflicto” del 86% sobre el total y en “Claves para trabajar en equipo” del 49% sobre el total.

Figura 9 *Porcentaje de asistencia de los laboratorios- Habilidades para la convivencia y el buen vivir*

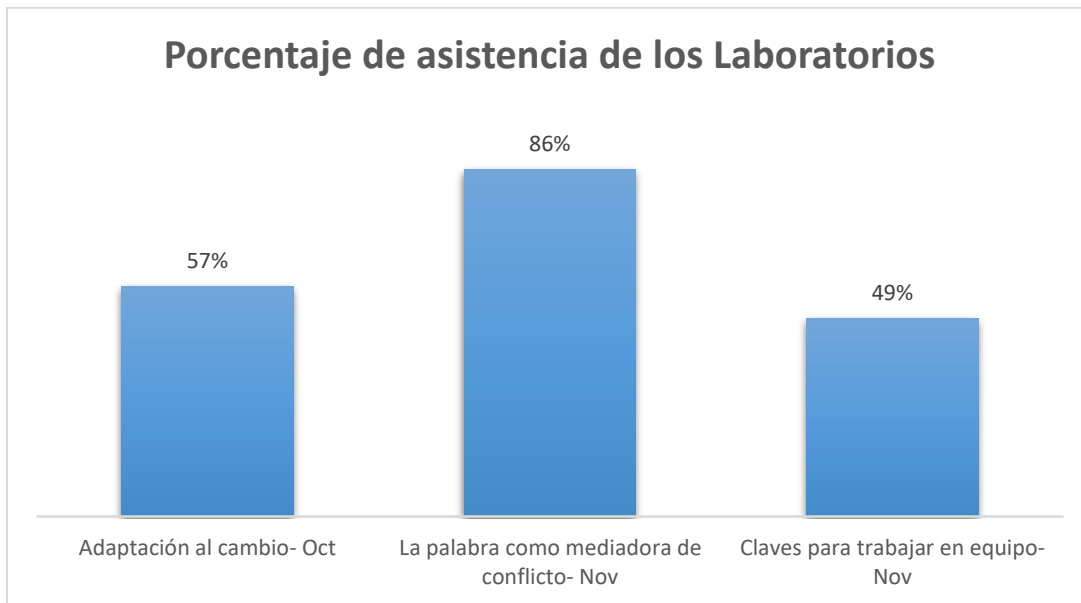
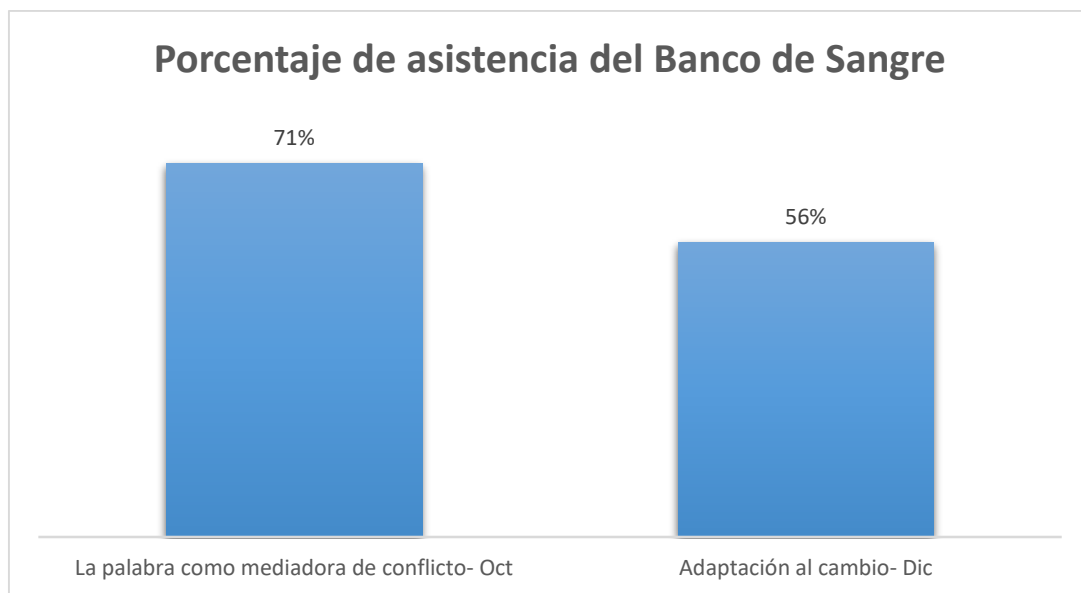
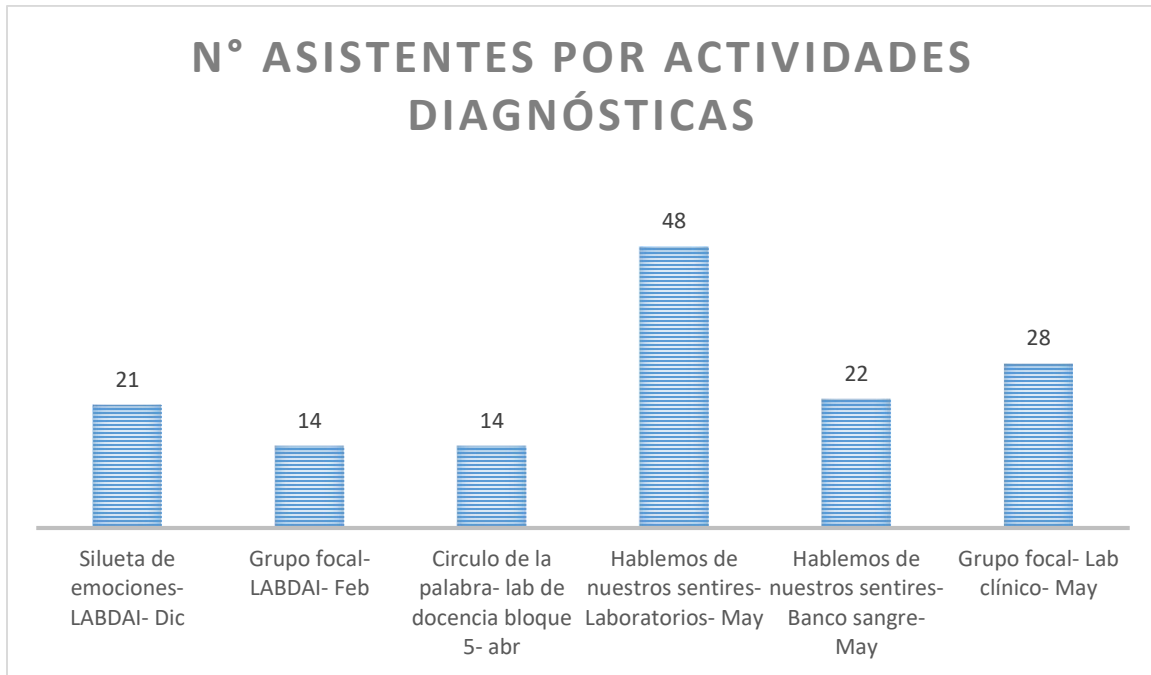


Figura 10 *Porcentaje de asistencia del banco de sangre- Habilidades para la convivencia y el buen vivir*



En la siguiente tabla se muestra el número de asistencia a los encuentros que permitieron realizar un diagnóstico en algunos de los servicios de la Escuela.

Figura 11 N° asistentes por actividades diagnósticas.

Teniendo en cuenta lo anterior, frente al porcentaje de asistencia en los servicios, se evidencia que el Laboratorio Docente Asistencial e Investigativo, en la actividad “silueta de emociones” participan el 66% sobre el total, y en el “grupo focal” del 43% sobre el total. En la actividad de “Hablemos de nuestros sentires” el Banco de Sangre, participa un 65% sobre el total de su personal y los laboratorios un 61% sobre el total. Por último, en la actividad del “Grupo focal” en el Laboratorio Clínico León XIII, su porcentaje de participación fue del 60% sobre el total.

Programación de los encuentros

Teniendo en cuenta las situaciones presentadas al programar las actividades y encuentros, es necesario tener presente algunos elementos, como el tiempo de preparación de los encuentros, para establecer las fechas; no realizar encuentros seguidos en la semana, los cuales los practicantes tenga que dirigirlos y prepararlos; y el indagar antes de establecer una fecha, si hay otra actividad que se pueda anteponer; y por último, tener en consideración los horarios más factibles para realizar dichas actividades con los empleados y docentes de la Escuela.

Contexto organizacional

Si bien, el contexto en el que se desarrollan las acciones de bienestar laboral, es en la Escuela de Microbiología, para comprender el alcance de estas estrategias a la Escuela, es fundamental conocer de manera general, cuales son los procesos y servicios que se desarrollan en cada uno de los laboratorios. Así mismo, saber y poder distinguir cuál es la labor que hace Talento Humano con respecto a Bienestar Laboral, y Bienestar Laboral desde Bienestar de la Escuela.

Otros de los elementos a tener en cuenta en este análisis, es el aprendizaje frente a la presentación de los resultados de los diagnósticos realizados en los laboratorios, especialmente en el Laboratorio docente asistencial e investigativo de la IPS Universitaria, ya que, dependiendo de los públicos al que va dirigido (como la coordinadora del centro de extensión, el director de la Escuela, el coordinador del servicio y al comité administrativo), se realizan algunos ajustes a las presentaciones de los resultados. Puesto que no a todos se les presenta de la misma manera, ni con la misma información.

17.3.4. Compartiendo saberes.

17.3.4.1. Acciones desarrolladas en la práctica anterior.

Tabla 10: Acciones desarrolladas en la práctica anterior- Compartiendo saberes

Fecha	Actividad	Desarrollo	Responsables	Asistentes
25/11/2020	Hablemos de inteligencia financiera	En este encuentro se habla sobre cómo desarrollar inteligencia financiera, en el que se trabajan cinco claves de la universidad de la vida, y se realiza un test determinando el grado de comprador compulsivo de los participantes	Nubia Arango (Conferencista Cooproudea). Acompañante: Cristian Tobón	6 personas, entre docentes, estudiantes y empleados de la Escuela de Microbiología
26/11/2020	Hablemos de veganismo	Moderado por el practicante de Trabajo Social, Cristian Tobón. Su desarrollo fue a cargo de Natalia Valencia, quien habla sobre el veganismo, de acuerdo con su experiencia, generando un espacio de participación.	Natalia Valencia (jefe de formación académica de la Escuela de microbiología). Acompañante: Cristian Tobón	13 personas entre estudiantes, docentes y empleados.

Nota: Basado en el informe de práctica de los practicantes Cristian Tobón, Lina Murillo y María Fernanda Arroyave.

Estos encuentros mencionados anteriormente se realizan en el marco de la semana de bienestar, en el que estas actividades se desarrollan abiertamente para la comunidad de la Escuela de Microbiología. Si bien fueron actividades que, aunque no hubo una gran participación, teniendo en cuenta la cantidad de las personas que hacen parte de la comunidad de la Escuela, entre las personas que asistieron, fueron temas que generó gran interés.

