



Práctica profesional II y III: línea de bienestar laboral y gestión del clima: estrategia de habilidades para la convivencia y el buen vivir unidad de Bienestar de la Escuela de Microbiología

Andrea López Cadavid

Informe de práctica presentado para optar al título de Trabajador Social

Asesora

Nora del Socorro Cano, Magíster (MSc) en educación y desarrollo humano

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

Cita

(López Cadavid, 2024)

Referencia

López Cadavid, A. (2024). *Práctica profesional II y III: línea de bienestar laboral y gestión del clima: estrategia de habilidades para la convivencia y el buen vivir unidad de bienestar de la escuela de microbiología* [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

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
Introducción	11
1. Planteamiento del problema	12
1.1 Antecedentes	13
1.2 Misión.....	15
1.3 Visión	15
1.4 Objetivos de Bienestar Universitario Universidad de Antioquia	15
1.5 Modalidades del bienestar	16
1.6 Programa departamento de Deportes:	17
1.7 Organigrama	19
1.8 Bienestar de la Escuela De Microbiología	19
1.8.1 Misión	20
1.8.2 Visión.....	20
1.8.3 Principios rectores.....	20
1.8.4 Programa de Permanencia Estudiantil:	21
1.8.5 Línea de intervención Programa de Bienestar Laboral.....	24
1.8.6 Intervención del trabajo social en la escuela de microbiología	26
2. Proyecto de practica II y III.....	28
2.1 Situación diagnostica - objeto de intervención	28
2.2 Identificación de necesidades, problemas y centros de interés	30
3. Intencionalidades.....	35
3.1 Profesional: desde Trabajo Social	35

3.2 Actores involucrados: administrativos, empleados pertenecientes a los laboratorios, docentes y estudiantes	35
4. Concepción de sujeto	36
5. Condicionantes	37
6. Consolidantes	38
7. Objetivos	39
7.1 Objetivo general	39
7.2 Objetivos Específicos	39
8. Marco teórico	40
8.1 Referentes conceptuales	41
8.2 Referentes Normativos	43
9. Fundamentación metodológica	44
9.1 Método integrado	44
9.2 Técnicas utilizadas	46
9.3 Tipos y niveles de intervención.....	48
10. Consideraciones éticas y políticas que permean el ejercicio profesional (dilemas éticos – acciones).....	50
10.1 Principios profesionales desde el código de ética profesional del Trabajo social.....	50
10.2 Consideraciones políticas desde Trabajo Social	51
11. Resultados esperados.....	53
12. Presentación	54
13. Resultados de la intervención.....	56
14. Acompañamiento en el proceso de práctica	70
14.1 Acompañamiento Institucional:	70
14.2 Encuentros Interinstitucionales U. de A. e institución:	71
14.3 La Institución de Práctica, sus Recursos y Relaciones:	71

15. Principales Resultados y Contribuciones:72

 15.1 Dificultades:72

 15.2 Recomendaciones:.....72

 15.3 Consideraciones sobre el Papel y los Desafíos del Trabajo Social en la Institución:72

Referencias74

Anexos.....77

Lista de tablas

Tabla 1 Reconociendo el liderazgo	56
Tabla 2 Gestores de bienestar.....	57
Tabla 3 Días celebres	59
Tabla 4 Pausas Activas.....	60
Tabla 5 Miércoles de bienestar.....	63
Tabla 6 Café con el equipo directivo.....	65
Tabla 7 Actividades extras	67

Lista de figuras

Figura 1 Sistema de bienestar Universitario Universidad de Antioquia (2023)	19
Figura 2 Organigrama escuela de microbiología	26
Figura 3 Linea de tiempo sobre proceso de integración laboratorio clínico y laboratorio docente	34

Siglas, acrónimos y abreviaturas

MIA	Microbiología industrial y ambiental
MYB	Microbiología y bioanálisis
PYP	Promoción de la salud y prevención de la enfermedad
UdeA	Universidad de Antioquia
VBG	Violencias basadas en genero

Resumen

Este proyecto trata sobre las prácticas profesionales II y III llevadas a cabo en el área de Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia. La iniciativa tiene como objetivo fortalecer el bienestar laboral y la gestión del clima mediante la implementación de la estrategia "Habilidades para la Convivencia y el Buen Vivir". La intervención se desarrolla durante los semestres 2023-1 y 2023-2, desde el 6 de febrero hasta el 5 de octubre de 2023.

La segunda parte del proyecto se enfoca en la evaluación de las prácticas profesionales II y III, abordando objetivos, productos, acompañamiento, resultados, aportes y dificultades. Se concluye con reflexiones sobre el papel y los desafíos del Trabajo Social en la institución.

El proyecto de intervención se centra en el bienestar laboral y la gestión del clima en la Escuela de Microbiología. Se busca fortalecer el proceso formativo en los servicios, especialmente en la fusión de laboratorios clínico y docente. Se reconocen estrategias como "Docentes por la permanencia", "Juntos somos escuela", "Habilidades para la convivencia y el buen vivir" y "Reconociendo el liderazgo". La coordinación de Bienestar está a cargo de Claudia Agudelo Escobar, y los servicios se dividen en Permanencia Estudiantil y Bienestar Laboral.

Palabras clave: Bienestar Universitario, Bienestar laboral, clima laboral, cultura del relacionamiento, Trabajo social, práctica profesional.

Abstract

This project deals with the professional practices II and III carried out in the area of Welfare of the School of Microbiology of the University of Antioquia. The initiative aims to strengthen workplace well-being and climate management through the implementation of the "Skills for Coexistence and Good Living" strategy. The intervention takes place during the 2023-1 and 2023-2 semesters, from February 6 to October 5, 2023.

The second part of the project focuses on the evaluation of professional practices II and III, addressing objectives, outputs, accompaniment, results, contributions and difficulties. It concludes with reflections on the role and challenges of Social Work in the institution.

The intervention project focuses on workplace well-being and climate management at the School of Microbiology. The aim is to strengthen the training process in the services, especially in the fusion of clinical and teaching laboratories. Strategies such as "Teachers for permanence", "Together we are school", "Skills for coexistence and good living" and "Recognizing leadership" are recognized. The coordination of Welfare is in charge of Claudia Agudelo Escobar, and the services are divided into Student Permanence and Labor Welfare.

Keywords: University Well-being, Work Well-being, Social Work, Work Environment, Relationship Culture.

Introducción

Este proyecto está realizado a partir del proceso de práctica profesional II y III, desarrollada en Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, en la línea de Bienestar Laboral con el fin de fortalecer el bienestar laboral y gestión del clima por medio de la estrategia habilidades para la convivencia y el buen vivir, durante el semestre 2023-1 y 2023-2, en el periodo del 06 de febrero al 05 de octubre del 2023.

En este se hace la inserción y contextualización al campo de intervención, identificación y descripción de la situación diagnóstica que da pie a la configuración del objeto de intervención, en donde posteriormente se presenta la concepción del sujeto de intervención, los condicionantes y consolidantes del proceso, las intencionalidades con las que se lleva a cabo el proyecto, la fundamentación teórica, conceptual y la fundamentación metodológica, que incluye la metodología, el método y los momentos y las técnicas utilizadas en el proceso de práctica, después, se encuentran las consideraciones ético-políticas y el plan de acción con el registro de las actividades y el cronograma de ejecución de las mismas. También se les dará fuerza a tres grandes apuestas desde bienestar, la primera es la participación en el plan de gestión del cambio y en la integración de los dos laboratorios (laboratorio clínico y laboratorio docente), la segunda es la inclusión como eje transversal de la perspectiva de género y como tercero y no menos importante esta la salud mental.

Se concluye en este documento, con la segunda parte del proyecto, con la evaluación del proceso de práctica profesional II y III, con los objetivos de la evaluación y los objetivos del proyecto de intervención, los productos de la práctica, el acompañamiento durante el proceso, los principales resultados, aportes y dificultades y finalmente las consideraciones acerca del papel y los retos del Trabajo Social en la institución.

1. Planteamiento del problema

Por medio de este proyecto se dará muestra de la realización de la Práctica Profesional II y III, realizada durante el periodo de febrero a octubre de 2023, en Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, en la línea de Bienestar laboral y gestión del clima.

Bienestar laboral y gestión del clima surge por la necesidad fortalecer el proceso formativo en los servicios (Banco de sangre, Laboratorio docente y laboratorio clínico), el cual se lleva a cabo por medio de diferentes estrategias y actividades que por medio de la reflexión se construya un sano relacionamiento entre los diferentes equipos de trabajo, mi aporte como practicante de trabajo social será mayormente en la estrategia habilidades para la convivencia y el buen vivir, enfocada en el mejoramiento del relacionamiento en medio de la fusión de los laboratorios clínico y docente.

Y por otro lado, reconocer que ambos procesos de intervención se centran en varias estrategias, como Docentes por la permanencia, juntos somos escuela, habilidades para la convivencia y el buen vivir y reconociendo el liderazgo, todo esto con dos objetivos centrales; el papel como practicante de trabajo social es realizar y acompañar los diferentes procesos formativos brindados por Bienestar de la Escuela a los servicios y administrativos adscritos a la misma, como las pausas activas- cognitivas, reuniones de café con el equipo directivo, miércoles de bienestar, compartiendo saberes entre otras; y segundo, mejorar el relacionamiento por medio del buen trato con campañas sobre el relacionamiento.

La coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología, está a cargo de la profesional Claudia Agudelo Escobar. los servicios que se brindan están constituidos por dos líneas, Permanencia estudiantil, donde se desarrollan procesos para el acompañamiento estudiantil durante su proceso formativo y académica en la Universidad de Antioquia; y Bienestar Laboral, que es donde se generan estrategias que fortalezcan y aporten positivamente en 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, caracterizaciones, 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; Además de otras personas que han aportado en la línea de Bienestar laboral, lo que se convierte en Fuentes de información para la elaboración del

diagnóstico, del objeto de intervención que se va a reflexionar en el proceso de la práctica Profesional.

1.1 Antecedentes

Contexto institucional

Dirección de Bienestar Universitario

El Plan de Desarrollo Institucional 2017-2027, instaurado en el Acuerdo Superior 444 del 25 de julio de 2017, bajo la consigna:

“Una universidad innovadora para la transformación de los territorios” (Colombia. Plan de desarrollo institucional, 2017-2027, pag 7) Define los lineamientos que cobijan las acciones institucionales en la universidad. En este plan se abordan tres enfoques: el participativo, el diferencial y el territorial, los cuales son los marcos de actuación para la comprensión, asimilación transformación de la institución.

La Universidad se comprometerá con la eliminación de situaciones que originen violencias, brechas de género, inequidades, desigualdades, exclusiones, racismos y discriminaciones en sus campus, y aportará a la disminución de las mismas en la sociedad. Avanzará hacia la reducción de barreras acceso, permanencia y egreso que limitan la participación efectiva de las poblaciones diversas en la educación superior... Desarrollará propuestas académicas pluriverbales y plurilingües que valoren, protejan y promuevan la interdisciplinariedad, la diversidad epistémica y las distintas expresiones de la heterogeneidad de la comunidad universitaria y de los actores con los que se relaciona. Asumirá los retos de su interacción permanente con la sociedad en un intercambio mutuo y de diálogo de saberes; y se transformará a partir de conocimientos diversos y plurales que enriquezcan su misión universitaria.

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 (Colombia. Acuerdo Superior 173 del 2000). 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.

La Universidad de Antioquia cuenta con el Sistema de Bienestar Universitario, el cual busca brindar un constante apoyo a la población adscrita a la institución (empleados, docentes y estudiantes), con el objetivo de aportar a la calidad de vida de esta población, y a su vez, aportando a la formación integral de la comunidad universitaria.

Lo anterior es posible gracias a la unión de diferentes unidades académicas que facilitan el acompañamiento desde distintas áreas como desarrollo humano, promoción de la salud y prevención de la enfermedad con el fin de acompañar la salud física y mental, Deportes en los que se incluye el deporte formativo, recreativo, representativo etc.. Desarrollo humano el cual tiene acompañamiento socioeconómico, de arte y cultura entre otros. Para abordar estas áreas se rigen bajo 3 objetivos considerados como los agentes de cambio; la calidad de vida, el sentido de comunidad y la formación integral.

Cuentan con cuatro principios fundamentales que dan soporte y buscan garantizar que toda la comunidad universitaria pueda acceder a todo este entramado de servicios que ofrece la universidad, estos son: universalidad, reciprocidad, integralidad y solidaridad. Acuerdo Superior 173, 2000 del Consejo Superior Universitario.

1.2 Misión

El bienestar universitario contribuye a la formación integral, estimula las capacidades de los grupos y de las personas de la Universidad, los apoya mediante el desarrollo de programas que integren el trabajo y el estudio con los proyectos de vida, en un contexto participativo y pluralista.

