



**Construyendo proyectos para la vida: Hospital Alma Máter de Antioquia**

Pamela Jiménez Alzate

Informe de Práctica presentado para optar al título de Trabajadora Social

Asesora Académica

Luz Edilma Aguirre Osorio. Trabajadora Social. Docente investigadora

Asesora Institucional

Sara Correa. Líder en Seguridad y Salud en el Trabajo

Universidad de Antioquia  
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas  
Trabajo Social  
Medellín, Antioquia, Colombia  
2023

---

Cita

(Jiménez Alzate, 2023)

---

Referencia

Jiménez Alzate, P. (2023). *Construyendo Proyectos para la Vida: Hospital Alma Máter de Antioquia* [Informe de práctica]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.

Estilo APA 7 (2020)

---



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

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

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

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

---

## Tabla de Contenido

|  |    |
|--|----|
| Resumen .....  | 7  |
| Abstract .....   | 8  |
| 1 Contextualización.....   | 9  |
| 1.1 Información de la Institución: Hospital Alma Máter de Antioquia.....       | 9  |
| 1.1.1 Plataforma estratégica .....   | 9  |
| 1.1.2 Objetivos estratégicos .....   | 10 |
| 1.1.3 Misión.....  | 10 |
| 1.1.4 Visión .....   | 10 |
| 1.1.5 Valores y principios .....   | 11 |
| 1.1.6 Vivencias de los principios y valores en la realidad institucional ..... | 11 |
| 1.1.7 Código de ética de la auditoría interna .....                            | 11 |
| 1.1.8 Población atendida.....  | 12 |
| 1.1.9 Trabajo Social en el Hospital.....                                       | 12 |
| 1.1.10 Procesos de comunicación del Hospital.....                              | 13 |
| 1.2 Marco normativo .....  | 13 |
| 1.2.1 Políticas estratégicas .....   | 14 |
| 1.2.2 Políticas normativas .....   | 14 |
| 1.2.3 Estructura administrativa y organizacional .....                         | 14 |
| 1.3 Caracterización de la población .....                                      | 15 |
| 1.3.1 Dimensión personal.....  | 15 |
| 1.3.2 Dimensión laboral .....  | 17 |
| 1.3.3 Dimensión de salud .....   | 17 |
| 1.3.4 Dimensión familiar.....  | 18 |

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 1.3.5 | Dimensión socioeconómica.....  | 19 |
| 2     | Objeto de intervención .....   | 21 |
| 2.1   | Diagnóstico.....   | 21 |
| 2.2   | Marco de referencia.....   | 22 |
| 2.2.1 | Familia.....   | 22 |
| 2.2.2 | Dinámica familiar.....   | 22 |
| 2.2.3 | Dimensiones familiares.....  | 23 |
| 2.2.4 | Estructura familiar.....   | 23 |
| 2.2.5 | Familia Contemporánea .....  | 23 |
| 2.2.6 | Empresa Familiarmente Responsable (efr) .....                              | 25 |
| 2.2.7 | Proyecto de vida personal .....  | 25 |
| 2.2.8 | Proyecto de vida Familiar .....  | 26 |
| 2.3   | Modelo de intervención.....  | 27 |
| 3     | Proyecto.....  | 29 |
| 3.1   | Justificación.....   | 29 |
| 3.2   | Objetivos .....  | 29 |
| 3.2.1 | Objetivo general.....  | 29 |
| 3.2.2 | Objetivos específicos .....  | 30 |
| 3.3   | Metas e indicadores.....   | 30 |
| 3.4   | Presupuesto.....   | 31 |
| 3.5   | Cronograma de actividades .....  | 32 |
| 4     | Monitoreo y Seguimiento a Metas .....                                      | 33 |
| 4.1   | Reflexiones de las charlas de sensibilización.....                         | 34 |
| 4.1.1 | Charla de sensibilización Construcción del proyecto de vida personal ..... | 34 |
| 4.1.2 | Charla de sensibilización Construcción proyecto de vida familiar.....      | 35 |

|  |    |
|--|----|
| 5 Evaluación del Proyecto.....                                   | 36 |
| 5.1 Logros.....  | 36 |
| 5.2 Fortalezas .....   | 37 |
| 5.3 Debilidades.....   | 37 |
| 5.4 Aportes desde Trabajo social .....                           | 38 |
| 5.5 Evaluación de la institución como agencia de prácticas ..... | 39 |
| 5.6 Recomendaciones.....   | 40 |
| Referencias .....  | 41 |

### **Lista de Tablas**

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1. Distribución de hombres y mujeres según orientación sexual. Tomada de Agudelo, 2023<br>..... | 16 |
| Tabla 2. Modelo de intervención.....  | 27 |
| Tabla 3. Metas e indicadores.....   | 30 |
| Tabla 4. Presupuesto .....  | 31 |
| Tabla 5. Cronograma de actividades .....  | 32 |
| Tabla 6. Monitoreo y seguimiento a metas .....  | 33 |

## Resumen

El presente informe sobre el proyecto de prácticas profesional del pregrado Trabajo social se llevó a cabo en el Hospital Alma Máter de Antioquia y se denominó Construyendo proyectos para la vida, tuvo como objetivo brindar herramientas a los/las colaboradores/as del hospital que les permitiera conciliar la vida personal, familiar y laboral mediante charlas de sensibilización. El proyecto tuvo un enfoque psicosocial abarcando las diferentes dimensiones del ser humano que facilitara comprender su contexto y realidad y así transformarla.

Para lograr este propósito, se organizaron dos charlas de sensibilización, la primera charla abordó la construcción proyecto de vida personal, enfocándose en el autoconocimiento, la identificación de metas personales y la importancia de establecer un equilibrio entre el desarrollo personal y profesional. La segunda charla, centrada en el proyecto de vida familiar, brindó orientación sobre la identificación de necesidades familiares para la construcción de metas colectivas, promoviendo así una mejor calidad de vida.

Estas charlas ofrecieron a los/las colaboradores/as herramientas prácticas para, definir prioridades, equilibrar las esferas de su vida y proyectarse a futuro. El proyecto demostró ser un valioso recurso para fomentar la conciliación y el bienestar integral de los/las colaboradores/as, aumentando su productividad y eficiencia al sentirse respaldados en diferentes aspectos de su vida. Gracias al alcance que tuvo el proyecto, el área de Talento humano y el subproceso de Calidad de vida continuará con este a través de un programa que perdure en el tiempo ya que permite dar cumplimiento a la acreditación de empresa familiarmente responsable (efr).

*Palabras clave:* Proyecto de vida personal, proyecto de vida familiar, familia, empresa familiarmente responsable (efr), psicosocial, calidad de vida.

### **Abstract**

The present report on the undergraduate Social Work internship project was carried out at the Alma Máter de Antioquia Hospital and was named "Building Projects for Life". Its objective was to provide tools to the hospital's collaborators, enabling them to balance personal, family, and work life through sensitization talks. The project had a psychosocial approach that encompassed different dimensions of the human being to facilitate an understanding of their context and reality, thus enabling transformation.

To achieve this purpose, two sensitization talks were organized. The first talk addressed the construction of personal life projects, focusing on self-awareness, identifying personal goals, and emphasizing the importance of striking a balance between personal and professional development. The second talk, centered around family life projects, provided guidance on identifying family needs for the construction of collective goals, thus promoting a better quality of life.

These talks provided practical tools to the collaborators, enabling them to define priorities, balance the various aspects of their lives, and plan for the future. The project proved to be a valuable resource in promoting reconciliation and the holistic well-being of the collaborators, enhancing their productivity and efficiency by feeling supported in various aspects of their lives. Thanks to the project's scope, the Human Talent department and the Quality of Life sub-process will continue with it through a program that endures over time, as it facilitates compliance with the Family-Responsible Company Accreditation (EFR).

*Keywords:* Personal life project, family life project, family, Family-Responsible Company (EFR), psychosocial, quality of life.



## **1 Contextualización**

### **1.1 Información de la Institución: Hospital Alma Máter de Antioquia**

El Hospital Alma Máter de Antioquia, es una institución prestadora de servicios de salud de alto nivel de complejidad que está compuesto por la sede León XIII y la sede Ambulatoria (Prado). Fue fundado en 1993 con la creación de la ley 100 desde el Programa de Salud de la Universidad que brindaba servicios básicos de salud a las y los trabajadores de la Universidad de Antioquia, de allí nace la IPS Universitaria (Institución Prestadora de Servicios de Salud), que inicia sus labores en 1998 con el fin de ofrecer atención en todos los niveles de complejidad.

La institución, además de tener su sede principal en Medellín, cuenta con sedes en Barranquilla y en San Andrés, Providencia y Santa Catalina (Hospital Alma Máter de Antioquia, 2023), lo que permite tener mayor cobertura y desarrollo social en otros departamentos. Algunos de los servicios que ofrece en las anteriores sedes son: consulta externa, trasplantes, ayudas diagnósticas, Trabajo social, Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), Unidad de Cuidados Especiales (UCE), entre otras especialidades médicas; cabe señalar que el Hospital tiene cinco áreas fundamentales, ellas son: hospitalización, cuidado ambulatorio, urgencias, atención domiciliaria y programas integrales de salud.