17.3.4.2. Intervención realizada en la práctica (2020-2/ 2021-1).

Tabla 11: Acciones desarrolladas- Compartiendo saberes

FECHA	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	ASISTENTES	N° TOTAL DE ASISTENTES
25/11/2020	Encuentro “Hablemos de estar en casa”	Kathy Anaya y Cristian Tobón (practicantes de Trabajo Social)	Tres empleados de la Escuela. una de gestión y seguridad en el trabajo y dos del área administrativa	3
12/03/2021	Encuentro Hablemos de estar en casa	Practicante de Trabajo Social, Kathy Anaya.	secretarias de la Escuela.	4

17.3.4.3. Análisis de las acciones desarrolladas. Respecto a las actividades de “Hablemos de estar en casa” realizado a dos grupos, se ha evidenciado en que la asistencia en grupos pequeños no mayor a 7 personas, permite poder abrirse, generar confianza frente a hablar algunos temas personales. Además, es un espacio en el que se puede aprovechar para establecer la escucha activa y fomentar el relacionamiento con los demás compañeros de trabajo.

Por ende, se motiva a seguir realizando encuentros de zonas de escuchas, que permitan el contar otras historias, ya sea desde sus vivencias habitando en casa y teniendo en cuenta el trabajo en la virtualidad, así como, algún saber que los empleados o administrativos, quieran compartir. De la misma manera, tener en cuenta que, entre menos personas se encuentre en un espacio, es mucho mejor para compartir y generar confianza.

18. Acompañamiento en el proceso de práctica

18.1. Asesorías Académicas

Al comenzar el proceso de prácticas, se resalta que la asesora académica se comunica de manera rápida y oportuna para dar inicio al proceso, estableciendo encuentros en los que permitieran conocer cuál era el campo de práctica y cuales serían esos primeros elementos a tener en cuenta al momento de insertarse en el campo. Las asesorías se disponen en realizarlo de manera grupal, puesto que también había dado inicio otra practicante en la Escuela de Microbiología; y aunque el campo de prácticas en bienestar de la Escuela de Microbiología de la practicante sería un poco distinto, se decide realizar de manera conjunta, con el fin de aprender y conocer de los otros procesos que se gestan dentro del campo.

Es de destacar que las asesorías académicas, son un espacio para fortalecer aquellas áreas en las que el practicante tiene dificultades, así como de realizar un seguimiento a nivel académico y profesional de Trabajo Social, pero también en el acompañamiento a nivel emocional, permitiendo expresar los sentires frente a cómo van en el proceso de prácticas. En este espacio se nutre a los practicantes de herramientas teóricas y metodológicas, que puedan contribuir en la fundamentación de la intervención en el campo de la práctica. En este sentido, se resalta el aporte en la identificación de las necesidades a partir de la realización de un diagnóstico, los elementos necesarios a tener en cuenta en la inserción al campo, como es el conocer los procesos que allí se realiza, además, de entender lo crucial de tener una lectura de contexto para el desarrollo de las acciones.

Cabe resaltar que los informes semanales contribuyeron en dos sentidos; la primera, en el aporte de las recomendaciones, lecturas bibliográficas y teóricas a necesitar y apoyo en la cualificación de las acciones que se desarrollan en bienestar laboral. Y segundo, en la sistematización de lo ejecutado, para posteriormente, volver nuevamente sobre lo que se realizó.

18.2. Acompañamiento institucional

Dentro del proceso de práctica, no solamente es crucial contar con el acompañamiento en relación con lo académico, sino también a nivel institucional, o en lo que tiene que ver con el campo. Frente a esta inserción, se destaca el acompañamiento que se realiza al inicio de la práctica por parte de la coordinadora de bienestar de la Escuela, disponiendo espacios para la contextualización de cada una de las acciones que se desarrollan a nivel general y específicamente de bienestar laboral, así mismo, en estar abierta a resolver inquietudes frente al campo de practica;

también se resalta el acompañamiento de la auxiliar SEA, en el que en su momento, hace una inducción frente al manejo que se debe de realizar en el correo de bienestar; por último, el acompañamiento realizado por parte del practicante que en ese momento se encontraba a cargo de bienestar laboral, el cual desde sus conocimientos, hace un recorrido, explicando cada una de las estrategias de la línea de bienestar laboral.

En cuanto al acompañamiento directamente en el campo de práctica, desde lo institucional se resalta el seguimiento que se realiza semanalmente de manera general con el equipo de la Coordinación de Bienestar de la Escuela, el cual contribuye en reconocer entre los integrantes del equipo, cada uno de los procesos que se van desarrollando en las líneas principales y saber en qué va e incluso, compartir ideas para fortalecer cada una de las líneas. También, el seguimiento que se hace individualmente con cada una de las líneas, en este caso, con bienestar laboral, con el fin de dialogar de manera específica las acciones que se desarrolla.

Por último, recalcar el apoyo por parte de la asesora institucional, frente a los aspectos a nivel emocional, expresando aquellos sentimientos con respecto a la práctica. Además, los aportes y aprendizajes metodológicos a tener en cuenta al momento de trabajar en el campo, que permitieron la cualificación de la intervención.

18.3. Encuentros Interinstitucionales Universidad de Antioquia e institución

Dentro del proceso de práctica, es necesario el seguimiento a través de los encuentros interinstitucionales, como espacios para identificar fortalezas, recomendaciones o dificultades que se presenta. En este sentido se mencionarán tres, los cuales se nombrarán a continuación.

En primer lugar, al dar inicio en el proceso de las prácticas, en el encuentro de instalación, en el que se expresa cuáles serán las intenciones y los objetivos que se centrarán los practicantes en el campo, así como establecer los horarios de trabajo. En segundo lugar, se realiza otro encuentro a mitad del proceso, con el propósito de llevar un seguimiento, evidenciando los aportes al campo, además, en este se realiza la presentación del proyecto construido por cada una de las practicantes, con el fin de presentarlo a la institución y hacer ajustes. Por último, se establece un encuentro de cierre del proceso, en donde se evidencia los resultados generados en el proceso de la práctica, así como las dificultades y las consideraciones a tener en cuenta.

19. La institución de práctica: sus recursos y relaciones

La Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología, cuenta con diferentes recursos, en los que podemos mencionar, como materiales, humanos y técnicos, los cuales los se describirán a continuación. Frente al recurso material, se conoce que la Coordinación de Bienestar de Microbiología, cuenta con espacio físico, ubicado en el bloque 5 de la Universidad de Antioquia, dentro de esta, se encuentra dotaciones para el trabajo y las acciones a desarrollar en bienestar de la Escuela, como lo menciona la practicante Camila Calle en su informe de práctica. Cabe resaltar, que debido a que la práctica a la que da cuenta este informe, se llevó a cabo de manera virtual, no se conoció las instalaciones de la oficina.

En cuanto al recurso humano, la Coordinación cuenta con un equipo interdisciplinario, entre los cuales se encuentra, practicantes de Trabajo Social, un practicante de psicología, la coordinadora de bienestar, quien es comunicadora social y los dos auxiliares SEA, quienes apoyan en la parte administrativa de la Coordinación de Bienestar; además, se cuenta con un equipo de estudiantes del fondo EPM, quienes colaboran en las actividades operativas a realizar. Respecto a los recursos técnicos, haciendo referencia a las herramientas tecnológicas con que cuenta la Coordinación de Bienestar, podemos evidenciar, que se encuentra aplicaciones como Menti, Canva y Padlet el cual contribuyen en la realización de actividades de manera didáctica y pedagógica; además, cuenta con las plataformas de Google Meet, para el desarrollo de los encuentros y en ocasiones con zoom.

En lo que tiene que ver con las relaciones que desde la Coordinación de Bienestar de la Escuela se gesta, encontramos el acompañamiento con algunos dependencias de la Universidad, con el fin de contar con el apoyo en la realización de algunos talleres y actividades, entre esos encontramos, como la cooperativa Cooprudea, para el apoyo en talleres y actividades en la semana de Bienestar “Hablemos de...”; así mismo, con el departamento de promoción de la salud y prevención de la Universidad de Antioquia, con el apoyo de varios talleres como ansiedad y depresión y si mi estudiante consume. Por último, se ha realizado articulaciones con la división de Talento Humano de la Universidad de Antioquia y Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Escuela de Microbiología, para unir esfuerzos frente a las acciones y dar respuestas de manera conjunta a las necesidades que se han identificado en los empleados, administrativos y docentes de la Escuela.

20. Principales resultados, aportes y dificultades.

20.1. Resultados de la intervención realizada.

- Teniendo en cuenta que los diagnósticos del personal de empleados, docentes y administrativos realizados en la Escuela de Microbiología fueron del año 2017, aunque aún hay elementos que se pueden rescatar para la identificación de necesidades, este diagnóstico se encuentra desactualizado frente a las situaciones de contexto en la que se está viviendo actualmente. En este sentido, como una actividad de mejora se realizó una intervención en el laboratorio docente Asistencial e investigativo de la IPS Universitaria, para reconocer situaciones problemáticas que ha generado los cambios experimentados con la declaración de pandemia o estén afectando en el clima laboral y a partir de allí, se crea una ruta de trabajo y acciones a desarrollar desde bienestar laboral de la Escuela de Microbiología. Producto de lo anterior, se propone el poder realizarlo con los otros dos laboratorios de la Escuela de Microbiología.
- Generar espacios de escucha y diálogo para expresar sentires, emociones frente a los cambios generados a partir de la declaración de la pandemia del COVID-19, u otras situaciones que lo ameritó, como las confrontaciones entre el esmad y algunos civiles, alrededor del lugar de empleados de la Clínica León XIII.
- Aportar en la construcción de una ruta de trabajo que puede dar soluciones a las necesidades expresadas en los espacios de escucha, con la colaboración de los coordinadores de cada uno de los laboratorios de los servicios de la Escuela. Así mismo, permitió la elaboración de un plan de trabajo en el que pueda fundamentarse las acciones de bienestar laboral, teniendo en cuenta los diagnósticos que se desarrolló en los servicios. Si bien no se desarrolló todas las actividades del plan, pero esto puede servir de insumos para los próximos practicantes.
- Creación de una base de datos de las Secretarías de la Escuela con sus correos y sus respectivos cargos, de esta manera realizar la actualización de la base, y en futuras ocasiones tener sus correos para la invitación de actividades desde google calendar y tener más acercamiento a esta población.
- Articulaciones con dos dependencias, División de Talento Humano y Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Escuela de Microbiología, para el apoyo de actividades y acciones de bienestar laboral.