Desde esta perspectiva, el Sistema de Bienestar Universitario genera condiciones institucionales ético-pedagógicas que faciliten la convivencia y la tolerancia entre los miembros de la comunidad, y trasciendan los ámbitos académico y laboral. (Colombia. Acuerdo Superior 173, 2000)

1.3 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 (Universidad de Antioquia, 2020)

1.4 Objetivos de Bienestar Universitario Universidad de Antioquia

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

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, pp. 5-6)

1.5 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” (Colombia. 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, deporte y cultura, con énfasis en lo preventivo; se orientan a estimular el desarrollo científico y sociocultural, y forman a los estudiantes, en el ámbito académico, en una dimensión integral y de proyección social.
- b. Bienestar Laboral: Conformado por programas y proyectos en salud física y mental, deporte y cultura, 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)

1.6 Programa departamento de Deportes:

- **Deporte representativo:** A través de un alto desempeño deportivo busca realizar competiciones que dejen en alto el nombre de la Universidad.
- **Deporte formativo:** Permite que los estudiantes aprendan algún deporte que les genere interés.
- **Deporte recreativo:** Ofrece actividades lúdicas para el ocio de los estudiantes, integra festivales y deportes en la región.
- **Prosa:** Promueve la actividad física guiada y el movimiento en el tiempo libre.

Servicio de Alimentación

Apoya la permanencia de estudiantes que se encuentran extensas jornadas en la Universidad y no cuentan con la posibilidad de alimentarse adecuadamente.

Tiquete Estudiantil

Permite que los estudiantes accedan a pasajes del metro, lo cual facilita su movilidad hacia la universidad.

SEA

El Sistema de Estímulos Académicos permite que los estudiantes se vinculen de manera laboral a la universidad con una remuneración económica.

Apoyo económico para eventos académicos

Brinda apoyo económico para que los estudiantes participen en eventos académicos tanto nacionales como internacionales a través del Fondo Patrimonial.

Tejiendo Redes

Apoya iniciativas artísticas de estudiantes, empleados y docentes promocionando sus representaciones artísticas.

Apoyo Económico en Salud

Ofrece apoyo para algunos estudiantes en caso de necesitar gafas, un examen médico, un procedimiento quirúrgico y otras cuestiones de salud.

Citas Prioritarias

Visitando enfermería en el bloque 22 se puede acceder a una cita prioritaria.

Apoyo con medicamentos anticonceptivos

Entrega pastillas de planificar a los estudiantes según la fórmula de su médico tratante.

El 2022 fue un año de grandes retos para bienestar central y la universidad en general, ya que se inició el regreso de actividades presenciales lo que evidenciaba una gran necesidad en cuanto al ámbito económico y de salud mental.

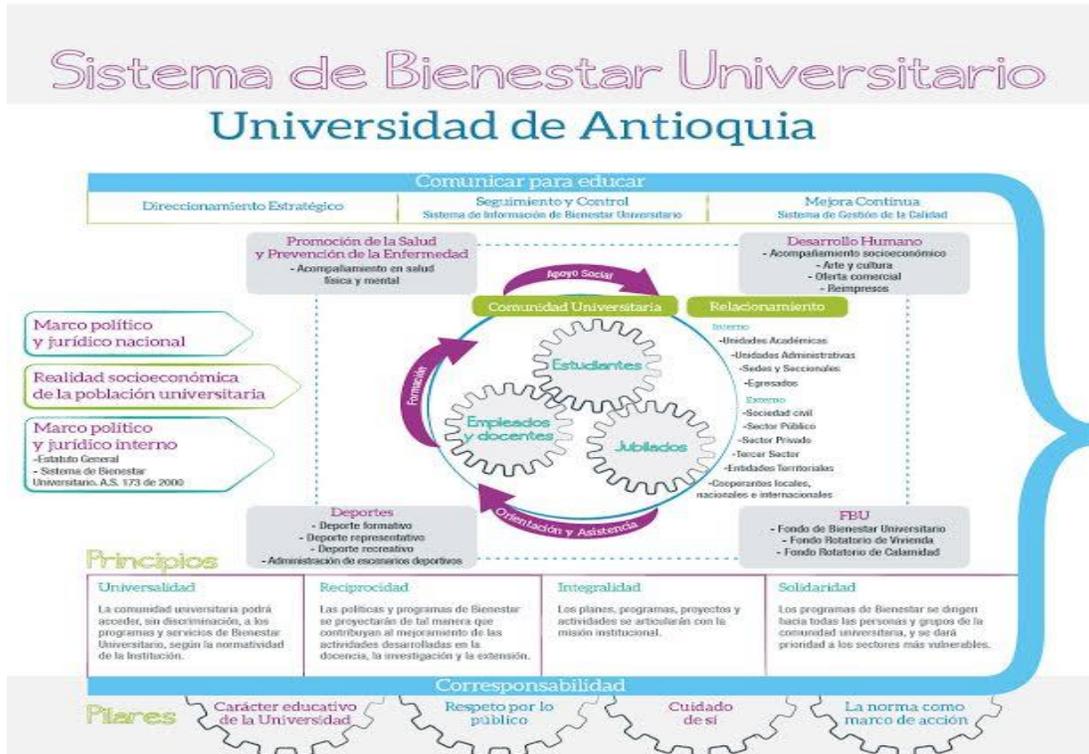
Estaban conscientes de la afectación emocional y en salud que el confinamiento dejó en muchas personas, por eso, fortalecieron la capacidad y articulación con los entes territoriales para atender 10.847 personas en actividades y servicios de salud mental y física, además, con la caracterización estudiantil, que pronto se extenderá a empleados, lograron conocer las necesidades de más de cinco mil personas.

En Bienestar Universitario están convencidos de la necesidad de seguir implementando acciones para contribuir a la formación integral y a la vida universitaria las personas que integraron la comunidad universitaria, en ello seguirá puesto el empeño en el año 2023

1.7 Organigrama

Figura 1

Sistema de bienestar Universitario Universidad de Antioquia (2023)



Nota: Fuente <https://acortar.link/Tv0197>

1.8 Bienestar de la Escuela De Microbiología

Escuela de Microbiología

La Escuela de Microbiología con 65 años de creación es 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.

1.8.1 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, 2023)

1.8.2 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, 2023)

1.8.3 Principios rectores

Nuestra Escuela está 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, no obstante, dada la naturaleza e intenciones del actual Plan de Acción de la Escuela de Microbiología 2017-2019, hacemos énfasis en la Responsabilidad Social, la Excelencia académica, la Cooperación interinstitucional y la Regionalización. (Portal Universidad de Antioquia, Microbiología, 2023)

Bienestar Universitario de la Escuela de Microbiología

Una de las muchas unidades académicas que ayudan al fortalecimiento de toda la estructura que es Bienestar Universitario, es La oficina de Bienestar de la Escuela de microbiología, la cual lleva 65 años desde su creación hasta la actualidad 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.

El carácter de Escuela la da la función esencial del desarrollo de las profesiones, apoyado fundamentalmente en la investigación aplicada. En esta tienen líneas consolidadas de investigación, o de extensión en asesorías o consultorías, y programas de maestría, doctorado o posdoctorado; además pueden desarrollar programas de pregrado y especializaciones, de carácter profesional, otras actividades de extensión y ofrecer cursos de servicio. Están a cargo de un director, asesorado por un comité. Unidades Académicas, UdeAwebsite.

Su misión está encausada al compromiso 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. A su vez, ven 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. Escuela de Microbiología, UdeAwebsite.

La Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología, hace parte del Sistema de Bienestar, es el enlace o puente de la Dirección de Bienestar, con sus respectivos Departamentos, con la comunidad de esta unidad académica, con el propósito de acercar todos los programas, actividades y servicios a los diferentes miembros de la Escuela. Algunos de los servicios son espacios de psicorientación, canales de atención para estudiantes, deportes, ludoteca, servicio de alimentación, tiquete de transporte, Sistema de estímulos académicos, apoyo económico para eventos académicos, apoyo económico en salud, entre otros.

La oficina de Bienestar cuenta con un equipo interdisciplinario conformado por la Coordinadora y comunicadora social Claudia Agudelo, la psicóloga Merly, un practicante de psicología David cuatro practicantes de Trabajo Social; Michel Manuela López Rivera y Jaime Alexis Londoño Gutiérrez en la línea de permanencia estudiantil y María del Mar Monsalve Diaz junto con Andrea López Cadavid, liderando la línea de Bienestar laboral, además, dos auxiliares SEA; Andrea Naranjo y Aaron Ahumada.

1.8.4 Programa de Permanencia Estudiantil:

Permanencia estudiantil es la otra línea fundamental de la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología en donde se promueven diferentes acciones con el fin de promover y garantizar el derecho a la educación, basada en el apoyo y orientación psicopedagógico que se le

brinda a los estudiantes especialmente los que se encuentran en vulnerabilidad académica, mediante posibles alternativas, medios y/o herramientas para su permanencia durante su ciclo de vida formativo. Para esto se establecen 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.

Estrategia de escucha activa por la permanencia.

Desde el Trabajo Social, se suscitan espacios de escucha y psicorientación a los estudiantes de la Escuela de Microbiología que se acercan para solicitar algún acompañamiento orientación. Consiste en escuchar con mucha atención, sin interrumpir ni reaccionar con juicios ante lo que dice la otra persona. Esta estrategia es un tipo de intervención directa y que pretende atender crisis donde se vea comprometida la salud mental y la permanencia de los estudiantes; en estos espacios, también se orientan a los estudiantes para seguir las rutas de atención que presta la universidad y los servicios vigentes para que hagan uso de ellos, así como una atención de primeros auxilios psicológicos si es necesaria.

Espacio de atención en Hábitos de estudio.

La cartilla pedagógica es una herramienta de fácil uso y acceso, que sirve para estimular el proceso formativo de forma didáctica, permitiendo a los estudiantes adquirir información, experiencias y acciones en pro de su desarrollo profesional, académico y personal.

También, tiene como objetivo mejorar el contexto educativo en diferentes ámbitos: personal, familiar, educativo, social y laboral y promover la permanencia estudiantil. Esta cartilla se utiliza como material digital actualmente, siendo una herramienta que se le ofrece a cada estudiante que necesite psicorientación, también, se difunde mediante

encuentros con estudiantes, talleres, espacios de escucha activa, correo, entre otros.

En el año 2023-1, la escuela de Microbiología materializó el acompañamiento y seguimiento mediante la atención en psicorientación, la cual la están ofreciendo actualmente una psicóloga y un practicante de psicología, quienes tienen la labor de acompañar todos aquellos procesos de escucha activa y atención psicosocial para la promoción de la salud mental y la prevención de factores que la amenazan. Estos servicios van dirigidos a todos los estudiantes de la escuela y se prestan en un consultorio cerca de la sede de ciudad universitaria y actualmente, en los acompañamiento y seguimientos que han realizado, Por lo cual, Bienestar de la Escuela se piensa constantemente acciones para la promoción de la salud mental y la prevención de consecuencias y problemáticas desencadenadas por estos factores, por lo cual, actualmente se realizan actividades como talleres formativos dirigidos a la comunidad de la Escuela. También, este acompañamiento psicosocial se materializa mediante acciones como talleres dirigidos por la psicóloga encargada y quien acompaña diferentes actividades y charlas en la línea laboral y la línea de permanencia.

Compartiendo saberes: Orientada a visibilizar talentos culturales y artísticos de los estudiantes.

Violencia de Género: Desde el enfoque de género se ha realizado en la escuela la línea violeta en la cual está la ruta de atención para violencias basadas en género o violencias sexuales, dando la opción de ser atendid@ desde la coordinación de Bienestar o la línea violeta 018000423874 disponible las 24 horas.

Diversidades y prevención de las violencias, especialmente las basadas en género y sexuales (transversal a la línea de permanencia laboral): hace uso de acciones de difusión respecto a los

canales de atención y rutas de prevención de las violencias de género y sexuales, impulsando el trato equitativo, respetuoso y seguro.

Otra estrategia fue el **diversionario** en el cual se ilustra diferentes términos feminicidio, no binario, transgénero etc. los cuales no son tan conocidos por todas las personas.

La radio novela llamada amar a lo bien y actualmente en el 2023-1 estamos realizando una estrategia llamada como digo lo que digo en la cual se están realizando charlas con todos y todas las integrantes de la escuela, y en la cual se realizó una cartilla interactiva como resultado.

1.8.5 Línea de intervención Programa de Bienestar Laboral

El programa de Bienestar Laboral se encuentra dirigido para los docentes, empleados y administrativos que hagan parte de la Escuela de Microbiología, fortaleciendo su calidad de vida y potenciando el clima Laboral entendiéndolo como las percepciones compartidas que tienen las personas de los elementos y características organizacionales más inmediatas que le son significativas en el medio que trabajan. Esto, por medio de 4 estrategias que enmarcan al fortalecimiento de la cultura del relacionamiento en los microclimas al interior de la Escuela, las cuales son:

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

Compartiendo saberes: en esta estrategia se hace una apuesta a las habilidades y competencias de los empleados de la Escuela, para generar espacios donde esos saberes puedan ser compartidos y apunten a fortalecer el trabajo en equipo.