Por demás, el Hospital Alma Máter de Antioquia es una institución de carácter formativo liderado por el comité de docencia e investigación con un enfoque integral en salud para profesionales en formación del área de la salud y desarrollo social. Asimismo, el Hospital se basa en el Modelo de Atención Sermás que pone en el centro a pacientes y sus familias, ofreciendo una atención integral con alta calidad humana, técnica y científica. (IPS Universitaria, 2018).

#### ***1.1.1 Plataforma estratégica***

La misión, la visión y los objetivos estratégicos que orientan el quehacer del Hospital Alma Máter de Antioquia se enmarcan en la prestación de servicios de salud desde una atención integral a partir del Plan Estratégico 2017-2026, que pretende lograr el reconocimiento nacional de la institución como Hospital Universitario de la Universidad de Antioquia, con tres centros de excelencia para la atención de patologías de alta complejidad e internacional por los resultados en

la gestión del conocimiento, producto de la docencia, la investigación y la innovación. (Hospital Alma Máter de Antioquia, 2023).

### ***1.1.2 Objetivos estratégicos***

- Conformar y consolidar equipos de alto desempeño.
- Garantizar condiciones de excelencia operativa en la prestación de los servicios de salud.
- Consolidar a los proveedores como aliados estratégicos de la IPS Universitaria.
- Mejorar el posicionamiento estratégico de la IPS Universitaria.
- Lograr la solidez financiera institucional.
- Promover en la IPS Universitaria una gestión institucional generadora de valor para todos sus grupos de interés y que contribuya con soluciones en salud a un desarrollo sostenible. (Hospital Alma Máter de Antioquia, 2023).

### ***1.1.3 Misión***

La misión que guía el actuar del Hospital Alma Máter de Antioquia manifiesta ser un referente en la prestación de servicios de salud y en la gestión del conocimiento desde la docencia y la investigación con un enfoque de responsabilidad social

Somos el Hospital de la Universidad de Antioquia, centro de referencia para la prestación de servicios de salud de alta complejidad. Gestionamos el conocimiento mediante la docencia y la investigación para contribuir con criterios de excelencia al proceso de formación de sus estudiantes. Ofrecemos soluciones integrales en salud con enfoque de responsabilidad social. (Hospital Alma Máter de Antioquia, 2023).

### ***1.1.4 Visión***

En la visión de la institución se encuentra: “Ser reconocidos por nuestros centros de excelencia para la atención en salud de alta complejidad, con perspectiva global”. (Hospital Alma Máter de Antioquia, 2023).

### ***1.1.5 Valores y principios***

Los valores que dirigen la gestión del Hospital son el respeto, la responsabilidad y la transparencia; igualmente los principios que conducen la intervención en el Hospital son: igualdad en los servicios, calidad y ética profesional, integralidad en la atención, continuidad en la atención, la promoción de desarrollo, la responsabilidad social, la participación social, la libre escogencia, el autocontrol y la autorregulación, y la autogestión profesional.

### ***1.1.6 Vivencias de los principios y valores en la realidad institucional***

El desarrollo de la práctica profesional de Trabajo social en el Hospital Alma Máter de Antioquia ha permitido generar un diálogo entre la teoría y la práctica, misma que es variable de acuerdo a la realidad cambiante del Hospital. Se han evidenciado las problemáticas sociales actuales y los retos ético-políticos profesionales que esto conlleva, los conflictos de intereses que experimentan las y los profesionales, la naturalización de situaciones sociales, la confidencialidad y el valor de ejercer desde un enfoque de Trabajo social crítico y ético con convicción para el acompañamiento integral a usuarios y sus familias.

La intervención se nutre de teorías como la perspectiva de género, la teoría feminista y la Declaración Universal de los Derechos Humanos que guían la acción profesional partiendo de la justicia social y la equidad, bajo condiciones dignas de vida. Es importante que se impulse la formación constante para brindar una atención actualizada, completa y ética.

### ***1.1.7 Código de ética de la auditoría interna***

El código de ética de la auditoría interna está direccionado por los objetivos estratégicos y los mecanismos que regulan del Hospital, como lo son la integralidad, la objetividad, la confidencialidad y la competencia; a partir de la honestidad, el respeto y la diligencia, evitando emitir juicio. (Hospital Alma Máter, 2023).

### ***1.1.8 Población atendida***

La población del Hospital Alma Máter de Antioquia está integrada por usuarios, familiares de usuarios, colaboradores del área administrativa y asistencial, proveedores, aliados de educación superior y las empresas responsables del pago (EPS). Cabe destacar que los servicios del Hospital se brindan principalmente a usuarios que solicitan atención en salud inmediata y sus acompañantes que se brinda de manera integral desde el modelo Sermás, el cual se caracteriza por la confianza, la ética y el apoyo en red interdisciplinario. (Hospital Alma Máter de Antioquia, 2023).

### ***1.1.9 Trabajo Social en el Hospital***

Las funciones de Trabajo social en el área de la salud se enmarcan en el enfoque de la Organización Mundial de la Salud (OMS) de salud social donde el bienestar de la población tiene en consideración los elementos que hacen parte de su contexto social, ambiental, económico, político y cultural, ya que con el análisis de estos se establecen los causantes de su enfermedad. Trabajo social debe intervenir y dinamizar procesos de ayuda con usuarios y familias que presentan problemáticas socio-familiares (Hospital Alma Máter, 2023). En esta intervención participan profesionales de psicología, medicina, terapeutas, entre otros, para ofrecer una atención integral. Es de resaltar la importancia de la capacitación y actualización del personal para intervenir de manera oportuna y responsable.

El rol de Trabajo social en el Hospital tiene en sus ejes los niveles de información, educación y capacitación que engloban el modelo Sermás y Amor por la vida de responsabilidad social, desde el área de experiencia al usuario que busca garantizar los derechos y responsabilidades de los usuarios y sus familias. Algunas de las labores que se ejecutan allí son el diagnóstico social, la gestión de recursos, apoyo a la elaboración del duelo, información y educación en salas de espera, coordinación del Fondo de Solidaridad y la participación en actividades de responsabilidad social empresarial.

### ***1.1.10 Procesos de comunicación del Hospital***

El Hospital cuenta con diferentes canales de información para preguntas, quejas, reclamos, recomendaciones y felicitaciones frente a los servicios de salud que presta, entre ellos se encuentra la página web <https://almamater.hospital/>, el correo electrónico [corporativo@almamater.hospital](mailto:corporativo@almamater.hospital) y la atención telefónica, línea general: (604) 604-95-95 y la línea central de citas: (604)322-36-33. También existen otros medios de comunicación como el buzón amigo, el puesto de información (bloque 1, piso 1, sede principal y ambulatoria) y la oficina de experiencia al usuario (bloque 1, piso 1, sede ambulatoria). (Hospital Alma Máter, 2023).

## **1.2 Marco normativo**

El Hospital Alma Máter de Antioquia se halla bajo la dirección de un marco normativo que cumple los estándares nacionales e internacionales donde se considera a la salud como un derecho fundamental. Entre las normas nacionales se destaca la ley 1474 de 2011 (Colombia, Congreso de la República, 2011) por la cual se fortalecen los mecanismos de prevención y sanción de corrupción, la ley 1778 de 2016 (Colombia, Congreso de la República, 2016) por la cual se sancionan conductas de soborno, la circular externa 009 de 2016 por la cual se dan instrucciones para la implementación del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo (SARLAFT) y la circular externa 003 de 2018 por la cual se imparten mejores prácticas organizacionales.

Además, las normas internacionales que rigen al Hospital son: la convención de las naciones unidas contra la corrupción de 2005, la convención sobre la lucha contra el soborno de funcionarios públicos extranjeros en las transacciones comerciales transnacionales de 2012, la convención interamericana de lucha contra la corrupción de 1997 y el programa Anticorrupción de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para América Latina de 2007. (Hospital Alma Máter de Antioquia, 2023).

### ***1.2.1 Políticas estratégicas***

Las políticas estratégicas que encaminan la labor del Hospital Alma Máter de Antioquia son: humanización, desarrollo humano de los colaboradores, docencia-servicio, modelo de atención en salud, investigación e innovación, seguridad de la atención, sostenibilidad, gestión de riesgos y gobernanza institucional, las cuales procuran la vivencia de los valores institucionales desde un enfoque diferencial, preventivo, de responsabilidad social y ambiental. (Hospital Alma Máter de Antioquia, 2023).