20.2. Dificultades del proceso de práctica

- Frente a algunos talleres que se desarrolló en bienestar laboral, se identificó como una constante dificultad la poca participación de los asistentes con respecto a las estrategias didácticas en las actividades. Además, al momento de asistir, se evidencia que en ocasiones se encuentran trabajando, al mismo tiempo que participan de la actividad.
- En algunas ocasiones de las actividades programadas desde bienestar laboral, se pospusieron las fechas para su realización, debido a que se cruzaban con otras actividades de la Escuela de Microbiología.
- Frente a las actividades de silueta de emociones y grupo focal, se dificultó el comprender algunas situaciones que se presentaban dentro del Laboratorio docente asistencial e investigativo de la IPS Universitaria, puesto que tienen que ver, directamente con las acciones que ellos desarrollan en los servicios.
- Clarificación acerca de las acciones que acompañan los diferentes departamentos que también trabajan con los empleados, administrativos y docentes de la Escuela, como la División de Talento Humano, Gestión y Seguridad en el Trabajo, la CIS o la ARL y las acciones que se desarrollan en bienestar de la Escuela.
- No contar con el apoyo de un practicante o un profesional del área de psicología, para orientación de temáticas y actividades a desarrollar en bienestar laboral, que contribuyan en la salud mental de los empleados, administrativos y docentes de la Escuela.

20.3. Recomendaciones y aportes al campo

- Los talleres a desarrollar puedan tener una estructura que permita la participación, la cual se describe a continuación. Proponer la actividad rompe hielo, para generar un ambiente de confianza; el contenido del taller de manera creativa; círculo de la palabra, en donde los participantes expresen sus apreciaciones o preguntas referente al tema; terminar con una actividad corta que permita reforzar el tema del taller; y por último el cierre y evaluación de la sesión.
- Construcción de actividades lúdicas que promuevan el compartir con el otro, desarrollándolos en las pausas activas con los empleados, administrativos y docentes de la Escuela.

- Para garantizar la continuidad de las acciones que se viene desarrollando en bienestar laboral, es vital contar con un psicólogo con enfoque organizacional que pueda estar a cargo de la línea de bienestar laboral; esto con el fin de disminuir la sobrecarga de actividades y encuentros a las que la coordinadora de bienestar de la Escuela debe responder.
- Continuar con los espacios de escucha, con el personal administrativo, a partir de encuentros, con grupos pequeños, para generar interacción y para contribuir en la interacción y fortalecimiento de las relaciones entre los compañeros de trabajo.
- Frente a las situaciones problemáticas que puedan presentar algunos laboratorios, se hace necesario la reactivación del comité de clima, para la orientación e intervención en la misma.

21. Consideraciones acerca del papel y los retos del trabajo social en la institución en tiempos de pandemia.

La profesión de Trabajo Social, en su fundamentación plantea una serie de componentes para la identificación de problemáticas, desde lo epistemológico, lo teórico, lo metodológico, su método y lo ético político; todo desde el estudio y la comprensión de la realidad. Sin embargo, frente a los aportes para su comprensión desde la virtualidad, es allí donde se plantea nuevos retos, en los que el trabajador social, a partir de su creatividad y lo aprendido en su formación, debe poner a conjugar para la creación de nuevas estrategias que permitan el análisis y la transformación de estas realidades.

Dentro del contexto de la pandemia del COVID-19, en el que ha suscitado un sin fin de emociones y sentires, es necesario contar con una caja de herramienta de actividades, el cual pueda contribuir a la escucha activa; así como acciones que permita el acompañamiento en situaciones de crisis. En este mismo sentido, es fundamental seguir generando espacios de escucha y de pausas activas para los docentes y empleados, que permitan expresar sobre cómo se sienten acerca de estar en casa, el trabajo en casa e incluso el seguir laborando de manera presencial.

En razón a la declaración de la pandemia del COVID-19, para muchos dieron inicio a la realización de labores desde casa; además, se empezaron a realizar actividades de manera virtual que pudieran aportar y apoyar a los empleados y docentes de la Escuela. Sin embargo, frente a los retos del Trabajo Social, es no caer en el activismo, en el desarrollo de actividades, sino que las acciones a ejecutarse, puedan tener una intencionalidad, y estar apoyada en una de las situaciones a resolver. En este sentido, hay una apuesta por lo pedagógico, en el que las estrategias se convierten en un medio para el componente formativo de los empleados y docentes de la Escuela, con el fin de contribuir al fortalecimiento del clima laboral.

Referencias

- Acuerdo Superior 173 del 13 de julio de 2000. Consejo Superior Universitario, Medellín Colombia. Recuperado de: http://avido.udea.edu.co/autoevaluacion/documentos/bienestar/as_173_de_2000_sistema_de_bienestar.pdf
- Aguilar Q, V., Cruz M, D. y Jiménez R, D. (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 D.C. estado del arte. (Tesis de pregrado). Universidad de la Salle, Bogotá, Colombia. Recuperado de: https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1063&context=trabajo_social
- Ardila, R. (2003) Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2). Pp. 161-164. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Bruno, F., Acevedo A, J., Castro S, L. & Garza S, R. (2018) El construccionismo social, desde el trabajo social: “Modelando la intervención social construccionista”. *Margen*, (91). Pp. 1-15. Recuperado de: <https://www.margen.org/suscri/margen91/castro-91.pdf>
- Castañeda H, Y., Betancourt, J., Salazar J, N. & Mora M, A. (2017) Bienestar Laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista electrónica Psyconex*, 9 (14). Pp. 1-13. Recuperado de: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>
- Cifuentes, R. (2005) Conceptos para leer la intervención en trabajo social. *Revista Colombiana de Trabajo Social*. (20).
- Consejo Nacional de Trabajo Social. (2015) Código de ética profesional de Trabajadores Sociales en Colombia. Bogotá.
- Dávila, O. & Martínez, M.F. (2005) *Relaciones laborales en las empresas de trabajo temporal* [Tesis de grado, Universidad Católica Andrés Bello]. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ4707.pdf>
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M. & Varela, M. (2013) La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Revista Investigación en Educación Médica*, 2 (7). Pp. 162-167. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n7/v2n7a9.pdf>
- Domínguez A, L., Ramírez C, A. y García M, A. (2013) El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4 (1). Pp. 59-70

- Fóscolo, N. (2004) La ética ciudadana: una fundamentación de la ética profesional del trabajador social. *Revista confluencia*, 1(4).
- Función Pública (s.f.) *Calidad de vida laboral*. https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidad-de-vida-laboral/28585938#:~:text=La%20calidad%20de%20vida%20laboral%20como%20elemento%20de%20bienestar%2C%20pretende,satisfacci%C3%B3n%2C%20motivaci%C3%B3n%20y%20rendimiento%20laboral.
- Galeano M, A. (2003) Reseña histórica de la Escuela de Microbiología. Impreso en las Crónicas Universitarias. Recuperado de: <https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/unidades-academicas/microbiologia/acerca-escuela/quienes-somos>
- Galeano, M. & Escobar, M. (2009) Informe de sistematización de la Programación BIEN-ESTAR EN TU DEPENDENCIA. Recuperado de http://avido.udea.edu.co/autoevaluacion/documentos/bienestar/bienestar_en_tu_dependencia.pdf
- Gil, P. (2012) Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29 (2). Pp. 237-24. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>
- Gobierno de Colombia (2020) Acciones tomadas por el gobierno. Revisado el 12 de enero de 2021. Recuperado de: <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/acciones/acciones-de-aislamiento-preventivo.html>
- Godoy, O. (2016) Método integrado de Trabajo Social. El Salvador: San salvador. Recuperado de: <https://trabajosocialelsalvador.files.wordpress.com/2016/01/metodo-integrado-ts-caso.pdf>
- Jaramillo, C. (S.F.) La gerencia social: Una alternativa para el sector social. *Revista Universidad Eafit*. (96). Pp. 65-72. Recuperado de: <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/download/1384/1255/>
- Jociles R, M. (2018) La observación participante en el estudio etnográfico de las prácticas sociales. *Revista Colombiana de Antropología*, 54 (1). Pp. 121-150. Recuperado de: <https://revistas.icanh.gov.co/index.php/rca/article/view/386/324>
- Licha, I. (2009) Herramientas para la formación de políticas. El análisis de los actores. Fondo España- PNUD.

- Martín, A. (2003) *Capítulo II: Teoría sociológica de las relaciones laborales*. Barcelona UOC. Pp. 149-263. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2003/138390/teorellab_a2003p149iSPA.pdf
- Magnabosco M, M. (2014) El construccionismo social como abordaje teórico para la comprensión del abuso sexual. *Revista de Psicología*, 32(2). Pp. 220- 242. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v32n2/a02v32n2.pdf>
- Mella, O. (2000) Grupos focales (“Focus Groups”) Técnica de investigación cualitativa. *Publicado como Documento de Trabajo N°3, CIDE*. Pp. 1- 27. <http://files.palenque-de-egoya.webnode.es/200000285-01b8502a79/Grupos%20Focales%20de%20Investigaci%C3%B3n.pdf>
- Microbiología (2020) Portal Univeristario. Recuperado de: <http://portal.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/institucional/unidades-academicas/escuelas/microbiologia/microbiologia>
- Ministerio de Salud (2020) ¿Qué es el Coronavirus? Revisado el 12 de enero de 2021. Recuperado de: [https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19_copia.aspx#:~:text=Los%20coronavirus%20\(CoV\)%20son%20virus,ser%20leve%2C%20moderada%20o%20grave](https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19_copia.aspx#:~:text=Los%20coronavirus%20(CoV)%20son%20virus,ser%20leve%2C%20moderada%20o%20grave)
- Molina M, L. (S.F.) Trabajo Social y Gerencia de Servicios Sociales. Recuperado de: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/congresos/reg/slets/slets-015-014.pdf>
- Moreno J, B. (2011) Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57. Pp. 4-19. <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Moreno P, S. & Perez S, E. (2018) Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 1(9). Pp. 13-33. Recuperado de: <https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/4684>
- Paredes, L. (S.F.) Relaciones interpersonales en el bienestar laboral. Universidad Mariana, *Boletín informativo CEI*. 4(2). Pp. 18-23. Recuperado de: <http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/BoletinInformativoCEI/article/download/1364/1328>
- Quiroz, A., Velásquez, A., García, B. & González, S. (2002) *Técnicas interactivas para la investigación social cualitativa*.