Habilidades para la convivencia y el buen vivir: en esta estrategia se enmarca en crear espacio de afrontamiento y manejo de estrés y demás emociones que afecten el desempeño de los empleados de la Escuela, se da a través de pausas activas o actividades rompe hielo, círculos de la palabra, talleres “Hablemos de...” y acompañamiento en situaciones de conflicto.

Fortaleciendo el liderazgo: la estrategia está orientada a reconocer y fortalecer actitudes de liderazgo que ayuden con el cumplimiento de metas de los microclimas de la Escuela.

Según Cadavid (2021) las anteriores estrategias están mediadas por la escucha activa, participativa y propositiva, dirigida a docentes y personal administrativo de la Escuela, a su vez a los empleados del Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo de la IPS Universitaria, el Laboratorio Clínico de la León XIII y el Banco de Sangre de la León XIII de la Escuela de Microbiología. Pero también, se continuará con el enlace entre bienestar laboral y permanencia estudiantil, por medio de la estrategia de docentes por la permanencia, con el fin de conocer la influencia de los docentes en la permanencia de los estudiantes, ya que no se ha problematizado lo suficiente en el papel de la labor docente con respecto a la permanencia de los estudiantes. Frente a esa temática, el Plan de Acción de la Escuela de Microbiología 2021-2024:

Despliegue de las capacidades y posibilidades de nuestra comunidad académica en el marco de la responsabilidad social universitaria busca fortalecer el desarrollo de las capacidades de la comunidad académica y expandir sus potencialidades, en escenarios de diversas posibilidades, donde el ejercicio de imaginar, crear e innovar sea impulsado permanentemente desde todos los ámbitos del entramado académico universitario, en el marco de los principios de igualdad, universalidad, convivencia, excelencia académica y participación. (PAUA, 2021, p 9).

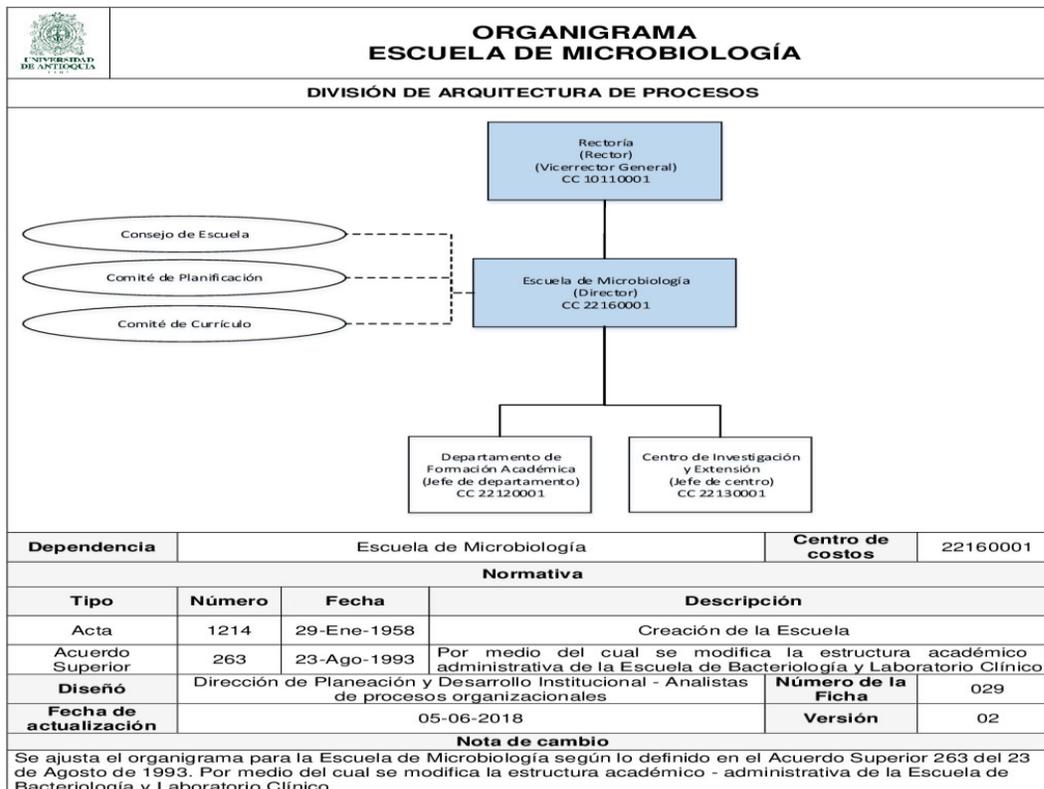
Para lograr esto, plantea 6 temáticas estratégicas que son y serán las que guíen el accionar de la Escuela;

- 1) Fortalecer el proceso de formación para la innovación educativa y el aprendizaje de los estudiantes
- 2) Impulsar la gestión integral de la investigación, extensión e innovación en el marco del diálogo de saberes
- 3) Fortalecer el relacionamiento estratégico interno y externo desde un enfoque cooperativo, de proyección social y posicionamiento de la unidad académica
- 4) Promover el desarrollo integral y el buen vivir dentro de un entorno adecuado de convivencia y hábitat en el contexto de la pandemia y la postpandemia
- 5) Consolidar el diseño de un sistema integral de la calidad para la implementación eficaz de una gestión basada en procesos, y finalmente

- 6) Gestionar la infraestructura física y tecnológica para el desarrollo de los procesos misionales y estratégicos. PAUA. (2021)

Figura 2

Organigrama escuela de microbiología



DI-AP-FO-041, Versión 01

Nota: Fuente <https://acortar.link/04cimX>

1.8.6 Intervención del trabajo social en la escuela de microbiología

Como agentes de cambio, los trabajadores sociales (desde una mirada crítica) deben estudiar cuales son las necesidades que se van presentando en cada minoría socio-cultural, con el fin de concientizar al resto de la sociedad sobre los nuevos significados, en este caso, en materia de clima organizacional.

De acuerdo con lo anterior, el objeto de intervención se entiende como un proceso que orienta y da sentido a la acción social a través de la teoría y la práctica, permitiendo a su vez reconocer y dar significado al contexto a intervenir, según Cifuentes (2004), el objeto de intervención profesional refiere a las problemáticas sociales también a las “manifestaciones y representaciones subjetivas de los problemas, que constituyen la demanda específica de acción e interacción profesional del/a Trabajado/ar Social, quien se basa en principios teóricos y epistemológicos que direccionan un enfoque en correspondencia con el contexto en que trabaja” (p. 7), de esta manera, es importante identificar aquellas situaciones problemáticas o de tensión manifestadas en el personal del Laboratorio Docente, el Laboratorio Clínico, el Banco de Sangre, docentes, empleados y administrativos de la Escuela de Microbiología.

Reconocer que ambos procesos de intervención se centran en varias estrategias, como Docentes por la permanencia, juntos somos escuela, habilidades para la convivencia y el buen vivir y reconociendo el liderazgo, todo esto con dos objetivos centrales; el papel como practicante de trabajo social es realizar y acompañar los diferentes procesos formativos brindados por Bienestar de la Escuela a los servicios y administrativos adscritos a la misma, como las pausas activas-cognitivas, reuniones de café con el equipo directivo, miércoles de bienestar, compartiendo saberes entre otras; y segundo, mejorar el relacionamiento por medio del buen trato con campañas sobre el relacionamiento.

2. Proyecto de practica II y III

2.1 Situación diagnóstica - objeto de intervención

Para Trabajo Social el objeto de intervención se constituye como el “problema social, visto en términos de una situación social apreciada por los sujetos como inaceptable, porque atenta o amenaza su condición humana, al no ser resueltas o satisfechas sus necesidades y no poder superar esta situación por sí solo.” (Cifuentes, 2004, p.6); Como agentes de cambio, los trabajadores sociales (desde una mirada crítica) deben estudiar cuales son las necesidades que se van presentando en cada minoría socio-cultural, con el fin de concientizar al resto de la sociedad sobre los nuevos significados, en este caso, en materia de clima organizacional.

De acuerdo con lo anterior, el objeto de intervención se entiende como un proceso que orienta y da sentido a la acción social a través de la teoría y la práctica, permitiendo a su vez reconocer y dar significado al contexto a intervenir, según Cifuentes (2004), el objeto de intervención profesional refiere a las problemáticas sociales y a las

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

De esta manera, es importante identificar aquellas situaciones problemáticas o de tensión manifestadas en el personal del Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo de la IPS Universitaria, el Laboratorio Clínico de la León XIII, el Banco de Sangre de la León XIII, docentes, empleados y administrativos de la Escuela de Microbiología con el fin de mejorar el clima laboral y el relacionamiento en los empleados.

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

Los empleados de la escuela se encuentran en constante estrés laboral, debido a las exigencias del trabajo, 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, que tiene que ver con el conocimiento que tienen las personas en relación al 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 a 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. (Escuela de Microbiología , 2017)

2.2 Identificación de necesidades, problemas y centros de interés

Para el proyecto de práctica profesional II y III, el objeto de intervención que se va a abordar desde Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia

Los cuales buscan aportar dando respuesta a las necesidades manifestadas por los empleados, docentes y personal administrativo, la importancia de los quehaceres cotidianos y fechas significativas para empleados y docentes, además hacer que se sientan acogidos ya que todos y todas representan una parte importante al interior de la Escuela. (Bermúdez, Jaramillo y Ramírez, 2018. p. 17)

Disfrutando Del Bienestar Laboral, donde se creaban espacios para fortalecer el ámbito físico, intelectual y recreativos de los empleados de cada microclima; Juntos Somos Escuela tiene como objetivo proporcionar espacios donde los docentes, empleados y personal administrativos de la Escuela, puedan compartir con sus familias y fortalecer su sentido de pertenencia por su trabajo; Para, Respira Y Reactívale (Pausa activa-cognitiva), “esta estrategia busca generar acciones que fortalezcan los ámbitos psicológicos, físicos y sociales de cada microclima, contribuyendo así en la vida laboral y personal de cada empleado de la escuela”. (Bermúdez et al, 2018. p. 21)

Cuando desde el Trabajo Social, identificamos una situación que podría ser intervenida debemos de comenzar a hablar de la formulación de un objeto de intervención o campo problemático, el cual hace parte de los componentes de la intervención y, según Rosa María Cifuentes, es donde se puede articular la construcción teórica, metodológica y técnica que surja alrededor de dicha situación particular.

En el objeto de intervención se hace una lectura de dicha situación particular, pero para poder llegar a estas particularidades, se hace imperativo poder hacer una lectura contextual de las situaciones que debieron haber ocurrido para que esa situación particular se diera. También, se analiza lo que se pueda generar a partir de dicha situación particular a corto, mediano y largo plazo. En resumen, una lectura constante del contexto desde lo micro a lo macro y desde lo macro a lo micro.

Cifuentes (2004), comprende el objeto de intervención como la problemática social como tal, pero identificada por los sujetos como algo que les incomoda o la consideran inaceptable, porque sienten que atenta o vulnera su condición humana, al no ser resueltas o satisfechas sus necesidades y no poder superar esta situación por sí solo.

Por otro lado, y no menos importante, Nora Aquín (s.f) plantea que, desde nuestra profesión, el objeto de intervención debe estar direccionado principalmente por un fundamento teórico, el cual brindaría un suelo firme y problematizado para el momento de la intervención, el cual se encontrará en constante construcción debido a los aportes que los sujetos proporcionen a la construcción de conocimiento.

Entonces, comprendemos que el objeto de intervención es donde identificamos una situación problemática en la que, por medio de una lectura contextual y un soporte teórico, buscamos aportar desde la disciplina del Trabajo Social una intervención holística, la cual responda a las necesidades manifestadas por los sujetos o identificadas por medio de un diagnóstico. Lo anterior, se logra a partir de técnicas y estrategias metodológicas pensadas puntualmente para las situaciones particulares.

En el año 2019 se consolidó un “Plan de acompañamiento Escuela de Microbiología”, este contaba con 4 estrategias como guía de intervención para la línea de Bienestar Laboral, estas son: Reconociendo el liderazgo, cuyo propósito era identificar y fortalecer las habilidades de liderazgo de cada una de los microclimas; Juntos somos escuela, esta continúa desempeñando las mismas acciones que en el año anterior; Compartiendo saberes, orientada a fortalecer la claridad en el rol

propio y de los compañeros, así como la oportunidad para el desarrollo de habilidades, conocimientos y Habilidades para la convivencia y el buen vivir, en esta “se aporta en la adquisición de estrategias de afrontamiento para el estrés, que permitan, asimismo, afrontar de mejor manera las demandas del trabajo” (Calle, 2020).