### ***1.2.2 Políticas normativas***

Las políticas normativas se basan en el programa de transparencia del Hospital Alma Máter de Antioquia, las cuales son: política anticorrupción, política antifraude, política anti soborno, política anti lavado de activos y financiación del terrorismo; estas forman parte del código de ética y buen gobierno que orienta el actuar de la institución y su personal vinculado. (IPS Universitaria, 2021).

### ***1.2.3 Estructura administrativa y organizacional***

La estructura administrativa y organizacional de la institución se compone de manera jerárquica y es liderada por la junta directiva del Hospital, mismo que está constituido por Talento Humano, Auditoría Interna, Comunicaciones y las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC). A su vez se subdivide en gerencia estratégica, gerencia de docencia, investigación e innovación, gerencia de gestión y del acceso, gerencia administrativa y financiera, secretaría general y jurídica, y gerencia de servicios de salud. Estas subgerencias acompañan y complementan la ejecución de cada una de las partes de la dirección organizacional para un adecuado desarrollo del Hospital, es decir, con eficiencia y efectividad. (Hospital Alma Máter de Antioquia, 2023).

### **1.3 Caracterización de la población**

Con el fin de conocer las condiciones y necesidades del personal vinculado al Hospital Alma Máter de Antioquia se está aplicando una caracterización sociodemográfica y de condiciones de salud, la cual inició en el año 2022 y se efectuará hasta alcanzar la totalidad de las personas vinculadas. A continuación, se encuentran los resultados de la caracterización desde el 28 de septiembre de 2022 hasta el 30 de enero de 2023, lo que representa un aproximado del 22% (515 personas caracterizadas) del total de colaboradores y colaboradoras.

Los resultados se basan en cinco variables relacionadas con distintas dimensiones de la vida de los y las colaboradoras, las cuales son, la dimensión personal, la dimensión laboral, la dimensión familiar, la dimensión de salud y la dimensión socioeconómica. A continuación, se hace énfasis en cada una de ellas indicando los resultados respectivos.

#### ***1.3.1 Dimensión personal***

Frente a la dimensión personal se encuentran 25 variables, algunas de ellas son la identificación del personal, la nacionalidad, la pertenencia étnica o racial, el lugar de residencia, la edad, información de contacto, género y sexualidad. El 99% de colaboradores y colaboradoras nació en Colombia, una persona nació en Cuba y otra nació en Canadá. El 100% del personal vive en Antioquia y el 83% vive en Medellín. El Hospital define a partir de los siguientes indicadores la distribución de las edades de su personal:

- Centennials: personas con edades entre los 18 y los 23 años (48 personas caracterizadas).
- Millennials: personas con edades entre los 24 y 36 años (271 personas caracterizadas).
- Generación X: personas con edades entre los 37 y 54 años (170 personas caracterizadas).
- Baby Boomers: personas con 55 años de edad o más (26 personas caracterizadas).

De lo anterior y según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE] (2023) la tasa de desempleo de la población joven (15 a 28 años) para el año 2022 se ubicó en 18,7 %, 8,4 puntos porcentuales, un porcentaje superior al de desempleo general del país. Es de tener en

cuenta que esta población puede requerir un acompañamiento mayor por estar iniciando su vida laboral, a diferencia de las personas que hacen parte de Baby Boomers que pueden participar del programa de prejubilados que ofrece el área de Talento Humano del Hospital.

También, se consideraron cuatro variables que permiten conocer mejor el personal del Hospital, estas se refieren a la diversidad sexual y de género, donde los resultados arrojaron que el 100 % de las personas biológicamente hombres son de género masculino, el 100 % de las personas biológicamente mujeres son de género femenino y el 100 % de las personas es cisgénero.

**Tabla 1.**

*Distribución de hombres y mujeres según orientación sexual. Tomada de Agudelo, 2023*

| Sexo<br>biológico | Orientación Sexual |     |              |          |                   | Total      |
|-------------------|--------------------|-----|--------------|----------|-------------------|------------|
|                   | Bisexual           | Gay | Heterosexual | Lesbiana | Sin<br>clasificar |            |
| <b>Hombre</b>     | 2                  | 22  | 151          | 0        | 0                 | 175        |
| <b>Mujer</b>      | 2                  | 0   | 334          | 3        | 1                 | 340        |
| <b>Total</b>      | 4                  | 22  | 485          | 3        | 1                 | <b>515</b> |

La Tabla 1 expresa la diversidad de orientaciones sexuales que se halla entre las personas caracterizadas. Si bien, la mayoría de las personas se identifican como heterosexuales, el 6% de las personas se reconocen como lesbiana, gay o bisexual. Lo que determina la importancia de brindar una atención con enfoque de género y diversidades sexuales en la que se busque la garantía de derechos para este sector que ha sido históricamente discriminado. Para que el entorno laboral sea seguro es necesario formar al personal en el tema de diversidad sexual y de género y garantía de sus derechos.

En cuanto a la pertenencia étnica y/o racial, según el DANE se consideran parte de los grupos étnicos la población Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palanquera (NARP), población Gitana y Rom y los pueblos indígenas. El 7% de las personas caracterizadas hace parte de alguno de los anteriores grupos étnicos. El 89% declara que no pertenece a algún grupo racial o étnico. Sin embargo, se identifican personas que manifiestan ser blancas (2), caucásica (1), mestizas (19).



### ***1.3.2 Dimensión laboral***

Las variables que se encuentran en esta dimensión están relacionadas a las condiciones y la experiencia laboral distinguiendo entre el personal asistencial o administrativo, el cargo ocupado, las funciones de liderazgo, los tipos de contrato, la antigüedad en la institución, la flexibilidad horaria y espacial, la carga laboral y las personas que han sido víctimas de Violencia en el Lugar de Trabajo [VLT].

Hacen parte del personal asistencial 369 personas, que corresponde al 72% y del personal administrativo hacen parte 146 personas, que corresponde al 28%. En cuanto al cargo que ocupan, 102 personas son auxiliares administrativos y administrativas, 85 son médicas(os) generales y especialistas, 93 son personas que hacen proceso asistencial de enfermería (enfermeras(os) y auxiliares de enfermería) y 38 personas son técnicas y tecnólogas.

Respecto a las funciones de liderazgo, el 5% del personal ocupa cargos de coordinación en los que gestionan y orientan a sus equipos desde el modelo de transformación de la cultura basado en valores y el modelo de humanización. Sobre los horarios que cumple el personal, al 43% se le asigna por cuadro de turnos, el 33% tiene un horario de 7:00 a 17:00 y el 24% tiene turnos de disponibilidad ante emergencias que puedan surgir en la institución que requieran su presencia, el 15% está en teletrabajo, 64 personas tienen un empleo adicional (puede representar carga y estrés laboral, lo que implica un riesgo psicosocial). Asimismo, el 34% del personal tiene una antigüedad entre 5 y 24 años en el Hospital.

El 7% de las personas caracterizadas ha sido víctima de VLT, mayoritariamente el personal que expresa haber sufrido este tipo de violencia es asistencial como auxiliares de enfermería, trabajadoras(es) sociales y auxiliares administrativas(os), es decir que el personal que tiene contacto directo con pacientes y familias es más propenso a sufrir VLT (es necesario generar estrategias de prevención).

### ***1.3.3 Dimensión de salud***

El análisis de esta dimensión se hace de manera general teniendo en cuenta que es responsabilidad de Seguridad y Salud en el Trabajo [SST] la intervención a profundidad e integral

al personal, acompañado del personal de Administradoras de Riesgos Laborales [ARL], profesionales psicosociales y de Talento Humano.

El Hospital cuenta con una política de cero tolerancia al consumo de sustancias como alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas [SPA]. Relacionado a esto, el 4% de las personas caracterizadas fuma menos de 10 cigarrillos diarios, de estas el 40% fuma hace más de un año y menos de 5 años. El 40 % de las personas caracterizadas consume licor, el 95% de estas lo hace ocasionalmente y el 4% de estas lo hace semanalmente. Además, 3 personas caracterizadas manifiestan que consumen marihuana de manera ocasional. Es importante realizar un abordaje de consciencia del consumo de sustancias y erradicación de posibles estigmas.

De las personas caracterizadas, el 45% tiene diagnosticada alguna enfermedad, 92 personas tienen una sola enfermedad, 140 personas se consideran pluripatologías, el 9% del personal tienen un trastorno psiquiátrico, 4 personas tienen diagnóstico de Virus de Inmunodeficiencia Humana [VIH] y 2 personas tienen diagnosticado algún tipo de cáncer. El 49% de las personas presenta algún síntoma o dolor en las funciones que desempeña, 2 personas tienen alguna discapacidad y otras 2 personas tienen diagnosticada una enfermedad laboral.

#### ***1.3.4 Dimensión familiar***

En esta dimensión se ubican variables como la composición familiar, el estado civil, la cantidad de hijos y/o hijas que tienen las personas caracterizadas, la vinculación laboral de la familia de las y los colaboradores y las personas que son cabeza de familia.