- http://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos_virtuales/posgrado/maestria_asesoria_familiar/proyectos_I/m%C3%B3dulo%202/Tecnicas%20Interactivas%20-%20Quiroz.pdf
- Resolución Académica 3397. Consejo Académico de la Universidad de Antioquia. Del 16 de marzo de 2020. <http://200.24.17.24:10039/wps/wcm/connect/udea/5b2480f9-e97c-48a8-af1e-1352f9ff8484/RA+3397.pdf?MOD=AJPERES&CVID=n4I198y>
- Rodríguez, M., Mendoza de Ferrer, E. & Vivas, A. (2010) El trabajo como generador de vínculos sociales. *Espacio Abierto*, 9(3). Pp. 541-554. <https://www.redalyc.org/pdf/122/12215112006.pdf>
- Universidad de Antioquia (2020) Teletrabajo, prioridad más allá de la pandemia. Recuperado de: <https://bit.ly/3IfFaa5>
- Universidad de Antioquia (2020) Orientaciones del consejo Académico para la contingencia. Recuperado de: <https://bit.ly/3rtO6Tk>
- Universidad de Antioquia (2020) horario escalonado y teletrabajo contingente. Recuperado de: <https://bit.ly/3rsXo1V>
- Vélez, O. (S.F.) Modelos contemporáneos de actuación profesional. Recuperado de: http://aprendeenlinea.udea.edu.co/lms/moodle/file.php/72/MODELOS_CONTEMPORANEOS_DE_ACTUACION-Olga_Velez_1_.doc
- Viscarret, J. (2017) Modelos y métodos de intervención en Trabajo Social. *Revista Alianza Editorial*. Recuperado de: <https://www.mitrabajoessocial.com/modelos-y-metodos-de-intervencion-de-trabajo-socialviscarret-juan-jesus/>
- Viscarret, J. (S.F.) Modelos de intervención en Trabajo Social. Recuperado de: <https://juanherrera.files.wordpress.com/2009/09/capitulo-8-modelos-de-intervencion-en-ts.pdf>

Anexos

Protocolos de actividades

Encuentro: Claves para trabajar en equipo.
Objetivo: Brindar herramientas que faciliten el trabajo en equipo con el personal del Laboratorio Docente Asistencial e Investigativo de la IPS Universitaria y el Laboratorio Clínico de la León XIII.
Desarrollo metodológico:
1. Presentación: 5 minutos
<p>2. Actividad de Encuadre: Kathy 10 minutos Actividad rompe-hielo. Se compartirá el juego del “ahorcado” la idea es que ellos puedan ser estratégicos y generar propuestas en equipo, con el fin de que logren descifrar la palabra, antes que el ahorcado se muera. 10 minutos https://www.psicotecnicostest.com/juegodelahorcadoonline.asp</p>
<p>3. Desarrollo teórico 10 minutos Cristian /</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación video YouTube: la carreta https://www.youtube.com/watch?v=pidhWGD-m_A <p>1. quiebre y ruptura al cambio - ¿Qué es el trabajo en equipo? Cristian Grupo de trabajo: Conjunto de persona que en una organización realizan un determinado trabajo interactuando de forma independiente, sin depender del trabajo de sus compañeros. Comprometidos con el enfoque y el objetivo global del jefe, y cada uno hace su trabajo, respondiendo de manera individual, sin que exista una responsabilidad compartida. Equipo de trabajo: Conjunto de personas, pero con habilidades y competencias que se complementan con el propósito de lograr el objetivo común. “Tiene identidades, metas y objetivos comunes, se coopera y colabora, estableciéndose tareas específicas para cada miembro. El equipo responde en su conjunto del trabajo realizado.”</p>

Tabla 1 Diferencia entre grupo de trabajo y equipo de trabajo

Grupo de trabajo	Equipo de trabajo
• Liderazgo fuerte e individualizado.	• Liderazgo compartido.
• Responsabilidad individual	• Responsabilidad individual y colectiva.
• La formación de un grupo de trabajo ocurre a partir de su creación o instalación	• La formación de un equipo de trabajo es un proceso de desarrollo.
• Enmarca su acción dentro del objetivo global de la organización.	• Dentro del marco del objetivo global de la organización, se autoasignan propósitos y metas específicas.
• Sus resultados son vistos como suma del esfuerzo individual.	• Sus resultados se toman y evalúan como producto de un esfuerzo conjunto de sus miembros.
• El trabajo colectivo se considera como algo inevitable o, incluso, un mal necesario.	• El trabajo colectivo se observa como una oportunidad y se disfruta.
• Los conflictos se resuelven por imposición o evasión.	• Los conflictos se resuelven por medio de confrontación productiva.
• Se encuentra centrado principalmente en la tarea.	• Se centra en la tarea y en el soporte socio emocional de sus miembros.
• No reconoce diferencias de valores, juicios e incompetencias entre sus miembros.	• Se reconocen e incorporan las diferencias como una adquisición o capital del equipo.

Fuente: Tomado de (Gómez Mujica & Acosta Rodríguez, 2003) y elaborado por Faria de Mello FA. Desarrollo organizacional. Enfoque integral. México D.F.

2. Beneficios **Cristian**

a. Una mejora del clima laboral, ya que las obligaciones se convierten en retos compartidos que incitan a trabajar en armonía; a la vez que se comparten vivencias y experiencias día tras día.

Beneficios de los trabajos colaborativos, tanto a nivel individual como grupal, entre ellos:

- Las habilidades y talentos se complementan
- Crece la confianza de tu entorno en ti y aprendes a confiar en los demás
- Aumenta el aprendizaje pues son compartidos los conocimientos entre unos y otros.
- Aumenta la felicidad en el trabajo compartiéndose el éxito de los objetivos del trabajo en equipo.
- Se incrementa el sentimiento de pertenencia.
- El sentimiento de soledad disminuye y de aislamiento.

3. ¿qué se necesita para trabajar en equipo? Valores: Menti - valores: <https://www.menti.com/prn8pggiff> respuesta anónima **Kathy 10 minutos**

a. Responsabilidad-compromiso

Tener claro su responsabilidad personal, puesto que el trabajo en equipo comienza por uno mismo, y en ese sentido, además claridad en su tarea y comprometerse a cumplir de manera competente

- b. Honestidad
- c. Integridad
- d. Auto-control
- e. Proactividad
- f. Organización-orden
- g. Motivación

4. Claves indispensables que sumadas a esos valores se convierte en la combinación ideal para que con un toque de voluntad se llegue a un trabajo en equipo: **10 minutos**

- a. Comunicación **Kathy**
- b. Sentido de Pertenencia **Cristian**
- c. Toma de decisiones: **Kathy**
- d. Liderazgo **Cristian**
- e. Confianza **Kathy**
- f. Reconocimiento (diversidad, diferencia) **Cristian**

4. Cuestionario para conocer cómo está cada uno en trabajar en equipo: **Cristian 5 minutos**
https://a-jobs.com/recursos/Tests_Psicot%C3%A9nicos/Mini_Test_de_Trabajo_En_Equipo.3.xhtml

5. Menti-Formulario: **Kathy 5 minutos** <https://www.menti.com/b63fnjwbtx>

Referencias

- <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/download/39/41/>
- https://documentacion.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.do?path=1076310

GUÍA ENCUENTRO “SILUETA DE EMOCIONES”

Objetivo: Indagar las percepciones y sentires del personal del Laboratorio Docente Asistencial e Investigativo en relación con los cambios generados en el servicio, para el reconocimiento de sus emociones y sus necesidades frente a dichos cambios.

Participantes: Personal del Laboratorio Docente Asistencial e Investigativo.

Fecha: 10 de Diciembre de 2020

Hora de inicio: 02:00 pm

Hora de finalización: 03:00 pm

Agenda

1. **Encuadre**
2. **Actividad: Dibujando mi silueta**
 1. **Momento #1:** ¿Qué les hace sentir (Sentimientos-emoción) el cambio?
 2. **Momento #2:** ¿Cómo manifiestan esas emociones?
 3. **Momento #3:** ¿Qué proponen ellos para cambiar y gestionar sus emociones negativas?
3. **Cierre**

Principios pedagógicos

- Diálogo participativo:
- Reconocimiento de la palabra
- Escucha activa

Referente conceptual

- **Cambios en lo laboral- cambios del ambiente laboral**
- **emociones-manejo de emociones.**

Metodología del encuentro:

1. **Encuadre:** Se realiza una introducción respecto a los cambios que se han realizado dentro del laboratorio para su contextualización y se explica la dinámica del encuentro.
2. **Actividad**
 - **Momento #1:** Se divide a los asistentes en 4 grupos.
En cada grupo habrá un pliego de papel grande en el que se encuentra dibujada una silueta, allí deberán conversar y responder a la pregunta de ¿Qué les hace sentir el cambio? y en qué parte de su cuerpo sienten aquella emoción, por lo que en la silueta escribirán la emoción en la parte en el que lo sienten.
 - **Momento #2:** después de identificar cuáles son esas emociones, en el grupo se pasa a hablar acerca de la siguiente pregunta orientadora sobre ¿cómo se manifiestan esas emociones? dialogando en la forma y la manera en que estas se manifiestan.
 - **Momento #3:** Luego, teniendo en cuenta lo anterior, conversan y escriben la respuesta a la pregunta de ¿qué proponen para cambiar las emociones negativas? socializando con los demás grupos.
3. **Cierre:** Se socializa la actividad con el grupo general, escuchando sus percepciones frente a sus emociones generadas. Para terminar, se invita a responder en la libreta, las siguientes preguntas de reflexión cierre
 1. Cómo fue la transición entre el antes y después y cómo gestionaron sus emociones.

2. Qué hace falta para transformar las sensaciones negativas
3. que puede aportar la escuela para apoyar o gestionar estas emociones

PROTOCOLO

GRUPO FOCAL LABORATORIO DOCENTE ASISTENCIAL E INVESTIGATIVO DE LA IPS UNIVERSITARIA

Objetivo: Generar espacios de diálogo y escucha activa con el personal administrativo del Laboratorio Docente Asistencial e Investigativo de la IPS Universitaria, para el reconocimiento de sus percepciones y necesidades frente a los cambios generados por la pandemia en su entorno personal, familiar y laboral.

Participantes: empleados administrativos del Laboratorio Docente Asistencial e Investigativo de la IPS Universitaria.

Fecha: 09/febrero/2021

Hora de inicio: 1:00pm

Hora de finalización: 3:00pm

Duración del encuentro: 1 hora por grupo

La actividad se realizará en dos grupos, el primero con el personal administrativo y el segundo con el personal de los servicios.

Metodología del encuentro

1. Rompe- hielo:

Cada uno tendrá una hoja en la que empezarán a realizar un dibujo, se les dará un minuto, cuando acabe, sin decir que estaban realizando, deberá pasar su hoja a su compañero y este continuará realizando el dibujo, a su vez recibirá el dibujo del compañero de su izquierda para modificarlo o complementarlo, y así sucesivamente hasta que cada uno reciba su dibujo inicial.

2. **Actividad:** Espacio de diálogo y de escucha activa con preguntas orientadoras, para esto cada uno recibirá un cuaderno realizado con hojas reciclables para que puedan ir consignando en ellos sus respuestas a las siguientes preguntas:

- **Pregunta #1:** ¿Qué cambió para ustedes a nivel laboral con la declaración de pandemia y el inicio de la prestación del servicio de diagnóstico de la COVID-19? (describan la situación lo más detallada posible). Las respuestas serán anónimas, pero se abrirá un espacio por si alguien quiere compartir su respuesta.
- **Pregunta #2:** ¿Cómo los hace sentir ese cambio o situación descrita? pueden elegir entre algunas opciones que se les van a brindar y pegarlas al cuaderno o describirlo con sus propias palabras.