Para identificar las situaciones problemáticas que puedan surgir en relación al clima laboral y los procesos de fusión, se hace necesario conocer el desarrollo que se da en el clima laboral de los servicios de la Escuela.

El clima y bienestar laboral en el caso particular de la Escuela de Microbiología se debe analizar en la medida en que las interacciones, relacionamiento y dinámicas que allí se llevan a cabo, pueden posibilitar el fortalecimiento del liderazgo, el crecimiento organizacional y el cumplimiento de las metas establecidas, generado y contribuyendo así a una transformación positiva, ya que, de acuerdo con García, Escalante y Quiroga, (2012) el clima laboral

Está relacionado con la motivación en el empleo debido a que afecta directamente a la satisfacción de los trabajadores pues al verse envueltos dentro de un clima laboral agradable responden de una mejor manera a los estímulos y colaboran con sus superiores para lograr el cumplimiento de objetivos de la organización y de esta manera puedan alcanzar con una mayor facilidad la realización de metas comunes”. (pp. 1-2)

De acuerdo a todo lo anterior, se convierte en un propósito orientar cambios y transformaciones en la línea que posibiliten continuar el acompañamiento de una manera más organizada, y a su vez, construir memorias o planes de acción que plasmen de manera clara como se implementan las estrategias en situaciones concretas para que los practicantes de Trabajo Social que se incorporen más adelante, puedan realizar un adecuado proceso de inserción y contextualización en la línea de Bienestar Laboral.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, se evidencia como objeto de intervención, el incremento de situaciones de estrés, angustia, tensión y cansancio en los empleados, sumándole la fusión que se está realizando entre el laboratorio docente y el laboratorio clínico en el cual se van a implementar ciertos cambios de puestos en el personal, a esto se agregó una inconformidad mencionada por los empleados en los encuentros del 2023-II sobre si pertenecen a la universidad

de Antioquia, ya que al ser contratados por terceros no tienen los mismos beneficios de los afiliados a la universidad.

A nivel metodológico y pensando en la participación Los empleados en general, se muestran ausentes en relación a las actividades que ofrece la Escuela, incluso en reuniones de personal donde se tratan temas que son del interés de todos, se logra percibir una desconexión que no les permite estar en disposición de participar de los espacios, algunos de ellos han comentado que muchas de las reuniones o encuentros son programados en horarios donde están desempeñando labores ya sea en los laboratorios o en el banco de sangre, en los encuentros programados desde la línea de bienestar laboral, se percibe no solo la poca asistencia, sino también la baja participación imposibilitando así la disposición a las actividades que se estén realizando.

Por otro lado, se ha venido identificando una las diferentes afectaciones que tienen y pueden llegar a tener, ya que se puede entender el tema de **las violencias sexuales y de género** en la Universidad de Antioquia, como algo que responde a una coyuntura, pero en realidad son situaciones que nos han acompañado durante mucho tiempo y que son problemáticas estructurales en nuestra sociedad, las cuales es necesario que sean abordadas pertinentemente y con la importancia que amerita. Por esto, todas las estrategias que conforman la Línea de Bienestar tendrán como eje transversal una postura de género.

En este punto se hace muy importante mencionar el cambio que se está gestando debido a la fusión entre el laboratorio clínico y el laboratorio docente por lo cual nos hemos centrado en fortalecer el buen trato en estos dos servicios los cuales tendrán este gran cambio.

En relación con los empleados, docentes y el personal administrativo de la Escuela de Microbiología se busca construir y fortalecer relaciones de bienestar, cooperación y trabajo en equipo, que permita una mejor interacción entre sus participantes, asimismo se busca fortalecer su calidad de vida en el espacio de trabajo para disminuir factores como estrés, ansiedad, angustia e incomodidad que puedan llegar a afectar sus labores o bienestar.

Por lo anterior, se hace pertinente y necesario una intervención desde el Trabajo Social, con el fin de fortalecer y acompañar la línea de bienestar laboral y gestión del clima por medio de cada una de las estrategias que ya se tienen contempladas; sin desconocer la necesidad de plantear otras estrategias a partir de las demandas que surjan del retorno de las y los empleados, administrativos y docentes

Finalmente, frente al objeto de intervención, y teniendo en cuenta las situaciones de estrés, angustia, miedo y cansancio; manifestadas anteriormente, debido a la participación en el Plan de gestión del cambio y la integración de los dos laboratorios, se ve la necesidad de vincular a la línea de bienestar laboral y gestión del clima a las afectaciones que han generado una gran cantidad de implicaciones que amenazan la permanencia de los empleados, docentes y el personal administrativo de la Escuela de Microbiología.

Figura 3

Línea de tiempo sobre proceso de integración laboratorio clínico y laboratorio docente



3. Intencionalidades

En el proceso de práctica profesional II y III desde la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología surgen diferentes intencionalidades para la línea de bienestar laboral, éstas buscan acompañar y fortalecer la cultura del relacionamiento de los empleados, docentes y personal administrativo y contribuir al mejoramiento del clima organizacional a través de la planeación, implementación y evaluación de estrategias y actividades que propendan sus habilidades y capacidades.

3.1 Profesional: desde Trabajo Social

A nivel profesional se pretende continuar con el plan de acción realizado desde la coordinación de bienestar que permita la consolidación y el fortalecimiento de procesos, esto con el propósito de mejorar las situaciones problemáticas identificadas que afecten el clima y la cultura organizacional en la Escuela de Microbiología y en relación a la calidad de vida y laboral, se pretende disminuir situaciones como el estrés, la ansiedad, el miedo, la angustia y otros factores que puedan generar riesgo psicosocial en los empleados.

3.2 Actores involucrados: administrativos, empleados pertenecientes a los laboratorios, docentes y estudiantes

En relación con los empleados, docentes y el personal administrativo de la Escuela de Microbiología se busca construir y fortalecer relaciones de bienestar, cooperación y trabajo en equipo, que permita una mejor interacción entre sus participantes, asimismo se busca fortalecer su calidad de vida en el espacio de trabajo para disminuir factores como estrés, ansiedad, angustia e incomodidad que puedan llegar a afectar sus labores o bienestar.

4. Concepción de sujeto

En Trabajo Social la intervención social posibilita el acercamiento a actores sociales para la construcción colectiva y la reflexión de su propia realidad, de esta manera se les reconoce como sujetos activos y conscientes, Cifuentes (2004) reconoce en los sujetos “su carácter activo, el potencial constructivo de cada ser, tanto en la reflexión sobre sus problemáticas, contextos, historia y proyección, a partir del reconocimiento de la capacidad individual de pensar, reflexionar, analizar, decidir y actuar”. (p. 7); Por esto, es importante reconocer a los actores involucrados en el proceso de práctica profesional II y III, como sujetos de derechos, con la capacidad de fortalecer sus habilidades y potenciar sus relacionamientos.

Las personas que desempeñan labores en el área docente y administrativa e integran los servicios de la Escuela de Microbiología se reconocen como:

Empleados: agrupa al personal que desempeña labores específicas en los laboratorios y servicios de la Escuela (Banco de sangre, Laboratorio Clínico y Laboratorio Docente, asistencial e Investigativo); son profesionales de microbiología, bioanálisis y bacteriología.

Docentes: agrupa a profesores de cátedra, ocasionales y de planta que forman a los estudiantes a través de los programas académicos designados en la Escuela

Personal administrativo: agrupa al personal que forma parte de la Escuela y desempeña actividades académicas, investigativas y de extensión; algunos de sus cargos son: secretarías, abogados, comunicadores sociales, auxiliares financieros, auxiliares de contratación, entre otros.

5. Condicionantes

Con lo visto anteriormente, se logra identificar que desde la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología se desarrollan estrategias orientadas a fortalecer y contribuir al bienestar laboral, es por esto que es necesario plantear un fundamento teórico y metodológico a cada una de las actividades, encuentros y acciones desarrolladas en la línea, al revisar a profundidad los informes, protocolos y actas realizadas desde la línea de Bienestar Laboral se evidencia que hay un avance en relación a la contextualización teórica y epistemológica de las estrategias y actividades específicas, en especial en las prácticas realizadas a partir del año 2019, estas demuestran reflexiones teórico-metodológicas importantes para la construcción de planes de acción orientados a fortalecer la cultura del relacionamiento con los empleados de la Escuela de Microbiología, sin embargo son pocos los documentos donde se logre evidenciar esto, perdiendo así la posibilidad de generar una mejor profundización, reflexión y análisis que permitan fortalecer el proceso de intervención. También es importante mencionar el tamaño tan pequeño del espacio físico en el que se realiza la práctica y la falta de agilidad para cumplir con la bonificación económica a tiempo.

6. Consolidantes

Como elementos a destacar del proceso de práctica profesional II y III, en la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología, que permitieron el desarrollo adecuado del proceso, se resalta principalmente el equipo interdisciplinario con el que se cuenta, en este se encuentran la profesional de psicología, un practicante de psicología y varias practicantes de Trabajo Social, dos auxiliares administrativos y se cuenta en ocasiones, para la línea de Bienestar Laboral, con el acompañamiento de personal de extensión y del centro de mediación con profesionales, asimismo se destaca la disposición del equipo por llevar a cabo la planeación, ejecución y seguimiento de actividades que permiten garantizar la calidad de vida de los actores sociales involucrados; Semanalmente se realizan reuniones de equipo donde se hace seguimiento a todas las actividades que se realizan desde bienestar y se socializan los procesos que se estén realizando o se van a realizar.

7. Objetivos

7.1 Objetivo general

Contribuir a la disminución del estrés laboral, a través de acciones mejoradoras como la comunicación asertiva y sentido de pertenencia en el clima organizacional por medio de la cultura del relacionamiento de la escuela de microbiología, de la Universidad de Antioquia.

7.2 Objetivos Específicos

- Implementar pausas activas con temas intencionados para mejorar calidad en las relaciones y comunicación asertiva.
- Fortalecer el sentido de pertenencia a través de la generación de espacios de reconocimiento de la labor y de encuentro colectivo.
- Acompañar el proceso de adaptación y fusión de los laboratorios clínicos desde la línea de Bienestar Laboral en Bienestar de la Escuela de Microbiología.

8. Marco teórico

Enfoque teórico y/o de intervención

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

Con la teoría de Construccinismo social de Berger & Luckmann (1968) se puede afirmar que la vida cotidiana se presenta como una realidad interpretada por los seres humanos y que para ellos tiene el significado subjetivo de un mundo coherente. Mantenido por las interacciones sociales que se dan entre las personas, a su vez, las construcciones propias que están constantemente sujetas a las concepciones que tienen las personas sobre sí mismas, su cultura y su interacción con otros.

Según Berger & Luckmann (1968), la sociedad es una realidad objetiva y subjetiva, objetiva, por una parte, debido a la institucionalización, es decir, a los organismos y a la actividad (que está ligada al orden social) y, por otra parte, debido a la legitimación (explica el orden institucional atribuyendo validez cognoscitiva a sus significados objetivados). La sociedad como realidad subjetiva hace referencia a la internalización de la realidad, es decir, a la necesidad que existe por participar en la dialéctica de la sociedad, sin embargo, el individuo no nace miembro de una sociedad sino que nace con una predisposición hacia ella para luego llegar a ser un miembro más. En síntesis, existen tres momentos básicos en este proceso: la sociedad es un producto humano; la sociedad es una realidad objetiva; el hombre es un producto social. Pero para que la institucionalización se haga efectiva, es indispensable la existencia del lenguaje, el cual sedimenta y objetiva las experiencias compartidas y las hace accesibles a todos los que pertenecen a la comunidad lingüística; el lenguaje, por lo tanto, constituye la base más estable del conocimiento y del medio por el que el mismo se distribuye colectivamente: facilita su comprensión y asimilación.

Berger & Luckmann (1968) sostienen que el conocimiento constituye la dinámica motivadora del comportamiento institucionalizado, define las áreas institucionalizadas del

comportamiento y designa todas las situaciones que en ellas caben. Los roles aparecen como modos de conducta tipificados y, lo que quizá es más importante, como “realización de la distribución social del conocimiento”, al concentrarse en determinado tipo de roles el acceso a cierta clase de conocimiento especializado. Pero para construir una realidad objetiva es muy importante la legitimación. En la legitimación, el lenguaje cumple la función de extender la comprensión y el sentido de la realidad subjetiva de los individuos y eso tiene lugar, fundamentalmente, a través de la creación de universos simbólicos.