En el Hospital se encuentran los siguientes tipos de familia: familia biparental con hijas(os) (168), familia extensa (78), familia monoparental (75), familia reconstituida o compuesta (20) familia sin hijas(os) (96), vive sola(o) (78).

El 33% de las personas vive con su pareja y sus hijos(as), lo que permite inferir las necesidades que puedan tener estas personas, como el acompañamiento en las diferentes etapas del ciclo vital y el posible requerimiento de licencias o permisos por motivos familiares. Por otro lado, se debe gestionar el riesgo psicosocial al que están expuestas las personas que viven solas. El 43% del personal tiene hijos(as), de estos el 61% tiene un(a) hijo(a) y el 39% tienen entre 2 y 5 cinco hijos(as), adicionalmente 6 colaboradoras se encuentran en gestación al momento de la caracterización.

Según las conciliaciones de EFR la inclusión laboral de la familia es uno de los beneficios que brinda el Hospital, por lo que ofrece la vinculación de personas con vínculos familiares y/o afectivos. Este ha sido aplicado en 49 personas caracterizadas (10%).

En lo que corresponde a los sujetos de protección en Colombia se encuentran, niñas, niños y adolescentes, las y los adultos mayores, la población LGBTIQ+, y demás, como las mujeres cabeza de familia, de este último se cuenta con 122 en el Hospital.

### ***1.3.5 Dimensión socioeconómica***

En esta dimensión se asocian variables como la condición económica del personal, el nivel de escolaridad y formación, teniendo en cuenta que sus estudios influyen directamente su condición económica. En los resultados se refleja que la mayoría del personal ha completado algún nivel de formación postsecundaria. El 10% no ha cursado formación técnica, tecnológica o profesional, lo están cursando actualmente o tienen otras formaciones iniciadas. El 39% tiene formación técnica o tecnológica, se puede inducir que a futuro buscarán profesionalizarse y soliciten acompañamiento del Hospital considerando su perfil de docencia, formación continua y el modelo basado en competencias.

También, se halla que el 31% del personal cuenta con un título profesional de pregrado como mínimo y de estas el 64% tiene un posgrado, lo que muestra un perfil de capacidad técnica y humana en la institución. Cabe mencionar que existen 18 profesionales con cargos de asistentes, auxiliares, técnicas y tecnologías, por ende, se debería nivelar a estas personas para que las funciones y el cargo que ocupen sean acordes a su perfil profesional, ya que puede incrementar el nivel de calidad de vida y disminuir la rotación del personal.

En lo que atañe a los estratos socioeconómicos, el 66% de la población se ubica entre los estratos 2 y 3, el 2% se ubica en el estrato 6, lo cual permite concluir que la mayoría de colaboradores(as) están dentro de la clase media-baja, de ello se deduce la accesibilidad que pueden tener a bienes y servicios y la liquidez económica. El 45% del personal paga en arriendo y el 30% tiene vivienda propia o la está pagando. El 100% de las personas que se encuentran en estratos 5 y 6 han completado estudios de pregrado y/o posgrado, a diferencia de las personas que se encuentran en el estrato 1, donde el 14% es profesional.

Se destaca que el 3% del personal ha sufrido Violencias Basadas en Género y/o Sexuales [VBGS], de estas el 81% son mujeres y el 19% son hombres gay. El 8% de las personas caracterizadas ha sido víctima del conflicto armado y/o desplazamiento forzado. Es importante ampliar el acompañamiento sobre los impactos físicos, psicológicos y sociales desde una ruta de atención y prevención para la superación de este hecho.

En conclusión, los resultados de esta etapa inicial de la caracterización sociodemográfica refieren el alto riesgo psicosocial, de modo que se debe implementar una atención que tenga como objetivo la mitigación y prevención de este riesgo con la promoción de hábitos de vida saludables y condiciones que mejoren el bienestar laboral y personal de las y los colaboradores.

## **2 Objeto de intervención**

### **2.1 Diagnóstico**

El Hospital Alma Máter de Antioquia en su objetivo estratégico de alcanzar equipos de alto desempeño se compone de colaboradores que deben tener un equilibrio entre los ámbitos laboral, familiar y profesional para un incremento de la satisfacción y la productividad. De lo contrario, la falta de equilibrio entre los anteriores ámbitos mencionados trae consecuencias tales como estrés, insatisfacción laboral, mayor riesgo psicosocial y rotación de personal, que a su vez genera impactos en cada grupo social de los/las colaboradores, así como el deterioro en el cuidado y la educación integrantes de la familia disminuyendo la calidad de vida (Fundación Másfamilia, 2015); Aquí radica la necesidad de brindar herramientas que les permita hallar un equilibrio en los múltiples ámbitos de la vida de forma progresiva y continua para proteger el capital humano, el bien más valioso de una institución, lo que está en pro de velar por su familia, misma que soporta en gran parte su bienestar.

Por ello, el Hospital se encuentra bajo el modelo internacional efr, el cual está relacionado con la Gestión de Excelencia y la Responsabilidad Social Empresarial que considera las necesidades de los colaboradores(as) a través la igualdad de oportunidades y la inclusión, con el fin de proveer un proyecto vital en equilibrio. Además, otros beneficios que brinda la certificación son el compromiso, la eficiencia retributiva, la diversidad, la reputación, el bienestar y la salud en la organización. (Fundación Másfamilia, 2015).

En el sentido de ampliar el alcance de las estrategias de calidad de vida a los aspectos familiares de los colaboradores nace la estrategia Creciendo Juntos en Familia, la cual pretende fortalecer las habilidades del personal para el afrontamiento de situaciones familiares y mejorar sus condiciones extra laborales que se llevará a cabo a por medio de charlas de sensibilización sobre temas de interés para los colaboradores(as), que sean replicables en sus núcleos familiares partiendo de los resultados de la caracterización sociodemográfica y de condiciones de salud del personal vinculado al Hospital.

## **2.2 Marco de referencia**

### ***2.2.1 Familia***

La familia según Minuchin y Fishman (2004) es el contexto natural en el que crecen, se desarrollan y auxilian las personas, lo cual genera un sentido de pertenencia donde se da un apoyo mutuo; este grupo elabora un modo de interacción que configura su estructura y funcionamiento al igual que la conducta de sus miembros. Los sujetos que componen el grupo familiar se consideran a sí mismos una unidad, no se visualizan como parte de una estructura familiar.

Un ejemplo de ello es, como lo expresan Parsons y Bales (1956), el papel que tiene la familia en la estabilización de la personalidad adulta a través de la imposición de la norma, que tiene el propósito de formar en la ciudadanía. Por tanto, la familia tiene como una de sus funciones principales la socialización, siendo este el primer escenario de intercambio de saberes de la vida cotidiana que se da mediante la transmisión de la cultura, los valores y las reglas. Algo con lo que concuerda Gallego (2011) cuando menciona que el papel de la familia es esencial en la construcción de la identidad, la autorregulación y el autoestima, elementos fundamentales para la inserción y participación social. En consecuencia, la familia tiene el deber de formar ciudadanas y ciudadanos, por lo tanto, debe estar preparada para su labor y ejecutarla de la mejor manera, basándose en el cumplimiento de los derechos y deberes de sus integrantes.

### ***2.2.2 Dinámica familiar***

La red de interacciones entre los integrantes de la familia representa la dinámica familiar, que como lo expresa Sánchez et al. (2015) nace de las vivencias diarias, las actividades que realizan, las relaciones, tradiciones y valores que construyen, aquello que los identifica como familia y los guía. Al mismo tiempo, estas interacciones influyen en la vida de cada uno de los sujetos que la componen y en sus contextos particulares, configurando el comportamiento del sujeto. Es por esto que, en la familia, independientemente de su singularidad, debe predominar un buen clima relacional, basado en el respeto por los derechos y el bienestar común del grupo.

### ***2.2.3 Dimensiones familiares***

La dinámica familiar comprende unas dimensiones familiares, las cuales explican mejor la particularidad de cada familia. La primera de ellas alude a las relaciones afectivas, es decir a los vínculos creados en la familia, que pueden producir relaciones de apoyo mutuo o relaciones conflictivas. La segunda, los roles, definen las funciones que cumple cada miembro de la familia, organizando así las responsabilidades. La tercera, los límites, la autoridad y las normas, determinan la conducta por medio de reglas que regulan el comportamiento para tener una estabilidad grupal. La cuarta, la comunicación, debe ser clara y efectiva para que permita superar los problemas mediante la escucha y el diálogo. (Sánchez et al., 2015). Lograr el equilibrio entre estas dimensiones aporta a la calidad de vida familiar, por consiguiente, es necesario fortalecer cada una de ellas para tener los recursos suficientes para afrontar situaciones futuras.