Nota: En este momento se les brinda varias emociones, las cuales ellos pueden escoger y pegarlas en su hoja.

- **Pregunta #3:** ¿Qué impacto tuvo esa situación en su vida personal, familiar y laboral? Se invitará a los participantes a escribir sus respuestas y a compartirlas después con el grupo.
Nota: Se le entrega un dulce a quienes participen.
- **Pregunta #4:** ¿Considera que los cambios ocurridos en el laboratorio han aumentado su carga laboral? ¿cómo se evidencia este aumento?
- **Pregunta #5:** ¿Qué cambios (emociones o comportamientos) percibe en sus compañeros de trabajo como consecuencia de los cambios generados en la rutina laboral del Laboratorio?
- **Pregunta #6:** Es evidente que la declaración de pandemia genera cambios en nuestro entorno. ¿Qué considera que debe hacer usted para mejorar su proceso de adaptación al cambio? ¿Cómo podría la Escuela de Microbiología acompañarlo en ese proceso de adaptación o aportar para minimizar efectos negativos de los cambios generados?

3. **Cierre: espacio de conversación y evaluación del encuentro:** Llevar una hoja de evaluación, en el que describan y califiquen el encuentro, a nivel, metodológico, manejo del encuentro, pertinencia de la actividad, entre otros.

Materiales: Hojas reciclada, cintas, impresión de palabras de emociones, colbón, dulces.

GUÍA ENCUENTRO “HABLEMOS DE ESTAR EN CASA”

Objetivo: Generar un ambiente en el que haya una escucha activa, para el reconocimiento de los sentires, emociones, las percepciones y necesidades frente al estar en casa y el confinamiento desde sus relaciones con su familia y a nivel laboral, del personal administrativo, docentes y empleados de la Escuela de Microbiología.

Participantes: Secretarías de la Escuela de Microbiología

Fecha: 12 de marzo de 2021

Hora de inicio: 10:00am

Hora de finalización: 11:00 am

Desarrollo: Se elaborarán unas preguntas orientadoras que permitan la conversación durante el encuentro, acerca de la cotidianidad de estar en casa, la convivencia a nivel personal, familiar y laboral.

Preguntas orientadoras:

1. ¿Cuáles han sido sus emociones y sentires más frecuentes estando en casa?
2. ¿qué lugar le gusta habitar dentro de sí mismo, y qué no quiere habitar?
3. ¿Qué hace en sus ratos libres para distraerse y salir de la rutina en casa?
4. ¿qué haces antes de la pandemia y qué haces ahora en la pandemia?

5. ¿Qué aspectos son necesarios para trabajar y retomar en lo personal, familiar o laboral? ¿cómo ha sido la convivencia con la familia y lo laboral en razón del confinamiento.?

Principios pedagógicos

- Diálogo participativo:
- Reconocimiento de la palabra
- Escucha activa

Referente conceptual

- **Trabajo en casa**
- **Manejo de emociones**
-

Metodología del encuentro: Momentos

1. **Bienvenida y Saludo:** Dar un saludo a cada uno de los participantes y agradecer su participación en esta actividad. Se menciona cuál es el objetivo del encuentro “Propiciar un espacio de diálogo, desde las narrativas de vida de cada uno.”

2. **Actividad rompe-hielo: El lugar de mi casa**

Objetivo: Reconocer los significados que las personas le dan a los espacios de su hogar, para una mayor comprensión de los sentimientos y sensaciones que producen al habitar en su casa.

Descripción: A partir del confinamiento por la pandemia, nos ha tocado habitar más tiempo de lo usual en nuestras casas, y es que nuestras casas se encuentran en diferentes espacios en los que habitamos, está la sala, el cuarto, el comedor, la cocina, entre otros.

La idea de la dinámica es que cada uno diga su nombre y mencionar acerca del espacio de su casa que más le gusta, por qué y qué siente al estar allí, así mismo, mencionar el lugar que menos le gusta, por qué y qué siente al estar allí.

Materiales: Ninguno

Pregunta orientadora N°1: ¿cuáles han sido sus emociones y sentires más frecuentes estando en casa?

Desarrollo: Se conversa alrededor de las reflexiones generadas y a partir de la actividad rompe-hielo, sobre aquellos sentires y emociones que causan el estar habitando mayormente en un determinado espacio de su hogar.

Pregunta orientadora N°2 desde lo personal

¿qué lugar le gusta habitar dentro de sí mismo, y qué no quiere habitar? dentro de lo que eres, desde lo que uno se conoce.

Origami: paso 1

3. Describir su rutina:

Pregunta orientadora N°3

¿Qué hace en sus ratos libres para distraerse y salir de la rutina en casa?

Origami: paso 2

4. Actividades en su tiempo libre: Plantear un paralelo frente a lo que antes hacía, y lo que hacen ahora en un contexto de pandemia.

Pregunta orientadora N°4

¿qué haces antes de la pandemia y qué haces ahora en la pandemia?

Origami: paso 3

Pregunta orientadora N°5

¿Qué aspectos son necesarios para trabajar y retomar en lo personal, familiar o laboral? ¿cómo ha sido la convivencia con la familia y lo laboral en razón del confinamiento.?

Origami: paso 4

5. cierre: Luego de haber hablado acerca de las preguntas orientadoras, se conversará acerca del origami que ellos realizaron, y mencionará lo que significa, en este caso, la mariposa para ellos. una mariposa representa los cambios, transformaciones y evoluciones. tiene que ver con esa transición y cómo se adapta a esos cambios a partir de una transformación total en su ser.

Cierre del encuentro:

Referencia

Comentarios: <https://www.youtube.com/watch?v=nwmWXrbg0ro> link de cómo hacer una mariposa de origami.

PROTOCOLO

GRUPO FOCAL LABORATORIO CLÍNICO LEÓN XIII

Objetivo: Generar espacios de diálogo y escucha activa con el personal administrativo y empleados del Laboratorio Clínico León XIII, para el reconocimiento de sus percepciones y necesidades frente a los cambios generados por la pandemia en su entorno personal, familiar y laboral.

Grupo 1

Participantes: Equipo administrativo del Laboratorio Clínico León XIII

Fecha: 13/mayo/2021

Hora de inicio: 11:00 am

Hora de finalización: 12:00 am

Duración del encuentro: 1 hora.

Grupo 2

Participantes: Personal del servicio del Laboratorio Clínico León XIII

Fecha: 13/mayo/2021

Hora de inicio: 2:00 pm

Hora de finalización: 3:00 pm

Duración del encuentro: 1 hora.

Metodología del encuentro

1. Rompe- hielo:

Se escriben una serie de preguntas, y por turnos se hace una de las preguntas a los participantes, esta actividad se hace con el propósito de que los participantes se conozcan un poco más y se genere un espacio de confianza, además se utilizara una herramienta online de ruleta para las preguntas.

- ¿Tiene mascotas? ¿cuantas?
- ¿A dónde le gustaría ir de viaje y por qué?
- ¿Quién es la persona más divertida que conoces?
- ¿Preferirías vivir una semana en el pasado o en el futuro?
- ¿En quién confías y por qué?
- ¿Cómo describirías tu futuro en tres palabras?
- ¿Qué puedes hacer hoy que no eras capaz de hacer hace un año?
- ¿Cuál es tu plato favorito?
- ¿Dónde te gustan pasar las vacaciones?
- ¿Qué te llevarías a una isla desierta?
- Si te reencarnaras en un animal ¿Cuál te gustaría ser?
- ¿Qué superpoder tendrías?
- ¿Cuál es tu película favorita?

2. Actividad: Espacio de diálogo y de escucha activa con preguntas orientadoras, para esto cada uno recibirá un cuaderno realizado con hojas reciclables para que puedan ir consignando en ellos sus respuestas a las siguientes preguntas:

1. **Pregunta #1:** ¿Qué cambió para ustedes a nivel laboral con la declaración de pandemia y el inicio de la prestación del servicio de diagnóstico de la COVID-19? (describan la situación lo más detallada posible). Las respuestas serán anónimas, pero se abrirá un espacio por si alguien quiere compartir su respuesta.
2. **Pregunta #2:** ¿Qué impacto tuvo esa situación en su vida personal, familiar y laboral? Se invitará a los participantes a escribir sus respuestas y a compartirlas después con el grupo.

Nota: Se le entrega un dulce a quienes participen.

3. Pregunta #3: ¿Considera que los cambios ocurridos en el laboratorio han aumentado su carga laboral? ¿cómo se evidencia este aumento?

4. Pregunta #4: Es evidente que la declaración de pandemia genera cambios en nuestro entorno. ¿Qué considera que debe hacer usted para mejorar su proceso de adaptación al cambio? ¿Cómo podría la Escuela de Microbiología acompañarlo en ese proceso de adaptación o aportar para minimizar efectos negativos de los cambios generados?

3. Cierre: espacio de conversación y evaluación del encuentro: Llevar una hoja de evaluación, en el que describan y califiquen el encuentro, a nivel, metodológico, manejo del encuentro, pertinencia de la actividad, entre otros.

Materiales: Link de Meet, herramienta virtual de ruleta, presentación de Power Point

Formulario:

- **Todas las preguntas:** <https://forms.gle/zs6s9wPLfjPFapeN8>
- **Pregunta N°3:** <https://forms.gle/4FhRvSdfyizDAnag6>
- **Padlet:**

Referencia

Comentarios:

Pendiente de buscar las palabras

Resumen de las acciones desarrolladas por estrategias

- **Fortaleciendo el liderazgo**

Revisión de los diagnósticos, realizados anteriormente en la Escuela de Microbiología del años 2017	Fecha
Responsables: Practicantes de Trabajo Social, encargados de la línea de bienestar laboral, Cristian Tobón y Kathy Anaya.	
Asistentes: Cristian Tobón y Kathy Anaya	
Desarrollo: Se identifica las situaciones problemáticas necesarias a resolver en cada uno de los servicios de la Escuela.	

Reunión con la jefa de formación académica de la Escuela, Natalia Valencia.	Fecha
Responsables: Coordinadora de bienestar de la Escuela y practicantes de Trabajo Social, encargados de la línea de bienestar laboral	
Asistentes: Claudia Agudelo (coordinadora de bienestar), Kathy Anaya y Cristian Tobón (Practicantes de Trabajo Social) y Natalia Valencia (Jefe de formación académica de la Escuela de Microbiología)	
<p>Desarrollo: Se presenta las necesidades identificadas en los diagnósticos del 2017 a la jefa de formación académica, para la orientación sobre las acciones a desarrollar con los líderes medios (coordinadores de laboratorios). Además, se comenta que, en el plan de gestión del clima, aún falta un encuentro por realizar para la estrategia de fortaleciendo el liderazgo, planteando que se pueda desarrollar con la temática acerca de, los estilos de liderazgo, la comunicación asertiva.</p> <p>Debido a que los diagnósticos realizados por bienestar son del año 2017, y puede haber información desactualizada, con la jefa de la formación académica, se llega al acuerdo de primero revisar los diagnósticos que se han realizado desde Competea, para determinar las temáticas a desarrollar con los líderes de la Escuela. Para esto último mencionado</p>	

anteriormente, la coordinadora de bienestar de la Escuela, se responsabiliza de gestionar los resultados del diagnóstico de Competea, realizados al personal administrativos, empleados y docentes.