8.1 Referentes conceptuales

Bienestar laboral

El bienestar en el ambiente laboral es fundamental e importante a la hora de construir y fortalecer buenas relaciones, Granados citado en Roa (2019) entiende el bienestar laboral como “una serie de factores establecidos con los que el colaborador se encuentra en interacción constante y esto influye en su grado de satisfacción y desempeño”. (p. 31), es decir, mientras mayor sean los factores de calidad de vida de los trabajadores, mayor será su interacción y relacionamiento en el espacio de trabajo, continuando con Roa (2019):

El estudio de este concepto se desprendió en dos campos como los son la calidad de vida laboral en el entorno de trabajo y la calidad de vida laboral psicológica, el primero de estos se basa en lograr en un entorno ideal que mejore la calidad de vida laboral y el cumplimiento de logros de la organización, estableciendo esta última como un sistema compuesto por subsistemas que logran sus objetivos macro a través de tareas delegadas (p. 31)

Cultura organizacional

Calderón, Murillo & Torres (2003) describen la cultura organizacional como “formas organizativas de los procesos de trabajo y de los elementos constitutivos de la gestión empresarial a partir de las prácticas y comportamientos de todos los miembros de la organización”. (p. 116), este puede ser concebido como el ambiente que se presenta al interior de una organización,

caracterizado por la forma en la que se desarrollan las funciones laborales, y como se trasciende las relaciones interpersonales entre los empleados y el lugar de trabajo. Para Gary Dessler (1974) citado por Méndez (2006) el clima organizacional “representa las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensa, consideración, cordialidad, apoyo y apertura” (p. 33)

Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral corresponde a las condiciones en el espacio laboral que permiten a los empleados mejorar y fortalecer su bienestar, Sun citado por Roa (2019) la define como un proceso

Dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados en el puesto de trabajo mejorando la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones de cambio organizacional planificadas, que incrementarán la productividad y la satisfacción (p. 32)

Asimismo, Fernández Ríos (1999) citado en Roa (2019) determina que para alcanzar un grado de calidad de vida laboral y satisfacción personal es necesario tener un tipo de gestión, condiciones de trabajo, interés por las actividades a realizar y desarrollo individual y de equipo.

Relación de trabajo

Desde la organización internacional de trabajo (OIT) se percibe la relación de trabajo como un lapso entre el empleado y el empleador el cual se rige por unas condiciones a cambio de una remuneración económica como lo explica en su página.

Se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social.

La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados.” (OIT,2022, p 7)

Clima laboral: El clima laboral es un concepto que recoge la percepción y las características de los empleados, pero también las acciones de la empresa sienten así un indicador fundamental de esta.

Salud mental: Desde la OPS (Organización Panamericana de la salud) la salud Mental promueve, coordina e implementa actividades de cooperación técnica dirigidas a fortalecer las capacidades nacionales para desarrollar políticas, planes, programas y servicios, contribuyendo a promover la salud mental, reducir la carga que significan las enfermedades psíquicas, prevenir las discapacidades y desarrollar la rehabilitación.

Ansiedad: La ansiedad es una emoción que podemos experimentar en diferentes situaciones dada por situaciones internas o externas, pero esta se puede considerar anormal cuando se da por tiempos muy prolongados o de una forma desproporcionada.

Angustia laboral: Esta se puede considerar ansiedad laboral que se transforma en una angustia emocional debido a la relación con el trabajo.

8.2 Referentes Normativos

Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.

Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.

Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos

Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.

Ley 1010 de 2006: Adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

9. Fundamentación metodológica

Metodología

El interaccionismo simbólico es una teoría sociológica que se ha aplicado y utilizado en el campo del trabajo social para comprender y analizar las interacciones humanas y el significado que las personas atribuyen a esas interacciones en su vida cotidiana. Esta perspectiva teórica se centra en la importancia de los símbolos, los significados y la comunicación en la construcción de la realidad social. (Blumer, 1982)

Desde la perspectiva del interaccionismo simbólico, se sostiene que los individuos actúan en función de los significados que atribuyen a las cosas y a las situaciones, más que simplemente responder a estímulos externos de manera automática. Estos significados son construidos a través de la interacción social y la interpretación compartida de los símbolos. (Blumer, 1982)

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

En resumen, el enfoque del interaccionismo simbólico en el trabajo social se basa en la comprensión de que los significados y los símbolos desempeñan un papel crucial en la forma en que las personas experimentan y dan sentido a su realidad. Al utilizar esta perspectiva, los trabajadores sociales pueden mejorar su capacidad para establecer conexiones significativas con los individuos y abordar de manera más efectiva las necesidades y los desafíos que enfrentan.

Método- momentos o estrategias del Proyecto

9.1 Método integrado

Para el desarrollo de la fundamentación metodológica es necesario desarrollar el método de intervención, ya que este es la clave para dar sentido y orientar el proceso de práctica, para este

proyecto de intervención se trae a colación el método integrado, el cual tiene como estructura cinco momentos transversales en el proceso de intervención.

Kisnerman (1982) citado en Viscarret (2017) describe el método como un Camino analítico-sintético hacia el objeto para conocerlo y transformarlo. Como una sucesión sistemática de cambios hacia un objetivo determinado, en una dirección elaborada por todas las personas involucradas en la situación problema en la que el Trabajo Social se inserta. (p. 36)

es decir, el método son un conjunto de acciones, que, en articulación con los sujetos de intervención, permite visualizar los objetivos de la intervención, pero teniendo en cuenta que no es un proceso lineal ya que permite volver a las fases o momentos.

El primer momento del método integrado corresponde a la inserción al campo de intervención, en este momento el propósito es conocer la realidad y las situaciones que permean a los sujetos de intervención y su entorno, en este caso, se da la inserción a la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología a través de conversaciones con el equipo de trabajo, conformado por la coordinadora de Bienestar, los Auxiliares SEA, además, se hace un acercamiento a diagnósticos previos a través de la revisión y análisis documental registrado en las carpetas de Drive.

En el segundo momento, el diagnóstico, se busca identificar una situación problemática o de tensión a través del reconocimiento de la realidad social de los actores, este se dio a través de la revisión documental de diagnóstico elaborados por antiguos practicantes de Trabajo Social y por los encuentros de diálogo y escucha y grupos focales realizados con los empleados, docentes y el personal administrativo de la Escuela de Microbiología.

En el tercer momento, la planeación, se construyen rutas de trabajo que permiten visibilizar soluciones a las situaciones problemáticas o de tensión manifestadas en el momento del diagnóstico, en la Escuela, se logra construir una ruta de trabajo en articulación con el Centro de Extensión de la Escuela, la Coordinación del Banco de Sangre de la León XIII, la Coordinación del Laboratorio Clínico de la León XIII, la Coordinación del Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo de la IPS Universitaria y la Coordinación de Bienestar de la Escuela de

Microbiología, con el propósito de disminuir factores de riesgo que se presentan o se puedan presentar.

El cuarto momento, la ejecución, se llevan a cabo las acciones y actividades específicas de la ruta de trabajo, en esta no solo se tienen en cuenta las actividades a realizar, sino también aquellas que ya se venían realizando en la línea de Bienestar Laboral.

Finalmente, el momento de seguimiento Y la evaluación, en el cual se recopila y se analiza la información generada en los momentos anteriores, esta evaluación se da de manera transversal en el proceso de prácticas y además se debe resaltar la importancia de dar continuidad y seguimiento a cada actividad, en este caso, se dio a través de informes semanales de las actividades realizadas en la línea y reuniones de seguimiento académicas e institucionales.

9.2 Técnicas utilizadas

La revisión bibliográfica o documental es una técnica de recolección de información que parte del conocimiento existente en las fuentes documentales y, según Rodríguez & Valldeoriola (2009) el investigador al momento de revisar fuentes, “debe ser capaz de seleccionar aquellas que mejor respondan a sus necesidades e intereses”. (p. 20). En la revisión, la información disponible se considera desde la más general hasta la más específica facilitando su apropiación y evaluación y permitiendo al investigador establecer las bases e iniciar un acercamiento teórico-conceptual del tema que se investiga para comparar la información con otros estudios realizados y a partir de ahí generar nuevo conocimiento.

La observación participante es ideal ya que aporta información relevante que no se obtiene a través de otras técnicas, ya sea porque los participantes no son conscientes de ello o porque en palabras no se puede describir tan fácilmente. Bonilla & Rodríguez (1997) definen la observación como un “instrumento adecuado para acceder al conocimiento cultural de los grupos, a partir de registrar las acciones de las personas en su ambiente cotidiano” (p. 118), esto implica darle sentido y atención intencionada a los aspectos de la realidad que se observan, captando la interacción y el comportamiento de los empleados, docentes y el personal administrativo de la Escuela de Microbiología y su forma de relacionarse unos con otros.

El grupo focal para las autoras Bonilla & Rodríguez (1997), es

Un medio para recolectar, en poco tiempo en profundidad, un volumen significativo de información cualitativa, a partir de una discusión con un grupo de seis a doce personas, quien son guiadas por un entrevistador para exponer sus conocimientos y opiniones sobre temas considerados importantes para el estudio. Este tipo de estudio constituye una fuente importante de información para comprender las actitudes, las creencias, el saber cultural y las percepciones de una comunidad, en relación con algún aspecto particular del problema que se investiga” (p. 104).

De acuerdo con esto, la técnica de grupo focal permite generar información articulando diferentes voces en el proceso sobre un tema en específico, se caracteriza por parecer una reunión informal, aunque su éxito está en diseñar una planeación cuidadosa que incluye la selección de participantes, la convocatoria, la guía de preguntas y el manejo del grupo.

Las técnicas interactivas son definidas por las investigadoras Quiroz, Velásquez, García y González (2002) como “el conjunto de procedimientos y herramientas para recoger, validar y analizar información; las cuales se realizan acorde a un tema específico y al objetivo concreto planteado desde la investigación” (p. 48), estas requieren de fundamentación teórica y metodológica que las sustenten y se realizan con una finalidad intencionada, para el proceso de práctica profesional I se utilizaron las técnicas interactivas en las pausas activas asincrónicas y actividades rompe hielo, asimismo se recurrió a diversas herramientas virtuales que posibilitaron crear una conversación con los empleados, docentes y el personal administrativo de la Escuela de Microbiología, algunas de estas estrategias son: Pausas activas-cognitivas, Sopas de letras, ruletas, cuestionarios, podcast, tips informativos y presentaciones.

Estrategias :

Pausas activas

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

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

Festejando días célebres

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

9.3 Tipos y niveles de intervención

La realidad social se encuentra en constantes cambios, y a raíz de esto se presentan situaciones problemáticas o de tensión, a su vez, en el ejercicio profesional se realizan procesos de intervención desde diferentes perspectivas o miradas, de acuerdo a las especificidades del campo y los sujetos, en este apartado se presentan los tipos y niveles de intervención que orientaron el accionar durante el proceso de prácticas.

Para este proceso se identifica el tipo de intervención promocional, en esta los actores sociales se convierten en sujetos activos en la construcción de su propia realidad, y a su vez hay un reconocimiento de sus saberes, de acuerdo con Vélez (2003) la intervención promocional

Se caracteriza por el énfasis en el desarrollo social y humano, considerando al individuo como constructor de la realidad y sujeto activo de su propio bienestar. [...] se basa en la motivación, la participación activa, la autogestión y la autonomía como principios reguladores de la acción social, y orienta la actuación hacia la organización y promoción de los individuos, grupos y comunidades” (pp. 70-71).

Igualmente se reconoce la intervención educativa, ya que a partir de esta se propician dentro de la Escuela espacios de formación donde los empleados, docentes y el personal administrativo puedan fortalecer capacidades, habilidades y relacionamiento, Vélez (2003) describe esta intervención como aquella que

Re-sitúa los roles antes ejercidos por el Trabajador Social, dando cabida a un tipo de metodología donde el papel del profesional se ubica en el acompañamiento a procesos individuales y colectivos que permitan subvertir lo establecido para permitir la reproducción y generación de actitudes y valores constructores de sujetos, identidades y subjetividades”. (p. 72).

Frente a los niveles de intervención, se identifica la intervención directa, de acuerdo con Vélez (2003)

Es aquella en la que el profesional realiza un contacto “cara a cara” con las personas, grupos y colectividades afectadas por una situación dada, respondiendo a demandas específicas formuladas abiertamente y donde el clima de la relación se constituye en elemento favorable para la modificación de la situación problemática. (p. 73)

En este caso, las actividades y acciones realizadas para la línea de Bienestar Laboral fueron realizadas de manera directa con los actores involucrados, con el propósito de responder ante las situaciones de tensión manifestadas en los encuentros diagnósticos.

En cuanto a la intervención indirecta, Vélez (2003), menciona que son las “actividades profesionales que no requieren, para su realización, del contacto personal o directo entre el profesional y la población a la cual va dirigido el programa o “servicio”, pero que son importantes para garantizar la eficacia del nivel directo” (p. 73), este se logra evidenciar a través del contacto con Bienestar Central, el Comité Administrativo de la Escuela, el Centro de Mediación y Seguridad y Salud en el Trabajo, en articulación para el fortalecimiento de la cultura de relacionamiento de los empleados, docentes y el personal administrativo de la Escuela de Microbiología.