### ***2.2.4 Estructura familiar***

La familia como sistema define un rol a cada uno de sus miembros y una funcionalidad específica de manera que el sistema pueda funcionar, esto es gracias a una cooperación colectiva que en últimas brinde estabilidad al grupo y permita que sus miembros tengan un desarrollo personal. Esta forma de funcionar define la estructura familiar, la cual es única en cada familia de acuerdo a sus costumbres, sus formas de relacionamiento, sus pautas y las experiencias que las atraviesan. Así pues, “La familia necesita de una estructura viable para desempeñar sus tareas esenciales, a saber, apoyar la individuación al tiempo que proporciona un sentimiento de pertenencia.” (Minuchin & Fishman, 2004), por tanto, es crucial velar y propender por una estructura familiar fuerte que constituya las interacciones que se forman allí.

### ***2.2.5 Familia Contemporánea***

La familia es dinámica, es decir, está en constante movimiento debido a los cambios que surgen en la sociedad, lo cual hace que esta se transforme y resuelva sus propias demandas y las impuestas socialmente, se trate de las económicas, ambientales y culturales. (López, 2011); tanto

así, que en la actualidad no hay un solo tipo de familia, existen múltiples formas de estructura y organización, donde cada una configura sus reglas y estilo de vida, forjando una identidad propia.

Esta identidad se forma de acuerdo a las situaciones vividas y el significado de las mismas para sus integrantes de manera que esto la distinguirá de otra familia aun cuando se guíen por ideales y experiencias semejantes. Además, la familia tiene participación en diversas redes y es responsable de los aprendizajes primarios de las personas que conviven allí, aquellos relacionados a los derechos, deberes y el desarrollo de capacidades. (Suárez & Restrepo, 2004). Esto permite expresar el potencial que tiene la familia para transformar una comunidad desde la educación que se brinde y se construya con las personas que la componen.

La definición de familia ha cambiado con el pasar del tiempo, algunos elementos que se han tenido en cuenta son la consanguinidad o parentesco, la cohabitación y los lazos afectivos, elementos que han tenido críticas al excluir otras conformaciones. Se encuentran tres formas de familia que coexisten en Latinoamérica: la familia tradicional, en la que existe una división sexual del trabajo y rigidez en roles de género; la familia en transición, en la que tanto el hombre como la mujer son proveedores y cuidadores, pero hay triple jornada laboral en mujeres; y la familia no convencional donde la mujer provee en igual cantidad o mayor medida que su esposo y se delega el cuidado a otras personas. (Valdés, 2007). La familia además de compartir un mismo espacio y estar unida por su parentesco es una red de apoyo y un protector psicosocial.

Los tipos de familia en la actualidad son diversos así como lo expresa Iruesteá et al. (2020), algunas están conformadas por uniones no matrimoniales, parejas sin descendencia, familia unipersonal (vive solo/a), diada conyugal (pareja sin hijos/as), biparental (pareja hombre-mujer con hijos/as), monoparental/monomarental (padre o madre y sus hijos/as), homoparental (pareja del mismo sexo con hijos/as), familia extensa (conformada por tres generaciones), adoptiva (pareja con hijos/as no biológicos), reconstituida (al menos uno de la pareja tiene un/a hijo/a de una relación anterior), multiespecie (familia con mascotas), entre otras que se han ido constituyendo con el venir de las transformaciones sociales y culturales.



### **2.2.6 *Empresa Familiarmente Responsable (efr)***

La certificación de empresa familiarmente responsable es un modelo internacional de dirección de personas que tiene como objetivo principal la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que contribuye a la responsabilidad social empresarial y la gestión de la excelencia. Su misión es la protección de la calidad de vida y el bienestar de las familias por su importante papel en la cohesión social.

La certificación efr es el pilar de la Fundación Másfamilia, una fundación privada, sin ánimo de lucro e independiente que propende a mejorar la calidad de vida de las y los colaboradores a partir del apoyo a la familia y la empresa. Para tal fin, se acoge a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) Salud y bienestar (3), Igualdad de género (5), Trabajo decente y crecimiento económico (8) y Producción y consumo responsables (12), que contribuyen a la mejora en las condiciones laborales (remuneración, reconocimiento y otros beneficios sociales) promueve una vida sana, con igualdad de derechos y oportunidades laborales dignas que a su vez posibiliten construir y mantener el proyecto de vida. (Fundación Másfamilia, 2015).

### **2.2.7 *Proyecto de vida personal***

El proyecto de vida personal desde la perspectiva de D'Angelo (2003) tiene en cuenta que los seres humanos se desarrollan en un entorno social, a través de normas y patrones que se dan en las interacciones con otras personas a lo largo de su vida en cada uno de los campos que la componen ya sea familiar, comunitario, escolar, etc., lo cual aporta y determina su existencia; un ejemplo de ello es la normatividad que infunde la sociedad.

Esta influencia del entorno en la visualización futura de la persona se refleja en la responsabilidad social que tiene el sujeto en la sociedad por medio del ejercicio de la ciudadanía, la consciencia ética y la dignidad humana, por ende el proyecto de vida articula tanto el ámbito individual como el social; a esto Ruiz (2011) añade que esa articulación se produce a partir de una perspectiva psicológica y social de cada sujeto en el proceso de analizar y conectar las dimensiones del ser humano.

Es importante crear una interrelación entre los aspectos físicos, emocionales, intelectuales,

sociales y espirituales en los ámbitos de la vida para formar el proyecto integralmente de manera que exista un equilibrio entre estos (D'Angelo, 2004), en otras palabras, el objetivo principal del proyecto de vida es alcanzar el dominio del futuro propio, pretendiendo armonizar los aspectos que lo conforman. Además, para la construcción de esta proyección se deben considerar los valores, las relaciones, el lugar que ocupa en la sociedad, los recursos, las necesidades y las condiciones de las personas.

También puede entenderse como un proceso de toma de decisiones que apuntan hacia el logro de metas y objetivos orientados por las actitudes, habilidades y la identificación de limitaciones de forma que puedan ser trabajadas y arrojen como resultado la autosatisfacción donde toma protagonismo el crecimiento personal que propende por un enfoque crítico y transformador.

### ***2.2.8 Proyecto de vida Familiar***

El proyecto de vida familiar está orientado al desarrollo humano de los miembros que la conforman y al fortalecimiento de este grupo social, esto como resultado de las experiencias que se viven allí, entre ellas la toma decisiones, afrontar crisis, conflictos y compartir recursos y obligaciones; incluso, la familia al ser la primera agencia de formación del ser humano (en corresponsabilidad con la sociedad y el Estado) comprende la importancia de consolidar vínculos fuertes dado que otorgan un sentido de unidad al ser parte de una colectividad, algo fundamental para el desarrollo. (López, 2011).

Es así como las experiencias vividas en la familia posibilitan planear una vida familiar futura a partir de metas colectivas que guíen el hacer cotidiano, acompañadas de una intencionalidad clara para que las acciones lleven a la construcción del proyecto establecido. Con ello, la familia genera un impacto de bienestar humano al incentivar el progreso individual y social con el apoyo mutuo, lo que a la vez promueve comportamientos y valores en la sociedad hacia la humanización y la calidad de vida en comunidad.

Igualmente, según Casadiego (2017) el proyecto de vida familiar es diseñado con la participación de todos sus miembros teniendo en cuenta sus múltiples intereses y los valores que les representa en su conjunto, sumado a un proceso de conocimiento mutuo que potencie los talentos de cada uno/a. De este modo, la familia cumple con la misión de brindar un desarrollo

integral a las personas que la conforman contribuyendo a una vida óptima y viable; aunque se presenten situaciones adversas que desafíen al grupo familiar, este actúa motivado por sus intereses de manera resiliente, hecho que crea habilidades en ellos.

Sin duda es necesario hacer seguimiento frecuente de los objetivos y metas del proyecto de vida familiar para evaluar sus efectos, identificar posibles cambios por situaciones inesperadas y revisar si los resultados están aportando a un verdadero bienestar integral; estos resultados se reflejan en la sociedad, por ello, al causar un efecto positivo en la familia, sucede lo mismo en otros grupos y comunidades ocasionando un efecto dominó.

### 2.3 Modelo de intervención

La estrategia metodológica del presente proyecto se lleva a cabo por medio de charlas de sensibilización dirigidas a las y los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia, las cuales tendrán una frecuencia mensual y una duración de aproximadamente una hora; serán con inscripción previa y estarán lideradas por profesionales expertos en familia para trabajar sobre la conciliación personal y familiar. En la Tabla 2 se encuentra cada actividad con su descripción, contenido, responsable y fecha.