Reunión con personal de la División de Talento Humano	Fecha 11/marzo/2021
Responsables: Coordinadora de Bienestar de la Escuela de Microbiología	
Asistentes: Claudia Agudelo (Coordinadora de bienestar de la Escuela) Kathy Anaya, (Practicante de Trabajo Social) y tres asistentes del personal de Talento Humano	
<p>Desarrollo: Al venir trabajando desde bienestar laboral en gestionar encuentros o rutas de intervención con los líderes medios de la Escuela, para el fortalecimiento de la Escuela, se abre este espacio para conocer cómo desde la División de Talento Humano, nos puede orientar y apoyar en esta intervención</p> <p>En este encuentro se menciona el interés por revisar los resultados generados en el diagnóstico de Competea, con el propósito que, a partir de allí, se pueda evidenciar las necesidades de los líderes para trabajar y fortalecer esa área. Sin embargo, desde formación de talento, hace referencia en no poder compartir dicha información del diagnóstico a la Coordinación de Bienestar, debido al tema de la confidencialidad de la información, sin embargo, el psicólogo encargado, propone en que él, puede nuevamente revisar y sacar algunos aspectos relevantes en los que se pueda trabajar con los líderes.</p> <p>A razón que, desde la División de Talento Humano, se han realizado ya algunas intervenciones; se propone poder establecer una comunicación con el Director de la Escuela, para orientar de manera más efectiva a las acciones a desarrolla con esta población.</p>	

- **Juntos Somos Escuela**

Novena navideña	Fecha 11/Diciembre/2020
Responsables: Coordinación de Bienestar de la Microbiología (última día de la novena)	
Asistentes: Personal de empleados, admirativos y docentes.	
Desarrollo: Se lleva a cabo la novena, realizando las actividades para la celebración que permita el encuentro y el relacionamiento con el otro, así como rifas de regalos para el personal de empleados, administrativos y docentes.	

Fiesta de fin de año	Fecha 15/Diciembre/2020
Responsables: Coordinación de Bienestar de Microbiología.	
Asistentes: 80 personas, entre ellos son personal administrativo, empleados y docentes de la Escuela de Microbiología.	
Desarrollo: A través de actividades lúdicas, se celebra el encuentro de fin de año, dando cierre oficial al trabajo laboral; en este encuentro las practicantes de Trabajo Social, Lina Murillo y Kathy Anaya, dirigen el juego de “Adivina la canción” con el propósito de contribuir a la interacción, incluso por medio de la virtualidad. En este encuentro se da espacio al agradecimiento por las cosas buenas y malas, por parte de algunos empleados, docente y administrativos.	

Articulación con Gestión de seguridad y salud en el trabajo	Fecha 05/febrero/21
Responsables: Coordinadora de bienestar de microbiología, Claudia Agudelo y practicante de Trabajo Social, Kathy Anaya.	
Asistentes: Encargada de la gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Escuela de Microbiología, Angélica López.	

Desarrollo: En este encuentro, se propone actividades, en las que se puedan realizar articuladas con Bienestar de la Escuela y Seguridad y Salud en el Trabajo. Algunas de las actividades que se concretaron a realizar, fueron charlas sobre un tema en específico (Manejo de emociones: Depresión y ansiedad, Prevención de consumo, Manejo de tensión, comunicación, relaciones interpersonales: hablemos de cuidar las relaciones y manejo del conflicto.) en las reuniones del personal de los empleados y administrativos de la Escuela de Microbiología.

Además, en este encuentro se socializa sobre las actividades a desarrollar para el año 2021 por parte de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Construcción de la ruta de trabajo con los laboratorios de los servicios de la Escuela	Fecha
Responsables: Coordinadora del centro de extensión de la Escuela de Microbiología, Olga Arrieta.	11/mayo/2021 14/mayo/2021
Asistentes: Coordinadora de bienestar de microbiología, Claudia Agudelo; practicantes de Trabajo Social, Ana Cadavid y Kathy Anaya; coordinador del laboratorio clínico de la León XIII; coordinador del laboratorio docente asistencial e investigativo de la IPS Universitaria y coordinador del banco de sangre de la Clínica León XIII.	
<p>Desarrollo:</p> <p>Para esta ruta de trabajo, se desarrolla en base a la estructura realizada por el Director de la Escuela, quien estuvo presente en la actividad “Hablemos de nuestros sentires” con los laboratorios (Laboratorio clínico de la León XIII y el Laboratorio docente asistencial e investigativo de la IPS Universitaria) y el Banco de sangre de la Clínica León XIII.</p> <p>Para este se define 6 líneas de intervención</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medidas para favorecer la seguridad • Medidas para fortalecer la movilidad • Coordinar acciones y reporte de novedades relacionadas con el protocolo de seguridad de la IPS universitaria. • Medidas relacionadas con la SGC 	


- Medidas de gestión administrativa
- Medidas de gestión del Talento Humano.

Siendo como responsable de la última línea de intervención la Coordinación de Bienestar de la Escuela.

- **Habilidades para la convivencia y el buen vivir**

Taller: La palabra como mediadora de conflictos	Fecha 28/octubre/2020
Responsables: Facilitador: Centro de mediación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas Moderadora: Practicante de Trabajo Social, Kathy Anaya.	
Asistentes: 24 personas del Banco de Sangre de la Clínica León XIII.	
Desarrollo: Esta actividad corresponde a las estrategias de Juntos Somos Escuela y Habilidades para la convivencia y el buen vivir. Se resalta la buena presentación de las expositoras de la charla, el buen manejo de tema y la didáctica, al utilizar herramientas visuales y audiovisuales como el vídeo.	

Taller: La palabra como mediadora de conflicto.	Fecha 04/noviembre/2020
Responsables: Centro de Mediación de la Facultad de Derechos y Ciencias Políticas	
Asistentes: 68 participantes entre ellos están empleados y docentes de la Escuela de Microbiología	
Desarrollo: La charla se realiza en la reunión del personal de la Escuela, la cual se realiza mensualmente. En este encuentro se aprovecha para la presentación de la practicante Kathy a los participantes, como la nueva persona que va a estar acompañando los procesos de Bienestar Laboral; en este sentido la practicante realiza una observación participante, para la identificación de algunas necesidades y situaciones problemáticas que ellos puedan expresar.	

Adaptación al cambio N°2: Claves para trabajar en equipo	Fecha 13/Noviembre/2020
<p>Responsables: Practicantes de Trabajo Social encargados de la línea de bienestar laboral, Cristian Tobón y Kathy Anaya</p>	
<p>Asistentes: un total de 39 asistentes del laboratorio docente asistencial e investigativo de la IPS Universitaria.</p>	
<p>Desarrollo: En este encuentro se habla respecto a lo que es un equipo de trabajo, algunos valores a tener en cuenta al momento del trabajo en equipo, además, de algunas claves que permitirán a que las relaciones y el trabajo en lo laboral sea más efectiva. El encuentro es evaluado por los participantes, como tema necesario y pertinente.</p>	
<p>Anexos</p> 	

Adaptación al cambio	Fecha
<p>Responsables: Facilitador: Cristian Tobón Acompaña: Kathy Anaya</p>	
<p>Asistentes: Ninguno</p>	
<p>Desarrollo: Después de un tiempo de espera se decide reprogramar la actividad, con el personal del Laboratorio Banco de Sangre de la Clínica León XIII, puesto que llegan una información en que no pudieron asistir, debido a que a esa misma hora tenían otro encuentro que ya tenían programado</p>	

Adaptación al cambio	Fecha
<p>Responsables: Facilitador: Cristian Tobón Acompaña: Kathy Anaya</p>	
<p>Asistentes: 19 Personas del Banco de Sangre de la Clínica León XIII</p>	
<p>Desarrollo: Se habla con respecto a las zonas de confort y zonas de cambio. Hay una buena recepción por parte de los asistentes, respondiendo a las preguntas y dando sus aportes respecto al tema.</p>	

Juntos Somos Escuela.

Adaptación al cambio

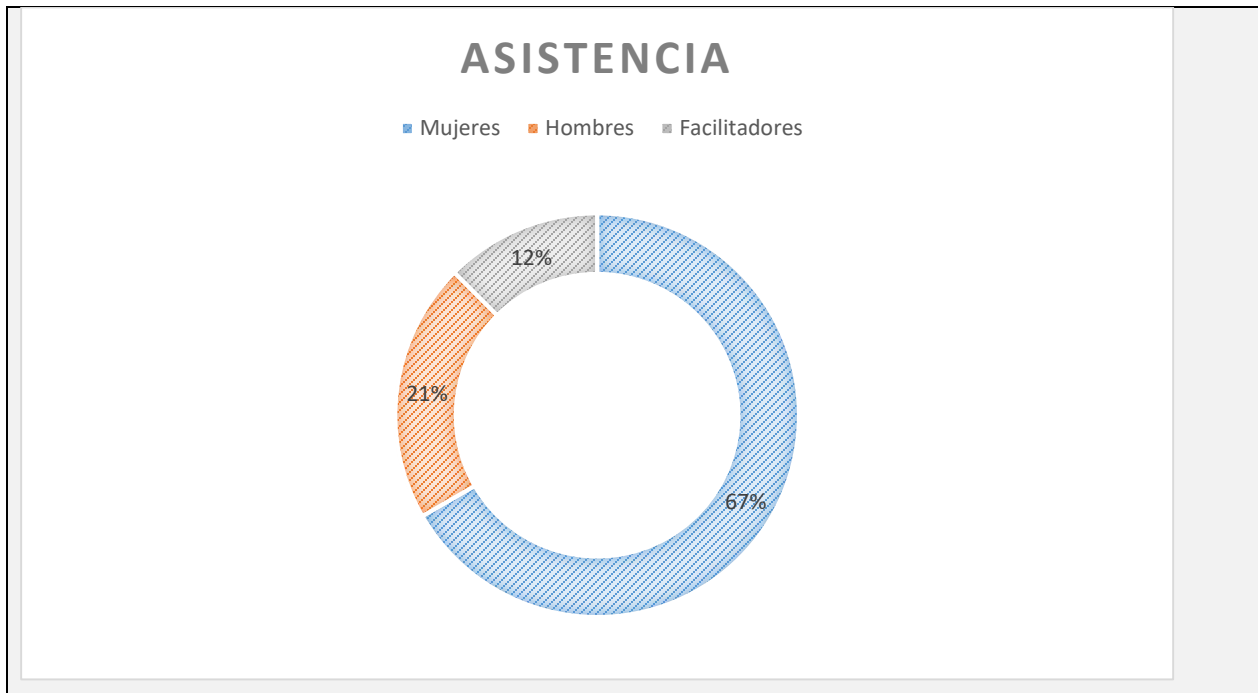
¿Qué son las zonas de confort, pánico y aprendizaje? ¿Cómo salir de las zonas de confort y pánico?