10. Consideraciones éticas y políticas que permean el ejercicio profesional (dilemas éticos – acciones).

De acuerdo con Fóscolo (2004) la política “como objetivación, es aquella "ocupación desarrollada con la conciencia del nosotros en interés de una determinada integración"[...] En el caso de las sociedades modernas, esa integración es el Estado. Obedece pues, a cierto interés común” (p. 4), es decir, considerar dentro de la esfera política los intereses que sean comunes en los sujetos involucrados; En el ejercicio profesional de Trabajo Social es fundamental dar sentido a las intervenciones a través de la reflexión y fundamentación de las situaciones de tensión o conflicto que afectan los derechos de los sujetos y actores sociales, en este sentido, se pretende aportar al fortalecimiento de las capacidades y el desarrollo social y humano de cada sujeto, y a la vez, de su mano potenciar procesos de transformación desde la reflexión y la crítica.

10.1 Principios profesionales desde el código de ética profesional del Trabajo social

Las consideraciones éticas para este proceso de práctica profesional II Y III serán retomadas del Código de Ética de los Trabajadores Sociales en Colombia de 2015.

Se tomará la Igualdad, que “hace referencia a los mismos derechos y oportunidades para todas las personas, sin discriminación por razones de sexo, raza, origen, lengua, religión, opinión política o filosófica” (Consejo Nacional de Trabajo social, 2015, p. 27).

También, el respeto ya que reconoce a las otras y otros desde su condición humana, como portadores de derechos, opiniones, diferencias culturales y diversas miradas de la realidad. Igualmente, el principio de libertad entendido como la autodeterminación de los actores sociales para tomar decisiones y realizar acciones, como: elegir participar en las actividades realizadas en la línea de Bienestar Laboral, retirarse en el momento que lo deseen y expresar su postura política en su participación.

La confidencialidad porque “otorga a la información obtenida el carácter de secreto profesional, respetando la privacidad de los sujetos” (Consejo Nacional de Trabajo social, 2015, p. 28). Por ende, la información brindada será tratada con respeto y la identidad de los participantes será con nombre propio a menos que ellos manifiesten lo contrario y decidan identificarse anónimamente o de otra forma.

Además, desde el artículo 13 literal a y b, las relaciones que se establecerán con los empleados, docentes y personal administrativo de la Escuela estarán basadas en el diálogo, buscando empatía y confianza como modo para reconocerlos como constructores de lo social y de sus relaciones.

10.2 Consideraciones políticas desde Trabajo Social

La disciplina de Trabajo Social cuenta con herramientas epistemológicas y metodológicas para expandir la comprensión de la realidad social del campo en el que se interviene, a través de la creación de espacios y acompañamiento de procesos que vinculen a los participantes; promoviendo y formando actores sociales participativos y conscientes de sus propias realidades, que se piensen sus interacciones en relación al espacio físico, reflexivos sobre esas necesidades y acciones necesarias para garantizar el desarrollo social, la calidad de vida y el bienestar.

Así mismo, el Trabajo Social tiene la capacidad para reconocer las potencialidades de las personas y desde ahí crear de la mano con los actores, otros lenguajes, diferentes a los que se normalizaron, así como la construcción de alternativas dentro de lo instituido, al igual que aportar a la formación y fortalecimiento de procesos organizativos y a la construcción de actores capaces de pensarse colectivamente desde su interdependencia posibilidades de resistencia y de re-existencia.

A su vez, Contreras (2008), establece que el trabajador social debe buscar superar los obstáculos por medio de estrategias como fortalecer la participación de los actores, elevar los niveles de eficacia y eficiencia en el desarrollo de políticas de concertación y descentralización y construir canales organizativos que den cuenta de una relación dinámica entre la sociedad civil y el estado. Además, este profesional logra una planeación y dirección de políticas, proyectos y programas sociales, así como la articulación de redes inter-organizacionales a partir de su saber específico.

Como se ha planteado anteriormente, la intervención de Trabajo Social permite fortalecer y fundamentar estrategias existentes en el campo, sin embargo, en ocasiones el accionar se queda en el activismo, sin generar reflexiones acerca de lo que se hace ni dejar memorias que permitan evidenciar los avances y dificultades de los procesos, se convierte en un reto el realizar actividades

y acciones enmarcadas con propósitos específicos e intencionalidades que aporten a fortalecer la cultura del relacionamiento.

Estas herramientas permiten construir otro tipo de espacios de escucha activa y diálogo, en donde se está en constante comunicación con los empleados, docentes y personal administrativo para que expresen lo que sienten con respecto a sus labores y sus interacciones, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura de relacionamiento.

11. Resultados esperados

Continuar fortaleciendo la cultura del relacionamiento en la escuela, realizar campañas para mejorar el relacionamiento en los empleados, docentes y administrativos por medio de charlas, habladores, pausas activas etc.

12. Presentación

Esta evaluación se realiza a partir del proceso de práctica profesional II y III, Desarrollada en Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, en la línea de Bienestar laboral; y permanencia estudiantil con el fin de fortalecer el bienestar laboral y gestión del clima por medio de la estrategia habilidades para la convivencia y el buen vivir, durante el semestre 2023-1 y 2023-2, en el periodo del 06 de febrero al 05 de octubre del 2023.

La evaluación del proyecto y del proceso profesional, también refleja los productos de la práctica, el acompañamiento durante el proceso, los principales resultados, aportes y dificultades; y finalmente, las consideraciones acerca del papel y los retos del Trabajo Social en la institución.

Objetivos de la evaluación

Objetivo General

Evaluar el proceso de intervención de la práctica profesional II y III de Trabajo Social, desarrollada en la línea de Bienestar Laboral en Bienestar de la Escuela de Microbiología, durante el periodo del 06 de febrero del 2023 al 05 de octubre del 2023.

Objetivos Específicos

- Reconocer las estrategias, actividades y acciones que se desarrollaron en la línea de Bienestar laboral de Bienestar de la Escuela de Microbiología.
- Presentar los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos en cada estrategia de la línea de Bienestar Laboral de Bienestar de la Escuela de Microbiología.
- Presentar los aportes, dificultades y recomendaciones a tener en cuenta en el proceso de práctica profesional II y III realizada en la línea de Bienestar Laboral de Bienestar de la Escuela de Microbiología.

Productos de la práctica

Metas académicas

Desde el programa de Trabajo Social de la Universidad de Antioquia se plantean las prácticas académicas como la posibilidad de construir reflexiones teórico metodológicas en relación a las acciones desarrolladas en cada campo y de enlazar la teoría y la práctica en escenarios de intervención, siendo así, el propósito de esta práctica desde una mirada académica es poner a prueba los conocimientos adquiridos durante el proceso de formación, materializar los aprendizajes adquiridos, orientando el accionar a través de una mirada fundamentada e integral; por otro lado, se busca reconocer las capacidades, limitaciones y aspectos por trabajar de la estudiante, logrando así ser consciente de las posibilidades de acción una vez se egrese de la institución académica.

Metas institucionales

La coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología pretende fortalecer y acompañar las diferentes estrategias desarrolladas en la línea de Bienestar Laboral con el propósito de contribuir a la calidad de vida de los empleados, docentes y el personal administrativo de la Escuela, esto a través del acompañamiento e implementación de acciones que logren mejorar la cultura del relacionamiento y clima laboral.

13. Resultados de la intervención

En este apartado se presentan los resultados del proceso de práctica profesional II y III en la línea de Bienestar Laboral de Bienestar de la Escuela de Microbiología, presentando un balance de las actividades realizadas durante la práctica que corresponde al periodo del 06 de febrero al 05 de octubre de 2023.

Para iniciar con la evaluación del proceso, es importante identificar la distribución de los empleados, docentes y el personal administrativo de la Escuela, los cuales son los sujetos de intervención del proceso de prácticas, siendo así, en la base de datos obtenidos desde la Coordinación de Bienestar se puede evidenciar que se cuentan en la actualidad con 46 docente de planta y ocasionales, 78 personal administrativo, 35 empleados del Banco de Sangre de la Clínica León XIII, 50 empleados del laboratorio Clínico de la León XIII y 38 empleados del Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo de la IPS.

Tabla 1

Reconociendo el liderazgo

Fecha	Actores	Tema	Logros	Asistentes
14 marzo 2023	presentación del jefe de Talento humano Fred Danilo	los estilos de liderazgo:	Se lograron identificar los diferentes tipos de liderazgo y se hizo una interesante reflexión frente a las características que cada uno tiene o necesita fortalecer para ejercer un adecuado liderazgo en la Escuela.	10

		dirección sensibilización y formación de los líderes de procesos		
30 mayo 2023	presentación por la encargada del taller Catalina	Taller de liderazgo de equipo directivo	Fluir la imaginación al inventar una frase como "el celular es como la vida, me permite comunicar amor", así cada persona del círculo cuando le pasaran el celular, para finalizar se hizo una reflexión acerca de ser líder y lo que eso nos permite o las herramientas que nos da.	6

Juntos somos escuela

Tabla 2

Gestores de bienestar

Fecha	Actores	Tema	Logros	Asistentes
1 marzo 2023	Gestores de bienestar	Reunión mensual con gestores de bienestar	espacio de conversación y definir acuerdos. se les dio información sobre propuestas de bienestar que están en curso, sobre las	5

			líneas de atención y se presentó la ruta del Bien-estar.	
2 marzo 2023	Gestores de bienestar y estudiantes	primera reunión del grupo de gestores de bienestar con estudiantes	información sobre propuestas de bienestar que están en curso, sobre las líneas de atención, sobre la conformación del comité de género y se presentó la ruta del Bien-estar.	7
19 abril 2023	Empleados de la escuela	Salud mental	Presentar la psicóloga de la escuela a los empleados con el fin de darles a conocer los servicios nuevos que va a tener la escuela	14

Días celebres:

actividad	Celebración de días clásicos
objetivos	Resaltar por medio de celebraciones la importancia de los quehaceres cotidianos y fechas significativas para empleados y docentes.

descripción (en qué consiste y cómo lo hacemos)	<p>Las actividades de encuentro colectivo como el picnic, la fiesta de fin de año, festejo de días celebres siempre son una buena oportunidad para reunir al personal y evaluar de manera general la acogida que siente por dichas actividades. Además, analizar sus formas de interactuar, identificar afinidades y, por último, reafirmar la Escuela de Microbiología como unidad académica debe promover y proporcionar espacios en pro de garantizar las buenas relaciones y el buen trato.</p> <p>15 de febrero Día clásico de la Escuela, del 25 al 30 día del microbiólogo, 5 de mayo del maestro, 21 de mayo del auxiliar.</p>
--	--

Tabla 3*Días celebres*

Fecha	Actores	Tema	Logros	Asistentes
15 mayo 2023	Profesores	Día del profesor	reconocimiento a la labor docente, en donde se dijeron algunas palabras de gratitud frente a esta profesión	12
26 Julio 2023	Gestores de bienestar	Reunión mensual con los gestores de bienestar y el proyecto micro retos	Solución a las dudas de los empleados acerca de temas relacionados con la escuela	12

Habilidades para la convivencia y el buen vivir

Pausas activas- cognitivas

actividad	Pausas activas cognitivas
objetivos	Estas actividades son pensadas con el objetivo de interrumpir la monotonía laboral y generar espacios donde se promueva la reflexión de diferentes temáticas que ayuden al fortalecimiento del trabajo en el equipo laboral por medio del juego y de actividades lúdicas y creativas.
descripción (en qué consiste y cómo lo hacemos)	<p>Las pausas activas cognitivas presenciales, actividad que hace parte del Plan de gestión del relacionamiento laboral actualizado e implementado del actual Plan de Acción de la Escuela: "desarrollo integral y el buen vivir dentro de un entorno adecuado de convivencia y hábitat en el contexto de la pandemia y la post - pandemia.</p> <p>Por esto, desde la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología realizaremos diferentes actividades cada mes en donde abordaremos diferentes temáticas que aporten al fortalecimiento tanto de la persona como del equipo de trabajo.</p>