**Tabla 2.**  
*Modelo de intervención*

| Actividad  | Contenido   | Responsable   | Fecha               |
|--|---|---|---------------------|
| Charla de sensibilización<br><i>Construcción del proyecto de vida personal</i> | La charla iniciará brindando una definición clara del proyecto de vida y aquello que se debe tener en cuenta para la creación del mismo. Se abordarán las dimensiones del ser humano: física, emocional, profesional, espiritual y social, con el fin de conocerlas para hallar equilibrio entre ellas.<br>Luego de esto, se dará paso a la construcción de metas y objetivos personales donde cada colaborador/a los identificará de acuerdo a sus prioridades.<br>Este espacio tendrá la participación de María Isabel Moncada, psicóloga del Hospital Alma Máter de Antioquia, y será moderado por la estudiante de Trabajo Social Pamela Jiménez. | -María Isabel Moncada (ponente).<br>-Pamela Jiménez (moderadora). | 8 de agosto de 2023 |
| Charla de  | Esta charla tendrá como finalidad brindar   | -María Isabel   | 16 e agosto         |

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
| <p>sensibilización<br/><i>Construcción<br/>proyecto de vida<br/>familiar</i></p> | <p>conocimientos a las y los colaboradores del Hospital en la identificación de intereses y necesidades familiares teniendo en cuenta la estructura y la dinámica que la constituye; y de este modo construir las metas y objetivos que guíen la familia a una vida donde se fortalezcan sus vínculos y se desarrollen integralmente cada uno de los miembros que la conforman.<br/>Este espacio contará con la participación de María Isabel Moncada, psicóloga del Hospital Alma Máter de Antioquia. La estudiante de Trabajo Social Pamela Jiménez será moderadora del conversatorio.</p> | <p>Moncada (Ponente).<br/>-Pamela Jiménez (Moderadora).</p> |  |
|--|--|---|--|

## 3 Proyecto

### 3.1 Justificación

El Hospital Alma Máter de Antioquia en sus objetivos organizacionales y su misión aspira ser un centro de referencia como prestador de servicios de salud de alto nivel de complejidad. Asimismo, cuenta con la acreditación Empresa Familiarmente Responsable (EFR), que pretende conciliar la vida familiar y laboral de cada colaborador/a y sus familias.

La implementación de la acreditación EFR se ha llevado a cabo a través del Modelo de Atención Integral en Salud Sermás, que ubica en el centro del quehacer institucional al ser humano a partir de una atención integral en los ámbitos hospitalario, domiciliario y ambulatorio. Por tal razón se llevó a cabo una caracterización de la población que permitiera identificar factores de riesgo para brindar una atención de acuerdo a las necesidades y expectativas en salud de pacientes y familias.

Además, en el año 2022 se están caracterizando las condiciones sociodemográficas y de salud del personal asistencial y administrativo del Hospital Alma Máter de Antioquia, para un adecuado diseño, administración, monitoreo y evaluación de conciliaciones, planes, proyectos y estrategias de calidad de vida y bienestar laboral a través de la aplicación de una estrategia de identificación de condiciones y necesidades.

Así, con la información que arroja la caracterización y buscando conciliar la vida personal y familiar se crea una estrategia denominada *Creciendo Juntos en Familia* con el fin de brindar herramientas en el manejo de aspectos relacionados con la vida personal y familiar de las y los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia.

### 3.2 Objetivos

#### 3.2.1 *Objetivo general*

Brindar herramientas a las colaboradoras y colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia que les permita conciliar la vida personal, familiar y laboral mediante charlas de sensibilización en el año 2023.

### 3.2.2 Objetivos específicos

- Ofrecer conocimientos a las colaboradoras y los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia sobre el proyecto de vida personal mediante una charla de sensibilización.
- Instruir a las colaboradoras y los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia sobre la construcción del proyecto de vida familiar mediante una charla de sensibilización.

### 3.3 Metas e indicadores

A continuación, en la Tabla 3 se puede observar la descripción del objetivo general y los objetivos específicos con sus respectivas metas e indicadores tanto cuantitativos como cualitativos, además de las fuentes de verificación que se utilizaron.

**Tabla 3.**  
*Metas e indicadores*

| Objetivo general   | Brindar herramientas a las colaboradoras y colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia que les permita conciliar la vida personal, familiar y laboral mediante charlas de sensibilización en el año 2023.  |  |   |
|--|---|--|---|
| Objetivos específicos  | Metas   | Indicadores  | Fuentes de Verificación   |
| 1. Ofrecer conocimientos a las colaboradoras y los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia sobre el proyecto de vida personal mediante una charla de sensibilización. | Al mes de agosto de 2023, se habrá realizado el 100% de las charlas <i>Construcción del proyecto de vida personal</i> dirigidas a las colaboradoras y los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia desde la comprensión de las dimensiones del ser humano para la proyección a futuro desde la construcción de metas y objetivos. | <p><b>Indicador Cuantitativo</b></p> <p>-Porcentaje de personas que asisten a las charlas de sensibilización.</p> <p>-Número de charlas de sensibilización realizadas.</p> <p><b>Indicador Cualitativo</b></p> <p>-Construcción del proyecto de vida personal de las y los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia.</p> | <p>-Actas de capacitaciones.</p> <p>-Listados de asistencia.</p> <p>-Informes.</p> <p>-Fotografías.</p> |

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| <p>2. Instruir a las colaboradoras y los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia sobre la construcción del proyecto de vida familiar mediante una charla de sensibilización.</p> | <p>Al mes de agosto de 2023, se habrá realizado el 100% de las charlas <i>Construcción del proyecto de vida familiar</i> dirigidas a las y los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia en el establecimiento de metas colectivas a partir de la identificación de intereses y necesidades familiares.</p> | <p><b>Indicador Cuantitativo</b><br/>                     -Porcentaje de personas que asisten a las charlas de sensibilización.<br/>                     -Número de charlas de sensibilización realizadas.</p> <p><b>Indicador Cualitativo</b><br/>                     -Construcción del proyecto de vida familiar de las y los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia.</p> | <p>-Actas de capacitaciones.<br/>                     -Listados de asistencia.<br/>                     -Informes.<br/>                     -Fotografías.</p> |
|---|--|--|---|

### 3.4 Presupuesto

En la Tabla 4 es posible visualizar la forma en la que se dispuso el presupuesto del proyecto de intervención, en este se muestran los distintos tipos de recursos, (humanos, capacidad instalada y técnicos), la cantidad de recursos, las horas invertidas en el proyecto, el valor unitario de los recursos y el valor total del proyecto.

**Tabla 4.**  
*Presupuesto*

| Recursos                   |                               | Cantidad | Horas en el proyecto | Valor unitario | Valor total |
|----------------------------|-------------------------------|----------|----------------------|----------------|-------------|
| <b>Humanos</b>             | Profesionales                 | 1        | 2                    | 0              | 0           |
|                            | Practicante                   | 1        | 1152                 | 6042           | 6'960.384   |
|                            | Asesora académica             | 1        | 48                   | 50.000         | 2'400.000   |
| <b>Capacidad instalada</b> | Auditorio                     | 1        | 3                    | 0              | 0           |
| <b>Técnicos</b>            | Computador                    | 1        | 192                  | -              | 2'000.000   |
| <b>Total</b>               | 11.360.384 pesos colombianos. |          |                      |                |             |

### 3.5 Cronograma de actividades

En la Tabla 5 se muestran las diferentes actividades realizadas por parte del proyecto de intervención social con las respectivas fechas de su desarrollo. Estas actividades incluyen el proceso completo del diseño, la planeación, la ejecución y la evaluación del proyecto.

**Tabla 5.**  
*Cronograma de actividades*

| Actividad  | Fecha   |
|--|---|
| Socialización del proyecto   | 5-9 de Junio  |
| Motivación   | 19-23 Junio   |
| Charla de sensibilización #1 <i>Construcción del proyecto de vida personal</i> | 8 de agosto   |
| Charla de sensibilización #2 <i>Construcción proyecto de vida familiar</i>     | 16 de agosto  |
| Evaluación del proyecto  | Antes, durante y después de la ejecución del mismo. |
| Socialización de resultados  | 23 de agosto  |



#### 4 Monitoreo y Seguimiento a Metas

En la Tabla 6 se plantea el modelo de seguimiento a las metas a través de los indicadores cuantitativos y cualitativos, las fuentes de verificación y la valoración o desviación de los objetivos. A su vez, se encuentran los logros alcanzados y el impacto social del proyecto.