Si quieres saber más, acompáñanos en este encuentro y conozcamos algunas habilidades para adaptarnos al cambio.

Viernes 04 de diciembre
07:15 a.m-08:00 a.m
Código en meet: zpz-ridc-esp

 UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
Escuela de Microbiología

Encuentro Silueta de emociones	Fecha 10/Diciembre/2020
<p>Responsables: Practicante de Trabajo Social, Kathy Anaya; Coordinadora de Bienestar de Microbiología, Claudia Agudelo y Coordinadora del Centro de Extensión de la Escuela, Olga Arrieta.</p>	
<p>Asistentes: asistiendo 16 mujeres, 5 hombres y 3 facilitadores del encuentro, para un total de 24 personas del Laboratorio Docente Asistencial e Investigativo de la IPS Universitaria</p>	



Desarrollo: Cada asistente en sus hojas de trabajo expresa aquellas emociones generadas por los cambios que se han venido realizando en el laboratorio, y algunas personas lo expresan de manera verbal para los demás. En esta actividad se centra en identificar las necesidades y situaciones problemáticas, debido a los diferentes cambios que han vivido, teniendo en cuenta el contexto. En el anexo de este informe se encuentra la guía metodológica, desarrollada para este encuentro.

Elaboración del informe de silueta de emociones	Fecha 20-22/enero/2021
Responsables: Practicante de Trabajo Social, Kathy Anaya.	
Asistentes: --	
Desarrollo: Construcción del informe de resultado de la actividad silueta de emociones con el Laboratorio Docente Asistencial e Investigativo de la IPS Universitaria el que se logra evidenciar algunas situaciones que se están presentando en el laboratorio y que requieren intervención. Además, se visualiza algunos temas a tratar, como el <i>manejo de emociones, el auto reconocimiento y la empatía.</i>	

Se evidencia las necesidades planteadas por el Laboratorio que son importantes retomarlas y gestionar para su bienestar, como la urgencia y necesario acompañamiento psicológico para el personal.

Socialización del informe silueta de emociones	Fecha 25/enero/2021
Responsables: Practicante de Trabajo Social, Kathy Anaya.	
Asistentes: Coordinadora de Bienestar de Microbiología, Claudia Agudelo y Coordinadora del Centro de Extensión de la Escuela, Olga Arrieta.	
<p>Desarrollo: Este encuentro tuvo la intención de poder socializar los resultados del primer encuentro con el Laboratorio docente asistencial e investigativo de la IPS Universitaria, en este sentido, se hicieron algunas sugerencias frente a modificar aspectos del informe y de la presentación. Cabe resaltar, que este informe puede servir como instrumento para la identificación de necesidades de los servicios, y a partir de allí, ser fuente para establecer actividades desde Bienestar Laboral.</p> <p>Luego de hacer una evaluación de lo desarrollado con el encuentro silueta de emociones, se crea una ruta de trabajo, proponiendo tener dos grupos focales, uno con el personal administrativo; y dos, con los servicios que constituye el laboratorio. Luego tener un encuentro con el equipo encargado de cambio y la fusión de los laboratorios, para revisar en qué van el proceso, y por último un encuentro con todos, para presentar las actividades y resultados generados de los dos encuentros con el laboratorio. Por último, se hace una propuesta de las actividades a realizar para el encuentro con el grupo focal.</p>	

Encuentro grupo focal	Fecha 09/febrero/2021
Responsables: Coordinadora de bienestar de la Escuela de Microbiología, Claudia Agudelo y practicante de Trabajo Social, Kathy Anaya.	
Asistentes: En el primer grupo focal asistiendo 4 personas, y en el segundo grupo, 10 personas del laboratorio docente asistencial e investigativo de la IPS Universitaria.	

Desarrollo: El encuentro se desarrolla en dos grupos diferentes, en el que cada grupo expresa y deja registro en las libretas que se les brindan, los cambios y las emociones que les generó las diferentes situaciones.

Este se realiza bajo seis preguntas orientadoras,

Pregunta #1: ¿Qué cambió para ustedes a nivel laboral con la declaración de pandemia y el inicio de la prestación del servicio de diagnóstico de la COVID-19? (describan la situación lo más detallada posible)

Pregunta #2: ¿Cómo los hace sentir ese cambio o situación descrita? pueden elegir entre algunas opciones que se les van a brindar y pegarlas al cuaderno o describirlo con sus propias palabras. **Nota:** En este momento se les brinda varias emociones, las cuales ellos pueden escoger y pegarlas en su hoja.

Pregunta #3: ¿Qué impacto tuvo esa situación en su vida personal, familiar y laboral? Se invitará a los participantes a escribir sus respuestas y a compartirlas después con el grupo.

Pregunta #4: ¿Considera que los cambios ocurridos en el laboratorio han aumentado su carga laboral? ¿cómo se evidencia este aumento?

Pregunta #5: ¿Qué cambios (emociones o comportamientos) percibe en sus compañeros de trabajo como consecuencia de los cambios generados en la rutina laboral del Laboratorio?

Pregunta #6: Es evidente que la declaración de pandemia genera cambios en nuestro entorno. ¿Qué considera que debe hacer usted para mejorar su proceso de adaptación al cambio? ¿Cómo podría la Escuela de Microbiología acompañarlo en ese proceso de adaptación o aportar para minimizar efectos negativos de los cambios generados?

Construcción del informe del grupo focal	Fecha 19/febrero/2021- 19/marzo/2021
Responsables: Practicante de Trabajo Social, Kathy Anaya.	
Asistentes: ---	

Desarrollo: Para la elaboración del informe del grupo focal, se realiza la relatoría de lo desarrollado en el encuentro, describiendo especialmente lo expresado de manera verbal durante la actividad o aquello que no registrado en la libreta. Además, se desarrolla una matriz en Excel de acuerdo con las preguntas y respuestas realizadas, registrando todo lo escrito en la libreta por cada uno de los participantes, con el propósito de visualizar los resultados. Para el análisis de la información se contó con el apoyo y perspectiva de la coordinadora de Bienestar, quien conoce mejor los procesos que desde el Laboratorio Docente Asistencial e Investigativo de la IPS Universitaria se llevan a cabo.

Socialización del informe de resultados grupo focal	Fecha
	19/marzo/2021
	25/marzo/2021
Responsables: Practicante de Trabajo Social, Kathy Anaya.	
Asistentes: En el encuentro participa Olga Arrieta, Coordinadora del Centro de Extensión y Claudia Agudelo, coordinadora de Bienestar de la Escuela	
Desarrollo: En este se aprovecha para realizar algunas recomendaciones y correcciones de escritura a la presentación. Entre las correcciones se encuentra que, debido a que el encuentro se divide en dos grupos, el primero con los administrativos; y el segundo con el personal de los servicios, se recomienda realizar un análisis por cada uno de estos grupos; se propone ajustar algunas cuestiones de la presentación, así como poder resumirlo para poder presentarlo al director con los resultados más concretos, con el fin de orientar en la toma de decisión frente a las acciones a realizar en la intervención con el Laboratorio Docente Asistencial e Investigativo de la IPS Universitario. Además, en la parte acerca de lo que se va a realizar (las acciones que se propone) poner en dos columnas, una en la que diga qué se pretende hacer y la siguiente el cómo se puede hacer.	

Encuentro “Depresión y Ansiedad”	Fecha
	19/marzo/2021
Responsables: Psicoorientador, Jaime Mejía	
Asistentes: 8 personas entre empleados, administrativos y docentes.	

Desarrollo: En el encuentro se menciona sobre la diferencia acerca de sentirse triste o aburrido y el estar deprimido, cuales son los síntomas que pueden decir en que es una depresión. Se habla acerca de la ansiedad, las diversas maneras en las que se manifiesta y las estrategias para la disminución de esta. En la charla, se evidencia la participación activa de los asistentes con preguntas acerca del tema.

Anexos:



<p>Socialización del informe de resultados del grupo focal</p>	<p>Fecha 07/abril/2021</p>
<p>Responsables: Coordinadora de bienestar de microbiología, Claudia Agudelo y practicante Trabajo Social, Kathy Anaya.</p>	
<p>Asistentes: Coordinadora del centro de extensión de la Escuela, Olga Arrieta; Director de la Escuela de Microbiología, Ricardo Velasco; Coordinadora de bienestar de microbiología, Claudia Agudelo y practicantes de Trabajo Social encargados de la línea de bienestar laboral, Kathy Anaya y Ana Cadavid.</p>	

Desarrollo: Se presenta los respectivos hallazgos al director de la Escuela, mencionando tanto los resultados del primer encuentro, con el laboratorio (Silueta de emociones), como el segundo encuentro (Grupo focal), mencionando, lo que se encontró, los hallazgos y lo que propone realizar de acuerdo con lo encontrado.

El director hace las siguientes devoluciones y sugerencias:

- *Poder realizar y condensar la información en un árbol de problemas, para la presentación con los participantes del Laboratorio Docente Asistencial e Investigativo de la IPS Universitaria.
- *Realizar de manera clara una propuesta de ruta de intervención (con un cronograma) teniendo en cuenta lo encontrado en el informe.
- *Se aprueba el poder realizar este diagnóstico a los otros servicios de la Escuela (El Banco de Sangre de la Clínica León XIII y el Laboratorio Clínico de la León XIII)
- *Poder pensar en cómo articularse con otros estamentos como la División de Talento Humano y la CIS, con el fin de unir ideas y estrategias para la ruta de intervención.
- *El director propone una ruta de trabajo a tener en cuenta al momento de la planeación de la misma.