Tabla 4*Pausas Activas*

Fecha	Actores	Tema	Logros	Asistentes
28 febrero 2023	Empleados servicios escuela de microbiología	tipologías de violencia	Lograron diferenciar los diferentes tipos de violencia y, a partir de sus propios ejemplos y vivencias,	33

			identificar situaciones que se pueden estar presentando en sus entornos familiares y laborales	
29 marzo 2023	Empleados servicios escuela de microbiología	pausa activa inteligencia emocional	Se logro una reflexión sobre acerca de la importancia de tener inteligencia emocional y como fomentarla	20
18 abril 2023	Empleados servicios escuela de microbiología	primeros auxilios psicológicos	se estableció una conversación entre todos acerca de las cosas a tener en cuenta en esos momentos y de las cosas que se deben y no hacer, logrando una reflexión al final acerca de los conocimientos previos que tenían.	24
6 junio 2023	Empleados servicios escuela de microbiología	Construyamos juntos el liderazgo	Se logro la construcción en colectivo del	27

			término liderazgo, dándoles herramientas para mejorar el clima laboral	
3 agosto 2023	Empleados servicios escuela de microbiología	habilidades socioemocionales	se logró la reflexión acerca de cuales son las habilidades socioemocionales ya que muchos de los empleados no las conocían o no las practican normalmente.	35
29 agosto 2023	Empleados servicios escuela de microbiología	Mindfulness.	se hizo una reflexión sobre a la importancia de esta práctica pues permite estar más conscientes en las actividades cotidianas.	64
25 septiembre 2023	Empleados servicios escuela de microbiología	Fomento del pensamiento creativo	se hizo una reflexión en torno a la importancia de fomentar el pensamiento creativo, pues permite fortalecer	62

			la capacidad para enfrentar las situaciones, retos y problemas que surgen en la cotidianidad	
--	--	--	--	--

Miércoles de bienestar y participación

actividad	Miércoles de bienestar y participación
objetivos	fortalecer los conocimientos acerca de salud mental, VBG y comunicación que poseen los docentes y empleados de la Escuela de Microbiología y que se reflejan en su accionar cotidiano en la Escuela.
descripción (en qué consiste y cómo lo hacemos)	<p>Los miércoles de bienestar y participación es una estrategia pensada para diálogo, reflexión y formación de los docentes y empleados, en donde por medio de una reunión mensual los miércoles se van a abordar temáticas que se hayan identificado como necesarias para la formación y consolidación de su quehacer profesional.</p> <p>Allí se abordarán temáticas como salud mental, VBG, cuidado y autocuidados y primeros auxilios psicológicos.</p>

Tabla 5

Miércoles de bienestar

Fechas	Actores	Tema	Logros	Asistentes
15 marzo 2023	Empleados de la escuela de microbiología	Reunión de gestores de bienestar y presentación psicóloga	las personas tuvieron la posibilidad de reflexionar acerca de	33 virtual 10 presencial

			cómo se cuidan y si se conocen	
18 abril 2023	Empleados de la escuela de microbiología	PAI de género.	Se realizo la presentación del proyecto “el diversionario” y se realizó una explicación breve de algunos términos	64

Café con el equipo directivo

actividad	Café con el equipo directivo
objetivos	Generar un espacio de encuentro cercano y amigable con el equipo directivo, propiciar un espacio para la escucha, para que quienes hacemos parte de la escuela podamos expresar inquietudes o presentar propuestas
descripción (en qué consiste y cómo lo hacemos)	Se organiza una agenda con el equipo directivo y se invita a todo el personal para que de manera individual o grupal soliciten un espacio dentro de la agenda, con una propuesta de tema sobre lo que les gustaría conversar. El café se realiza en el café abril o en un espacio con condiciones logísticas adecuadas para la escucha. Se sugiere una duración de una hora, pero se puede ajustar según el tema o la solicitud.

Tabla 6*Café con el equipo directivo*

Fecha	Actores	Tema	Logros	Asistencia
21 abril 2023	Equipo directivo y estudiantes	Encuentro para expresar o exponer sus inquietudes.	Se logro crear un espacio de conversación entre los estudiantes y el equipo directivo de la escuela	32
17 julio 2023	Equipo directivo y secretarias	encuentro para expresar o exponer sus inquietudes.	Las secretarias lograron exponer varias dudas e inconformidades que tenían con respecto a su trabajo como la posibilidad del trabajo virtual	11
25 julio 2023	Equipo directivo y banco de sangre	encuentro para expresar o exponer sus inquietudes.	Se logro la presentación del equipo directivo con los empleados de la escuela ya que no todos lo conocían, se dio respuesta a las	18

			dudas e inquietudes	
24 agosto 2023	Equipo directivo y Laboratorio de docencia	encuentro para expresar o exponer sus inquietudes.	Se logro la presentación del equipo directivo con los empleados de la escuela ya que no todos lo conocían, se dio respuesta a las dudas e inquietudes	15
7 septiembre 2023	Equipo directivo y laboratorio clínico	encuentro para expresar o exponer sus inquietudes.	Se logro la presentación del equipo directivo con los empleados de la escuela ya que no todos lo conocían, se dio respuesta a las dudas e inquietudes	28

Con los cafés realizados hasta el 7 de septiembre se pudo evidenciar que varios de los empleados mayormente del Laboratorio clínico, Laboratorio docente y el Banco de sangre, tienen gran inconformidad con su vínculo con la escuela ya que hay varios tipos de contrato por lo que sienten que no hacen parte de la universidad ni del lugar de trabajo.

Tabla 7*Actividades extras*

Fecha	Actores	Tema	Logros	Asistentes
10 mayo 2023	estudiantes, docentes y empleados.	Miércoles de bienestar. Liderazgo	se hizo una actividad en parejas o tríos con un rompecabezas de formas o tangram en la que una persona daba las instrucciones para armar la figura y la o las otras, hace la figura con base en lo que entiende	40
28 septiembre 2023	Estudiantes, docentes y empleados.	Bienestarea	Se realizó una feria de bienestar con dos independencias más, bienestar de ingeniería y bienestar de farmacéutica	90

29 septiembre 2023	estudiantes, docentes y empleados.	Amar a lo bien	la importancia de dar un buen amor a los demás partiendo del amor propio y el ultimo stand de salud mental con un concéntrese con frases relacionadas a las diferentes formas de amar.	60

actividad	Campañas del relacionamiento
objetivos	sensibilizar a la comunidad académica sobre el respeto y el buen trato hacia el otro por medio de talleres
descripción	<p>Se realizan campañas o talleres enfocados en temas que se han evidenciado dentro de la escuela con el fin de mejorar el relacionamiento entre empleados, administrativos y estudiantes, algunos de los temas ya tratados son:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sobre el cuerpo no se opina Porque me quiero La importancia de la comunicación Que es la empatía
actividad	Reconocimiento de las VBG en la Escuela.

objetivos	Identificar, gestionar y atender las situaciones o casos que se presenten y que estén afectando la salud mental y el relacionamiento de las personas que habitamos la Escuela.
descripción	<p>Reconociendo la necesidad evidenciada en la universidad por parte de diferentes medios como el muro de los lamentos, en donde la temática que predomina son las VBG.</p> <p>A partir de esto se busca hacer un reconocimiento y acompañamiento a todas las situaciones que afecten la salud mental y el relacionamiento de las personas que habitan la Escuela.</p> <p>Para esto se implementan círculos de la palabra, pausas activas, formularios, talleres formativos, acompañamiento psicológico, entre otras acciones.</p>

14. Acompañamiento en el proceso de práctica

Durante las primeras reuniones que tuvieron lugar, se acordó establecer las asesorías académicas los lunes de cada semana. Fue imperativo mantener un contacto constante con la asesora académica para desarrollar el proyecto de intervención y mejorar nuestras habilidades profesionales en el campo. La orientación continua de la asesora fue esencial para un rendimiento óptimo.

En su mayoría, las prácticas se llevaron a cabo con reuniones semanales, a excepción de algunas ocasiones en las que se decidió extender el intervalo entre encuentros debido a un progreso satisfactorio en el campo. Estos momentos de interacción se consideraron valiosos para avanzar en las tareas académicas acordadas.

La asesora académica promovió una reflexión constante sobre nuestros métodos de intervención y la importancia de vincular la teoría con la práctica en nuestras actividades profesionales. Esto respaldó la fundamentación de nuestras acciones, basadas en diagnósticos previos, lo que facilitó la evaluación continua.

Además, se destacan los informes semanales que la asesora académica propuso para realizar un seguimiento de nuestras actividades y reflexionar sobre ellas. Estos informes contribuyeron significativamente a la construcción del informe final, permitiendo el análisis de resultados y la identificación de logros y recomendaciones.

Más allá de las reuniones, el apoyo académico brindado por la asesora se caracterizó por su flexibilidad y apertura tanto en el ámbito académico como en el personal, reconociendo la interconexión entre ambos aspectos y su influencia en nuestro desarrollo profesional.

14.1 Acompañamiento Institucional:

Durante nuestra estadía en el campo de prácticas, Claudia Agudelo, la acompañante institucional y coordinadora de Bienestar de la Escuela de Microbiología, desempeñó un papel fundamental. Desde el inicio, proporcionó orientación y empatía a lo largo de todo el proceso.

Nuestro ingreso al campo comenzó con reuniones con todo el equipo, donde conocimos a los miembros y las dinámicas de trabajo colaborativo. Estos encuentros se convirtieron en

oportunidades para compartir el progreso semanal y programar tareas futuras, así como para discutir decisiones relacionadas con nuestras actividades.

14.2 Encuentros Interinstitucionales U. de A. e institución:

Participamos en seis encuentros interinstitucionales, que se llevaron a cabo dos veces al semestre, uno al inicio y otro al final de cada nivel de práctica. En estos encuentros, se establecieron acciones y acuerdos en colaboración con la agencia de prácticas, las practicantes y la asesora académica.

En las tres reuniones de socialización de resultados de los programas de Bienestar Laboral y de Permanencia Estudiantil, compartimos nuestras experiencias y aportes específicos de cada nivel de práctica. Estas sesiones fomentaron la retroalimentación y la reflexión sobre nuestro trabajo a lo largo de las tres etapas de la práctica profesional, permitiendo un seguimiento constante por parte de la asesora académica y la acompañante institucional. Esto contribuyó a dejar un legado de aportes sólidos para futuros practicantes y miembros de la comunidad de la coordinación.

Finalmente, con la evaluación y el informe de intervención, elaboramos un acta de cierre en la que presentamos los resultados obtenidos, las dificultades enfrentadas, los logros alcanzados y las lecciones aprendidas durante este período de aprendizaje continuo en la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología.

14.3 La Institución de Práctica, sus Recursos y Relaciones:

La Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología demostró una sólida capacidad de gestión para llevar a cabo sus actividades, tanto en términos de obtención de recursos financieros como de recursos físicos. Sin embargo, se observó cierta dificultad en la obtención de espacios u oficinas para llevar a cabo diversas actividades, así como retrasos en la aprobación de implementos necesarios, lo que prolongó los plazos de ejecución.

Principales Resultados, Aportes y Dificultades:

15. Principales Resultados y Contribuciones:

Uno de los resultados destacados fue la implementación de la estrategia del "Café con el Equipo Directivo", que facilitó el diálogo entre los empleados de la escuela y los miembros del equipo directivo. Este enfoque proporcionó un espacio seguro para que los empleados expresaran sus necesidades y obtuvieran respuestas inmediatas de la dirección.

15.1 Dificultades:

Inicialmente, enfrentamos la dificultad de encontrar tiempo suficiente para llevar a cabo actividades destinadas a impactar a docentes y empleados de la Escuela de Microbiología. A pesar de las dificultades para programar reuniones, logramos establecer espacios de diálogo que, con el tiempo, se consolidaron como actividades relevantes para la comunidad.

También, se presentaron obstáculos en la colaboración con el Laboratorio Clínico, donde hubo resistencia a promover procesos de gestión del clima laboral por parte de la líder del proceso.

Además, se identificó que la oficina de Bienestar de la Escuela no era el lugar más propicio para actividades que requieran concentración, debido a su tamaño reducido y alta ocupación.

15.2 Recomendaciones:

Es esencial enfocarse en el desarrollo de líderes y coordinadores, ya que desempeñan un papel fundamental en la promoción del buen trato en los equipos de trabajo y la mejora del clima laboral. Reconocer el impacto de los líderes en estos aspectos es crucial para un entorno laboral saludable.