**Tabla 6.**  
*Monitoreo y seguimiento a metas*

| Seguimiento a Metas e Indicadores  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
| Objetivo general   | Brindar herramientas a las colaboradoras y colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia que les permita conciliar la vida personal, familiar y laboral mediante charlas de sensibilización en el año 2023.   |  |   |  |
| Objetivos específicos  | Metas  | Indicadores  | Fuente de Verificación  | Valoración   |
| 1. Ofrecer conocimientos a las colaboradoras y los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia sobre el proyecto de vida personal mediante una charla de sensibilización. | 1. Al mes de agosto de 2023, se habrá realizado el 100% de las charlas <i>Construcción del proyecto de vida personal</i> dirigidas a las colaboradoras y los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia desde la comprensión de las dimensiones del ser humano para la proyección a futuro desde la construcción de metas y objetivos. | <p><b>Indicador Cuantitativo</b></p> <p>-Porcentaje de personas que asisten a las charlas de sensibilización.</p> <p>-Número de charlas de sensibilización realizadas.</p> <p><b>Indicador Cualitativo</b></p> <p>-Construcción del proyecto de vida personal de las y los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia.</p> | <p>-Actas de capacitaciones.</p> <p>-Listados de asistencia.</p> <p>-Informes.</p> <p>-Fotografías.</p> | <p><b>Valoración cuantitativa</b></p> <p>La charla Construcción del proyecto de vida personal tuvo 27 asistentes.</p> <p><b>Valoración cualitativa</b></p> <p>Para el mes de agosto del 2023 se ofrecieron conocimientos en un 100% a las y los asistentes a la charla en cuanto a la construcción del proyecto de vida, desde la comprensión de las dimensiones del ser humano para la proyección a futuro, la construcción de metas y objetivos.</p> |

|   |  |  |   |  |
|---|--|--|---|--|
| <p>2. Orientar a las colaboradoras y los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia sobre la construcción del proyecto de vida familiar mediante una charla de sensibilización.</p> | <p>2. Al mes de agosto de 2023, se habrá realizado el 100% de las charlas <i>Construcción del proyecto de vida familiar</i> dirigidas a las y los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia en el establecimiento de metas colectivas a partir de la identificación de intereses y necesidades familiares.</p>  | <p><b>Indicador Cuantitativo</b><br/>                     -Porcentaje de personas que asisten a las charlas de sensibilización.<br/>                     -Número de charlas de sensibilización realizadas.</p> <p><b>Indicador Cualitativo</b><br/>                     -Construcción del proyecto de vida familiar de las y los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia.</p> | <p>-Actas de capacitaciones.<br/>                     -Listados de asistencia.<br/>                     -Informes.<br/>                     -Fotografías.</p> | <p><b>Valoración cuantitativa</b><br/>                     La charla Construcción del proyecto de vida familiar tuvo 15 asistentes.</p> <p><b>Valoración cualitativa</b><br/>                     Para el mes de agosto del 2023 se orientaron en un 100% a las y los asistentes a la charla en cuanto a la dinámica, estructura y objetivos familiares, con ello la identificación de intereses y necesidades propios para la construcción del proyecto de vida familiar.</p> |
| <p><b>Impacto social</b></p>  | <p>El proyecto Creciendo Juntos en Familia surgió como una estrategia para conciliar la vida personal, familiar y laboral de las colaboradoras y los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia; aunque existen diferentes beneficios que apuntan a lograr esa conciliación, no se había aplicado antes una acción directamente relacionada a esta.</p> <p>El proyecto ha tenido una gran acogida por parte del Hospital, incluso se tomó la decisión de diseñarlo y ejecutarlo como programa para que perdure en el tiempo y se construyan otros proyectos que le apunten a la conciliación.</p> <p>Además, las charlas de sensibilización son espacios de conocimiento y debate, donde se tratan temas que atraviesan cada una de las y los colaboradores, brindándoles herramientas para afrontar situaciones cotidianas laborales y extra laborales.</p> |  |   |  |

#### 4.1 Reflexiones de las charlas de sensibilización

##### 4.1.1 Charla de sensibilización *Construcción del proyecto de vida personal*

- Esta charla fue bien acogida por parte de las y los colaboradores, algo que se refleja en la inscripción puesto que se inscribieron 7 personas y asistieron 27, más del doble de lo esperado.
- Hubo participación constante por parte de las y los asistentes, estos dieron su punto de vista frente al significado de tener un proyecto de vida, de los cambios que puede haber por acontecimientos que no están planeados, la toma de decisiones, la forma en que se decide vivir la vida, la planeación y ejecución de los sueños, tener claros los valores y las raíces; compartían y comentaban de su vida, por ejemplo en la pregunta sobre su primer recuerdo en algunos era “un recuerdo feliz” y en otros “terrible” así lo mencionaban.

- Este espacio de autoreconocimiento incluso conmovió a algunos asistentes; entre los comentarios de quienes participaron se encuentran: “fue un espacio agradable y motivador”, “hubo un sentimiento de esperanza”, “no estaba acostumbrado a pensar esas cosas”, “un momento de anhelo de los sueños”, “el proyecto de vida aquello que quiero ser, debo pensar mi interior”, “eso implica desnudarse frente al otro, mi infancia fue dura”, “no darnos tan duro, valorar esos esfuerzos”, “la actividad y la temática muy agradable y acertada. no debería ser solo una, deberían ser varias.
- La participación se dio durante todo el espacio. no solo al final. Se logró hacer la distinción en el proyecto de vida personal, laboral, familiar, además se compartieron experiencias y esto trae empatizar con el otro.

#### ***4.1.2 Charla de sensibilización Construcción proyecto de vida familiar***

- La charla permitió el diálogo fluido entre los/las asistentes y las ponentes generando una apropiación del conocimiento, y que la teoría se llevara a la experiencia de cada colaborador/a. En la parte inicial se realizó una actividad de conocimiento previo y al finalizar un espacio de retroalimentación y autoevaluación.
- Al preguntarles a los/as asistentes sobre el proyecto de vida familiar o que hay que tener en cuenta para construirlo se obtuvieron las siguientes respuestas: “trabajo en conjunto”, “unión”, “participación de todos”, “plan”, “proyección”, “tengo que saber cuál es el objetivo de mi familia”, “metas”, “estrategias”, “comunicación asertiva”.
- En cuanto a la actividad final denominada el semáforo que consistía en reflexionar sobre el comportamiento de los miembros de la familia en su conjunto a través de la identificación de tres acciones (verde: lo que deberíamos llevar a cabo, amarillo: lo que deberíamos hacer menos, rojo: lo que deberíamos dejar de hacer) se evidenció en los participantes un reconocimiento de estas herramientas para implementar al interior de su familia, el comentario que refleja lo anterior es “yo no había pensado que se debe reconocer que hay que dejar de hacer cosas”.
- Las personas quedaron satisfechas, se logró el objetivo, todo sucedió como se planeó. La participación fue constante, las personas daban sus opiniones, hacían preguntas, compartían cuál era su caso o daban ejemplos.

## 5 Evaluación del Proyecto

### 5.1 Logros

- Se logró diseñar, ejecutar y evaluar el proyecto en su totalidad través de las charlas de sensibilización, dando cuenta del enfoque institucional de empresa familiarmente responsable (efr) en el que se busca brindar herramientas en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, y así los/las colaboradores/as tengan un mejor desempeño en sus tareas y un manejo de posibles situaciones laborales y extra laborales. Por otro lado, la estrategia de efr promueve la apertura y la disposición para escuchar a los/las colaboradores/as e identificar posibles problemas y formas de solucionarlos, ofreciendo oportunidades de orientación y sensibilización desde la equidad.
- Por medio de las charlas de sensibilización de proyecto de vida personal y proyecto de vida familiar los/las colaboradores/as comprendieron la importancia de conciliar la vida personal, familiar y laboral, además adquirieron conocimientos y herramientas para formar sus metas, sueños y equilibrar las diferentes áreas de su vida. Adicional, se evidenció una gran capacidad reflexión y razonamiento en cuanto al impacto y el significado de planificar acciones para conseguir un objetivo en concreto. En este sentido, se motivó a los/las colaboradores/as del hospital a preguntarse por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, llevándolos a buscar la asesoría psicosocial que brinda el hospital para mejorar diferentes aspectos de la vida.
- Debido al impacto alcanzado con el proyecto, este tendrá continuidad en la institución como un programa desde el área Talento Humano, y el subproceso Calidad de Vida, puesto que promueve el desarrollo personal y profesional de los/las colaboradores/as durante el tiempo que están en la institución. Cabe resaltar que este programa se crea por primera vez con el proyecto, y al tener denominación de programa se espera que perdure en el tiempo para impulsar y desarrollar el bienestar y la calidad de vida.

## 5.2 Fortalezas

- El proyecto Construyendo proyectos para la vida posibilitó iniciar un proceso de capacitación en los/las colaboradores/as a partir de la comprensión, la obtención de herramientas y la apropiación de conocimientos para la conciliación personal, familiar y laboral, misma que hace parte de los lineamientos de empresa familiarmente responsable; por lo tanto, el proyecto ha aportado al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, aportando al logro de indicadores del área y la institución.
- El Hospital Alma Máter de Antioquia aportó los instrumentos necesarios para la realización de la práctica al contar una capacidad instalada vasta, proporcionando recursos tecnológicos, físicos y humanos para la ejecución del proyecto.
- El equipo de trabajo fue colaborador y ameno contribuyendo al trabajo en equipo e interdisciplinario, contando con el apoyo de los/las diferentes profesionales no solo del subproceso sino del área en general (administradores/as de empresas, profesionales en seguridad y salud en el trabajo, psicólogos/as, entre otros), lo cual trajo múltiples aprendizajes.
- Durante la práctica, al estar en función de varias tareas me permitió desarrollar otras habilidades, así como mejorar en el manejo de herramientas ofimáticas como Excel, la documentación de programas institucionales, la coordinación y la planeación para la ejecución de labores, la gestión de recursos y demás.