<p>Construcción de los decálogos: Tips para cuidar nuestras relaciones</p>	<p>Fecha 15/abril/2021</p>
<p>Responsables: Practicantes de Trabajo Social, encargados de la línea de bienestar laboral, Ana Cadavid y Kathy Anaya.</p>	
<p>Asistentes:</p>	
<p>Desarrollo: La coordinadora propone poder realizar algunos decálogos tipo flyer, para enviarlo por medio de los correos. Esta actividad se trata de escoger un tema específico de acuerdo con las necesidades que estén presentando los laboratorios y los empleados de las Escuela, luego realizar una serie de tips que contribuyan en el mejoramiento del clima laboral. Esta estrategia se le denominó <i>tips para cuidar nuestras relaciones</i>.</p>	

Encuentro del Laboratorio de Docencia del Bloque 5	Fecha 16/abril/2021
Responsables: Centro de mediación de la Facultad de derechos y ciencias políticas de la Universidad de Antioquia.	
Asistentes: Al espacio participan 20 personas. 4 de ellos siendo del centro de mediación y 2 las practicantes de Trabajo Social, 1 coordinador del laboratorio y 13 en el personal del laboratorio.	
<p>Desarrollo: Generar un espacio de diálogo con el personal del Laboratorio de Docencia del Bloque 5 de la Escuela de Microbiología.</p> <p>Las practicantes de Trabajo Social (de la línea de Bienestar Laboral), hacen presencia con el fin de escuchar y a partir de allí seguir generando propuestas para el mejoramiento del clima. Durante el espacio se habla cuáles son esos valores que debemos tener en cuenta en un equipo de trabajo. Cada uno propone como el respeto, la solidaridad, aceptación, la responsabilidad, entre otros. Los facilitadores hacen una explicación acerca de lo que son los círculos de la palabra y su finalidad. En el encuentro los participantes tienen la oportunidad de hablar o de escribir acerca de las situaciones que en el equipo de trabajo generan algún tipo de conflictividad.</p>	

Encuentro “Hablemos de nuestros sentires”	Fecha 06/Mayo/2021
Responsables: Coordinadora bienestar de microbiología, Claudia Agudelo; Coordinadora del centro de extensión de la Escuela, Olga Arrieta y Director de la escuela de Microbiología, Ricardo Velasco.	
Asistentes: 48 personas, entre los cuales se encuentran del Laboratorio Clínico de la León XIII y el Laboratorio Docente Asistencial e Investigativo de la IPS Universitaria.	
<p>Desarrollo:</p> <p>Para este encuentro se organiza tres preguntas orientadoras para el espacio de escucha</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mencionar tres emociones que les hacen sentir la situación actual y por qué las eligieron 2. De qué manera esas emociones expresadas les afectan en su vida personal y laboral. 	

3. Qué estrategias de afrontamiento podemos construir juntos.

Debido a las situaciones de orden público, y los enfrentamientos que se dieron a horas de la noche del día 5 de mayo, entre el esmad y algunos civiles, se realiza un encuentro de manera urgente, para conocer sus sentires frente a esta situación, los cuales manifiestan emociones como miedo, angustia, incertidumbre, temor, entre otras emociones generados por las confrontaciones que se generan alrededor de las instalaciones de la clínica León XIII. Otros mencionan que hay mucho miedo por la situación actual, al incremento de la inseguridad en el sector, por lo que algunos mencionan tener en cuenta estas situaciones que se han manifestado, para tomar decisiones y poder minimizar los riesgos. Si bien, también sugieren revisar los horarios, en el que se puedan ajustar y ser un poco más flexible a la hora en que se presentan estos enfrentamientos. Hablan también que se sienten con estrés, zozobra, miedo, vulnerabilidad e incertidumbre por el riesgo al salir en las horas de la tarde o en las noches.

Frente a todo lo manifestado, se invita en estos momentos a ser solidario por el otro.

Encuentro “Hablemos de nuestros sentires”	Fecha
Responsables: Coordinadora bienestar de microbiología, Claudia Agudelo; Coordinadora del centro de extensión de la Escuela, Olga Arrieta y Director de la escuela de Microbiología, Ricardo Velasco.	07/Mayo/2021
Asistentes: 22 personas del Banco de Sangre de la Clínica León XIII	
Desarrollo: Debido a las situaciones de orden público, y los enfrentamientos que se dieron a horas de la noche del día 5 de mayo, entre el esmad y algunos civiles, se realiza un encuentro de manera urgente, para conocer sus sentires frente a esta situación, algunas de las emociones y las situaciones mencionadas por ellos, fueron: <ul style="list-style-type: none"> • Zozobra al ser la tarde, debido a la inseguridad o a las confrontaciones que puedan encontrarse. • Cargados y estresados por el COVID-19 y el tener que exponerse. 	

Los participantes mencionan cada uno de los aspectos, en los que se ven vulnerables frente a todo el contexto, de la situación de la pandemia y de movilizaciones sociales. Por lo que también ellos dan algunas propuestas a tener en cuenta en estas situaciones. Así mismo, los participantes agradecen por el espacio, ya que, de esta manera, ellos sienten que son tenidos en cuenta y que la universidad se preocupan por ellos.

Grupo focal con el laboratorio clínico de la león XIII	Fecha 13/mayo/2021
Responsables: Practicantes de Trabajo Social, Ana Cadavid y Kathy Anaya.	
Asistentes: Al encuentro asisten un aproximado de 15 personas de manera virtual, incluyendo las facilitadoras del encuentro (las practicantes de trabajo social y la coordinadora de bienestar de la Escuela)	
<p>Desarrollo: Entre lo mencionado por alguno participantes, comenta en que esta situación ha generado estrés por ser nuevos procesos, los cuales no se estaba preparado; además por el volumen de trabajo ha aumentado la carga. Otros de los elementos los cuales menciona, es el tener que acostumbrarse al convivir con el virus entre ellos, e incluso el desconocimiento frente al virus en ocasiones genera para algunos, miedo.</p> <p>La participación de los asistentes fue complicada, debido a que no todos comentaban o había ciertos silencios. Además, no respondieron a las preguntas realizadas en los diferentes medios como el padlet o el formulario. Si bien, desde un principio se tenía pensado realizar en dos grupos focales, uno dirigido al administrativo del Laboratorio Clínico y el otro al personal del servicio; sin embargo, debido a que no todos podían asistir en el horario establecido, se concreta en que asistan a las 11am, los que puedan estar, y el resto a las 2pm, de ese mismo día. Por último, debido a que no pueden dejar sus labores, deben de responder al trabajo y al mismo tiempo asistir al encuentro.</p>	

Grupo focal con el laboratorio clínico de la león XIII	Fecha 13/mayo/2021
Responsables: Practicantes de Trabajo Social, Ana Cadavid y Kathy Anaya.	

<p>Asistentes: A este encuentro asisten 13 personas incluyendo a las practicantes de Trabajo Social y a la coordinadora de Bienestar de la Escuela.</p>
<p>Desarrollo: Se realiza la actividad rompe-hielo, en el que se evidencia una buena participación y en el que se genera un ambiente de confianza. Se logra realizar las preguntas orientadoras, pero con un poco de dificultad.</p> <p>Aunque el encuentro se desarrolló motivando a la participación y a expresar de manera voluntaria aquellos sentires o situaciones que se ha generado a partir de la declaración de pandemia de la COVID-19, hubo poca participación, incluso menos que el encuentro anterior, puesto que solo participaban tres personas y los demás en silencio. A mitad del encuentro, una persona interviene, preguntando cuál era el objetivo del encuentro, puesto que a los participantes les habían comunicado que el encuentro estaba planeado para hablar acerca de la fusión que van a realizar con el Laboratorio Clínico León XIII y el Laboratorio Docente Asistencial e Investigativo de la IPS Universitaria. Por lo que después de explicar nuevamente el objetivo del encuentro, el cual se había dicho al principio, la disposición en el grupo, disminuye, evidenciado en la participación.</p> <p>De acuerdo con lo anterior, se presenta algunos problemas de comunicación frente al objetivo del encuentro con los asistentes del Laboratorio Clínico de la León XIII</p>

- **Compartiendo saberes**

<p style="text-align: center;">Encuentro “Hablemos de estar en casa”</p>	<p style="text-align: center;">Fecha 25/noviembre/2020</p>
<p>Responsables: Kathy Anaya y Cristian Tobón (practicantes de Trabajo Social)</p>	
<p>Asistentes: 3 empleados de la Escuela, una de gestión y seguridad en el trabajo y dos del área administrativa</p>	
<p>Desarrollo: Espacio de dialogo para la expresión acerca de la cotidianidad de habitar en casa. Los asistentes mencionaron que el espacio fue muy bueno, pues permitió que se reconociera entre los asistentes, pues se motivaron por cuenta propia el encender sus cámaras y contar</p>	

situaciones de lo que hacen en sus casas, generando mayor interacción entre ellos mismos y conocer otras áreas.

Anexos

HABLEMOS DE...

Estar en casa

Hablemos de la cotidianidad de estar en casa más tiempo de lo normal y los retos que esto trae consigo, la rutina, la convivencia y su lado divertido.
¡Acompáñanos y comparte con nosotros!

MIÉR.
25 NOV
10 A.M.

MEET:
eqy-ryzw-gva

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
Escuela de Microbiología

Encuentro Hablemos de estar en casa	Fecha 05/marzo/2021
Responsables: Practicante de Trabajo Social, Kathy Anaya.	
Asistentes: Ninguno	
Desarrollo: Generar un espacio de escucha activa para reconocer sentires, emociones o percepciones frente al estar en casa. Al momento de la reunión no llegaron los participantes	

del encuentro. Por lo que se propone realizar la invitación no solo desde el correo, sino de manera personalizada, agregándolos a la invitación de google calendar.

Encuentro Hablemos de estar en casa	Fecha 12/marzo/2021
Responsables: Practicante de Trabajo Social, Kathy Anaya.	
Asistentes: 4 secretarias de la Escuela.	
<p>Desarrollo: En este encuentro se realizan algunos relatos sobre las percepciones de estar y trabajar desde casa. El encuentro giró en torno a las preguntas sobre el espacio que más le gusta estar en su casa y que le hace sentir, además de hablar de esos espacios de sí mismo que no prefieren habitar, como también hablar de su rutina y el trabajo en casa.</p> <p>De acuerdo con la actividad, las participantes hablan acerca de su experiencia de estar en casa y hablando desde lo positivo, pero también las dificultades que han vivido. Dentro del encuentro, se lleva a cabo una estrategia didáctica, el cual era realizar un origami de una mariposa, que representa la transición del cambio y cómo podemos adaptarnos a ella. Si bien para algunas, se le dificultó realizar la manualidad, expresando que no es muy buena y tampoco le gusta mucho, sin embargo, intentó en realizarla. En el encuentro se evidencia el relacionamiento de cada una de ellas con las otras, al momento de hablar de ciertos temas específicos y que son de índole personal.</p> <p>Frente a las situaciones expresadas menciona que el estar en casa en ocasiones, hace que se deba trabajar más del tiempo estipulado, en este sentido, se extiende la jornada de trabajo. Frente a la actividad, las participantes menciona valorar el encuentro de manera positiva, uno para aumentar el relacionamiento con las demás secretarias y poder conversar; y dos, para disminuir el estrés en lo laboral y poder distraerse de tantas actividades laborales.</p>	
Anexos	



HABLEMOS DE...

Estar en casa

Hablemos de la cotidianidad de estar en casa más tiempo de lo normal y los retos que esto trae consigo, la rutina, la convivencia y su lado divertido.
¡Acompáñanos y comparte con nosotros!



MEET:
eqy-ryzw-gva

VIER.
12 MAR
10 A.M.