15.3 Consideraciones sobre el Papel y los Desafíos del Trabajo Social en la Institución:

La formación en Trabajo Social proporciona a los profesionales la capacidad de análisis crítico y reflexivo necesaria para abordar de manera integral las realidades sociales. En la Unidad de Bienestar de la Escuela de Microbiología, nuestro papel como practicantes de Trabajo Social fue orientar los procesos hacia un cambio positivo en la comunidad universitaria. El desafío

consistió en abordar activamente las diversas situaciones que surgieron en la escuela y con las personas que la componen, comprometiéndonos en un enfoque profundo y significativo

Referencias

- Acuerdo Superior Universitario 173. (2000). *Por el cual se expide el sistema de bienestar universitario de la Universidad de Antioquia*. Universidad de Antioquia.
- Aquín, Nora (s.f) Acerca del objeto del Trabajo Social. *Revista Acto social IV/ N°10*.
- Berger, P., & Luckmann, T. (1979). *La Construcción Social de La Realidad*. Amorrortu Editores.
bit.ly/3EredjP
- Bermúdez Banguero, Arelis, Jaramillo Martínez, Daniela y Ramírez Dominguez, Estefanía. (2018). *Informe de gestión práctica profesional de Trabajo Social. Coordinación de Bienestar - Escuela de Microbiología, semestre 2018-2*.
- Bonilla Castro, Elssy y Rodríguez Sehk, Penélope. (1997). *Capítulo 5. Recolección de datos cualitativos*. En Bonilla Castro, Elssy & Rodríguez Sehk, Penélope (Eds.), *Más allá del dilema de los métodos* (pp. 147-241). Ediciones Uniandes. Grupo Editorial Norma
- Blumer, Herbert (1982), *El interaccionismo simbólico perspectiva y método*.
<https://acortar.link/UYYX5m>
- Cadavid Arango, Ana María. (2021). *Proyecto de intervención y evaluación del proceso de práctica profesional II y III de Trabajo Social. Construyendo relaciones de bienestar: Fortalecimiento de las acciones de bienestar laboral de la escuela de microbiología- Escuela de Microbiología, semestre 2021-1*.
- Calderón Hernández, Gregorio; Murillo Galvis, Sandra Milena y Torres Narváez, Karen Yohana (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*, 16(25), 109-137. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502506>
- Calle Fajardo, Camila. (2020). *Propuesta de fortalecimiento a los programas de permanencia y bienestar laboral ejecutados por la escuela de microbiología durante la pandemia del virus sars-cov-2 (covid 19). En la escuela todos somos bienestar. Escuela de Microbiología, semestre 2019-2 Y 2020-1*.
- Cifuentes Gil, Rosa María. (2004). *Conceptos para “leer” la intervención de Trabajo Social, aporte a la construcción de identidad*. <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000157.pdf>

- Colombia. Congreso de la República. (1977). *Ley 53 de 1977: Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de trabajador social y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial.
- Contreras Sepúlveda, J. (2008). *El escenario de la gestión social y las alternativas del Trabajo Social*. Latinoamérica.
- 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), 59-70
- Fóscolo, Norma. (2004). La ética ciudadana: una fundamentación de la ética profesional del trabajador social. *Revista confluencia*, 1(4), 1-10.
- García Govea, Mayra Elena, Escalante Domínguez, Magdalena y Quiroga San Agustín, Yenny. (2012). *Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad. Contribuciones a la Economía*. <https://acortar.link/SCFzPP>
- Méndez Álvarez, Carlos Eduardo. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: un método de análisis para la intervención*. Centro editorial universidad del rosario. <https://acortar.link/QLpAcY>
- Microbiología, E. d. (2011). *Programa de Microbiología y Bioanálisis*. Medellín. <http://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/8fe8de07-550f-4fc0-ae5c-4e797368641d/Programa-MYB-UdeA-peq.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kSWMSWs>
- Microbiología, E. d. (2021). *Plan de acción de la unidad académica*. Medellín. <file:///C:/Users/USER/Downloads/PAUA%202021-2024.pdf>
- Microbiología, e.d. (2022). *Plan de Trabajo. Documentación del Mejoramiento de los Procesos de cambio*, Medellín, Colombia.
- Microbiología. (1993). Organigrama de la Escuela de Microbiología. [ilustración]. Recuperado de <https://acortar.link/xXr5Tg>
- Quiroz Trujillo, Andrea; Velásquez Velásquez, Ángela María; García Chacón, Beatriz Elena y González Zabala, Sandra Patricia. (2002). *Técnicas interactivas para la investigación social cualitativa*. Fundación Universitaria Luis Amigo. <https://acortar.link/5UbV4K>

-
- Universidad Nacional de Córdoba. (1995). *Acuerdo N° 013 de 2015. Código de ética de los trabajadores sociales en Colombia. (27 de agosto de 2015)*. DO. N° 49617.
- Roa Herrera, Carlos Felipe. (2019). *Bienestar laboral*. [Tesis posgrado, Fundación Universidad de América].
- Rodríguez Gómez, David y Valldeoriola Roquet, Jordi. (2009). *Metodología de la investigación*. Universitat Oberta de Catalunya. <https://acortar.link/jxl1PO>
- Organización internacional del trabajo (2022). *Relaciones laborales y de empleo*. <https://acortar.link/ZWMdK7>
- Vélez Restrepo, Olga Lucía. (2003). *Reconfigurando el trabajo social: perspectivas y tendencias contemporáneas*. Espacio.
- Viscarret Garro, Juan Jesús. (2009). *Modelos de intervención en Trabajo Social*. Madrid: Alianza Editorial. <https://www.academia.edu/download/31927508/capitulo-8-modelos-de-intervencion-en-ts.pdf>
- Viscarret Garro, Juan Jesús. (2017). *Modelos y métodos de intervención en Trabajo Social*. Alianza Editorial. Recuperado de: <https://bit.ly/3iOa8hW>

Anexos

Anexo 1

Objetivos	Técnica o dispositivo de evaluación	Meta	Indicadores	Fuentes de verificación
<p>contribuir a la disminución del estrés laboral a través de acciones mejoradoras de la calidad en las relaciones, comunicación asertiva y sentido de pertenencia en el Clima Organizacional por medio de la cultura del relacionamiento de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia.</p>	<p>-Grupo focal -Observación participante -Revisión bibliográfica</p>	<p>Mejorar la cultura del relacionamiento y el estrés laboral en los empleados de la escuela de microbiología en el año 2023</p>	<p>Disminución en el estrés laboral de los empleados. Mejora en la cultura del relacionamiento en la escuela de microbiología.</p>	<p>listado de asistencia registro fotográfico</p>

Anexo 3. Plan operativo

Fecha	Objetivo	Actividad	Logros
9 agosto 2022	Inducción, explicaciones de actividades y distribución de roles en el campo de práctica	Identificación e inicio en el campo de práctica	Pertinente espacio para la inducción, ambiente muy ameno que se prestó para el diálogo y la explicación de actividades que cada uno debe asumir en el campo
16 agosto 2022	Realizar plan de acción de los próximos 4 meses	Inicio plan de acción de los 4 meses por fases	Se logro
24 agosto 2022	Realizar pausas activas sobre autocuidado en los servicios (Banco de sangre, laboratorio clínico y laboratorio docente)	Se retomaron las pausas activas en los servicios con el tema de autocuidado.	Gran parte de los empleados participaron en la actividad.
30 agosto 2022	Acompañamiento segundo día de inducciones	Acompañar los estudiantes nuevos en actividades como el microviaje, Bienestarea	Se logro
1 Septiembre 2022	Realizar informe semanal y apoyar las actividades de Inducción	Acompañar las actividades de inducción	Se logro
13 Septiembre 2022	Asistir a seminario de practica I	Seminario de practica I: Fundamentación Teórica y Metodológica para la	Se logro

		Intervención Profesional en Trabajo Social.	
20 septiembre 2022	Seminario #2 practica I. La intervención profesional como uno de los ejes estructurante del Trabajo Social: Relación dialógica entre la teoría-práctica	Seminario #2 de practica I.	Evidenciar muchos conocimientos olvidados y aclarar dudas sobre el objeto de intervención
21 Septiembre 2022	Realizar pausa activa “genero para principiantes”	Pausa activa llamada genero para principiantes en los servicios: laboratorio clínico, Laboratorio docente, banco de sangre	Se logro mucha participación de los empleados en los diferentes servicios dando la oportunidad de hacer algunas reflexiones
4 Octubre 2022	Seminario #3 practica I.	Seminario #3 practica I.	Se socializo el objeto de intervención en grupo para que los demás pudieran aportar
20 Octubre 2022	Realizar pausa activa-cognitiva	Se realizo la pausa activa en los diferentes servicios y se acompaño una actividad de riesgo en el trabajo	La pausa activa logro que los empleados de los diferentes servicios reflexionaran acerca de algunas frases que pueden decir todos los días y mejoran el buen trato o por el contrario no lo ayudan.

24 Octubre 2022	Reunión con asesora de prácticas y reunión con el equipo de bienestar	Reunión con asesora de prácticas y reunión con el equipo de bienestar	Se logro
21 Noviembre 2022	Realizar acompañamiento a bienestar con entrega de puff y se realizo la lista de las frases mas comunes y normalizadas de violencia de genero	Acompañamiento a bienestar con entrega de puff y se realizó la lista de las frases más comunes y normalizadas de violencia de genero para el empapelamiento que se realizo en la escuela	Se logro
22 noviembre 2022	Realizar tips sobre la importancia de las emociones.	Se realizo 5 tips sobre la importancia de las emociones.	Se logro
23 noviembre 2022	Realizar planeación de las actividades a realizar en diciembre.	Se realizo la planeación de las actividades a realizar durante el mes de diciembre como novenas, reunión con tutores etc.	Se logro
20 febrero 2023	Realizar ficha sobre fortaleciendo el liderazgo empleados.	Realice la ficha sobre fortaleciendo el liderazgo para empleados en el cual se encuentra que actividades se van a	Se logro

		realizar y cual fue la necesidad sentida para esta estrategia.	
23 Febrero 2023	Planeación pausa activa tipologías de violencias	Se realizo la planeación y búsqueda de información para la pausa activa #1 en la cual se dejó registrada cual sería el cronograma.	Se logro
27 Febrero 2023	Llamar admitidos 2023-1	Se realizo llamadas a los estudiantes nuevos con el fin de confirmar la asistencia a la reunión virtual que se les había convocado ya que en esta se les iba a brindar toda la Información sobre la inducción y la matricula.	Se logro
1 Marzo 2023	Realizar pausa activa sobre tipologías de violencia	Se realizo la pausa activa sobre tipologías de violencias en el bloque 5- cuarto piso. Reunión de los miércoles con el fin de hablar sobre los	Se logro participación, aunque había muy pocas personas, al igual que en los servicios se logro el objetivo el cual era reconocer las tipologías de violencia.

		avances y lo que hemos avanzado.	
6 Marzo 2023	Primer taller promotores comité, tutores.	Se realizo el primer taller de promotores con los docentes tutores	Se logro Buena participación y la posibilidad de expresarse sobre situaciones que se les han presentado en la UdeA.

Anexo 4. flyer para la escuela de microbiología



¿Somatizas las emociones?

Es cuando el cuerpo se enferma debido a las emociones de malestar que no se han podido liberar.

Cuando los síntomas no tienen una causa justificada

Síntomas físicos

dolores de cuello, bruxismo, sensación de ahogo, marcos, diarrea, dermatitis, dolores de pecho, pérdida de apetito sexual etc.




UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
Escuela de Microbiología

Anexo 5. flyer sobre que es la empatía para bienestar de microbiología

¿Qué es la empatía ?

- Darle importancia a las palabras.
- Reconocer el lenguaje no verbal.
- Practicar la escucha activa.
- Dejar a un lado prejuicios y opiniones.
- Ser consiente de la necesidad de los demás.
- comprender el sentir del otro.
- cuidar el autoestima de las personas.

...Medicina para el alma



UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
Escuela de Microbiología

Anexo 6. flyer para las gestión del cambio a los laboratorios en fusión

¿COMO GESTIONAR LOS CAMBIOS?

- Aprovecha para crecer y mejorar.
- Aprende algo nuevo y ve mucho más allá.
- Se Flexible, los cambios te ayudarán a desarrollar esta característica.
- Acéptalo.
- Reconoce la necesidad del cambio
- comunica las dudas.
- Mantente calmado y positivo.
- Aumentando tu capacidad de resolución.
- Conocerte más.

 **UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA**
Escuela de Microbiología

Anexo 7. flyer para realizar pausa activa-cognitiva

TIPOLOGÍAS DE VIOLENCIA



- 1 Violencia económica**
Consiste en lograr o intentar conseguir un control total sobre los recursos financieros de otra persona.
- 2 Violencia psicológica**
Consiste en provocar miedo a través de la intimidación, en amenazar con causar daño físico a una persona, su pareja, sus hijas o hijos.
- 3 Violencia emocional**
Consiste en minar la autoestima de una persona a través de críticas constantes, infravalorar sus capacidades, insultarla o someterla a otros tipos de abuso verbal.
- 4 Violencia física**
Consiste en causar o intentar causar daño a una pareja golpeándola, propinándole cualquier tipo de maltrato físico.
- 5 Violencia sexual**
Conlleva obligar a una pareja a participar en un acto sexual sin su consentimiento. Aquí entra el acoso sexual y la violación correctiva.
- 6 Violencia patrimonial**
Se considera violencia patrimonial la usurpación o destrucción de objetos, bienes y propiedades de la persona víctima de violencia con intención de dominarla o producirle un daño.
- 7 Violencia social**
La violencia social se basa en la limitación, control aislamiento social de la persona.
- 8 Violencia vicaria**
Un gran número de parejas en las que se produce violencia de género tienen hijos. En muchas ocasiones el agresor decide amenazar, agredir e incluso matar a dichos hijos.
- 9 Violencia obstétrica**
la apropiación del cuerpo y procesos reproductivos de las mujeres por personal de salud, que se expresa en un trato deshumanizador.

 **UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA**
Escuela de Microbiología