## 5.3 Debilidades

- Durante la práctica profesional se hizo necesario un acompañamiento más constante por parte del hospital, ya que la falta del mismo afecta las labores a realizar y genera una gestión fragmentada al trabajar sin la visión de la institución.
- Los cambios a nivel administrativo, así como el cambio de coordinador de Talento Humano y los cambios de líder del equipo de trabajo hicieron que hubiera una adaptación más lenta a las funciones y en la construcción del proyecto de prácticas, por ende, el proceso fue más tardío.

- En el área de Talento Humano no hay trabajadores/as sociales y desde hace un año se abrió la posibilidad de contar con practicantes de trabajo social, lo cual implica un reto como estudiante al no tener un modelo de su profesión para reflexionar sobre su quehacer.
- Otro de los retos es la posibilidad de generar un impacto en una población tan amplia de colaboradores/as, y sumándole a ello que estos hacen parte del personal asistencial, lo que significa una demanda alta de su tiempo al punto de ser indispensables en sus puestos de trabajo durante todo el tiempo de su turno.
- Planear, gestionar recursos, ejecutar y evaluar un proyecto requiere un tiempo considerable, y el tiempo de la práctica es muy reducido para obtener un resultado más significativo, es decir, para generar un impacto mayor en la población es necesario contar con un mayor tiempo.

#### **5.4 Aportes desde Trabajo social**

- Trabajo social aportó una mirada social al equipo de calidad de vida y al área de Talento Humano en las labores y propuestas de trabajo del subproceso Calidad de vida y en la documentación del programa Creciendo Juntos en Familia, el cual nace del proyecto de prácticas, haciendo uso de la teoría de familia, la perspectiva de género y el análisis crítico de la profesión.
- Las charlas de sensibilización dirigidas a los/las colaboradores/as se brindaron a partir de una mirada diferente a la de las intervenciones anteriores en el Hospital, ya que en el equipo se trabajó desde la psicología, la seguridad y salud en el trabajo y trabajo social, lo cual generó una perspectiva más global e integral.
- Trabajo social en la institución posibilitó conocer mejor a los/las colaboradores/as desde la caracterización sociodemográfica y desde el proyecto Construyendo proyectos para la vida, y este último permitió espacios más cercanos con los/las colaboradores/as en los que fueron escuchados y se les brindó elementos para en cuanto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde la construcción de proyectos de vida como el proyecto de vida personal y el proyecto de vida familiar.
- El proyecto Construyendo proyectos para la vida le brinda calidad de vida a los/las colaboradores/as, de tal manera que pueden desempeñarse mejor en sus labores, ejecutando

de manera más eficiente sus tareas, al tener más conocimientos para llevar una vida más equilibrada.

- El acompañamiento a la caracterización sociodemográfica de los/las colaboradores/as se realiza desde la sensibilidad de Trabajo social, tratando temas de índole personal y familiar con la ética debida, donde el respeto, la escucha atenta y la confidencialidad son ejes fundantes.

### **5.5 Evaluación de la institución como agencia de prácticas**

- El Hospital Alma Máter de Antioquia es una institución con un recorrido considerable en el área de la salud y la investigación además de su apertura al trabajo con estudiantes hacen que sea una agencia de prácticas que despierta interés. Las amplitudes de sus instalaciones permiten que haya un campo de acción extenso, posibilita conocer el funcionamiento de una institución con sus diferentes áreas, especialidades, profesionales, pacientes, colaboradores, entre otros y los retos que esto acarrea para la institución.
- Es una agencia que ofrece a los/las estudiantes un trato como profesionales, por lo cual permite la participación en la toma de decisiones de estudiantes y autonomía en las funciones que se desempeñan.
- En el Hospital existen diversas formas en las que se puede aportar como estudiante desde los conocimientos adquiridos y la perspectiva desarrollada en la universidad, algo que podría trabajarse articuladamente con los demás miembros del equipo de trabajo, el cual es interdisciplinario y desde las diferentes profesiones en conjunto se podrían ejecutar cambios y generar propuestas para el mejoramiento de la institución.
- Para que la institución continúe siendo una agencia de prácticas de interés, es necesario que haya un mayor acompañamiento a las/los practicantes durante todo el proceso de la práctica y en la planeación, gestión, ejecución y evaluación del proyecto de prácticas para que el trabajo sea articulado y coherente de acuerdo a las necesidades del Hospital.

## 5.6 Recomendaciones

- Emplear un/a profesional de Trabajo social que ejecute y haga seguimiento del programa Creciendo Juntos en Familia del cual nace el Construyendo Proyectos para la vida y acompañe los demás programas del subproceso Calidad de vida. Además, para que continúe y finalice el proceso de caracterización sociodemográfica del personal, y realice el informe de los resultados con el sentido y la dirección requeridas por la institución.
- Continuar con la implementación del programa Creciendo Juntos en Familia en el Hospital Alma Máter de Antioquia, haciendo un seguimiento y monitoreo constante del mismo para que tenga una durabilidad en el tiempo y se logre el objetivo planteado con los/las colaboradores/as, al igual que el cumplimiento de indicadores del subproceso Calidad de vida.
- Asignar las tareas a responsables específicos que permita el cumplimiento de los indicadores del subproceso de Calidad de vida, sin embargo, esto no debería desarticular el trabajo, al contrario que tenga en cuenta la participación de todos/as los/las integrantes del equipo con sus conocimientos, ideas y perspectivas.
- Para continuar con el proceso de la práctica en el área de Talento humano se debe asegurar un/a asesor/a institucional que oriente, acompañe y resuelva las dudas del/la estudiante durante su trayectoria laboral, esto permitiría una mejor adaptación y un adecuado desempeño dentro de las tareas.
- Si se gestiona en equipo y con mayor tiempo se puede lograr hacer charlas más frecuentes, cada dos meses o cada mes. Aquí es indispensable el trabajo en equipo, conocer las funciones de los/las colaboradores/as, reunirse con ellos/ellas y hablar sobre el proyecto para que cada quien apoye desde su conocimiento y sea más ágil y práctica la gestión. La comunicación es fundamental y debe ser a tiempo.



## Referencias

- Agudelo, J. (2023). *Caracterización sociodemográfica del personal asistencial y administrativo del Hospital Alma Máter de Antioquia* [tesis de pregrado, Universidad de Antioquia Medellín]. Repositorio Institucional Universidad de Antioquia.
- Casadiago, A. & Cano, A. (2017). ¿Tengo claro mi proyecto de vida familiar? Guía para elaborar un proyecto de vida.
- Colombia. Congreso de la República. (2011). *Ley 1474 de 2011 (julio 12): por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública*. Diario Oficial.
- Colombia. Congreso de la República. (2016). *Ley 1778 de 2016: por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción*. Diario Oficial.
- Colombia. Superintendencia Nacional de Salud. (2016). Circular externa 009 de 2016 (abril 21).
- D'Angelo, O. (2003). Proyecto de vida y desarrollo integral humano. *Revista Internacional Crecemos*, (1), 1-31.
- Fundación Másfamilia. (2015). Norma efr 1000-2 edición 4
- Fundación Másfamilia. (2015). Valores de Fundación Másfamilia DE-03
- Gallego, A. (2011). Recuperación crítica de los conceptos de familia, dinámica familiar y sus características
- Hospital Alma Máter de Antioquia. (2023). Plan Estratégico 2017-2026
- IPS Universitaria Universidad de Antioquia. (2021). Código de Ética de la Auditoría
- IPS Universitaria Servicios de Salud Hospital de Antioquia. (2018). Modelo de Atención Sermás.
- IPS Universitaria Servicios de Salud Hospital de Antioquia. (2021). Código de ética y buen gobierno.
- Iruesteza, P., Guatrochib, M., Pachecoc, S., Delfederico, F. (2020). Nuevas configuraciones familiares: tipos de familia, funciones y estructura familiar *Redes* 41, 11-18.
- López, L. (2011). Proyecto familiar y familia en situación de transnacionalidad en Colombia. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*. 3, 127 - 145.
- Minuchin, S. & Fishman, C. (2004). Técnicas de terapia familiar
- Parsons, T. & Bales, R. (1956). Family socialization and interaction process.

Ruiz, J. (2011). Proyecto de vida: ¿proceso, fin o medio en la terapia psicológica y en la intervención psicosocial?

Sánchez, G., Aguirre, M., Solano, N. y Viveros, E. (2015). Sobre la dinámica familiar. Revisión documental. *Cultura Educación y Sociedad* 6(2), 117-138.

Suárez, N. & Restrepo, D. (2004). *Teoría y práctica del Desarrollo Familiar en Colombia*

Valdés, A. (2007). *Familia y desarrollo. Intervenciones en terapia familiar.*