



Juntos somos bienestar
Hospital Alma Máter de Antioquia

Erika Paola Gonzalez Giraldo

Informe de práctica presentado para optar al título de Trabajadora Social

Asesora

Luz Edilma Aguirre Osorio, Trabajadora Social, docente investigadora.

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

Cita

(Gonzalez Giraldo, 2024)

Referencia

Gonzalez Giraldo, E. P. (2024). *Juntos somos bienestar. Hospital Alma Máter de Antioquia*. [Informe de práctica]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.

Estilo APA 7 (2020)



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

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

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

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.

Dedicatoria

Dedicado a mi madre, mujer valiente y luchadora, quien tuvo la ilusión de que fuera la primera profesional de la familia y quien hizo posible este logro.

A mi pareja, mi inspiración, quien como nadie creyó en mí, dedicando su tiempo y sus esfuerzos para motivarme en los momentos de dudas y confusión.

Agradecimientos

Agradezco a todos aquellos que, de una u otra forma, contribuyeron con sus ideas, sugerencias y motivación a mi proceso formativo:

A Luz Edilma mi asesora académica que, con su conocimiento y experiencia, orientó sabiamente mi camino formativo.

Al subproceso de Calidad de Vida del Hospital Alma Máter de Antioquia, por hacer posible mi crecimiento profesional y personal. En especial a Lina Garzón, Estefanía Torres y Sara Correa, por hacerme sentir acogida y por su invaluable calidad humana; a Dulce Hernández y Cesar Ortiz, por su complicidad e interpelación que me deja valiosas enseñanzas de vida.

A Michell Duque y Melissa Ospina, colegas y amigas, quienes siempre resaltaron las fortalezas y capacidades que incluso no reconocía.

La persona y profesional que soy hoy es gracias a ustedes.

Tabla de contenido

Resumen.....	8
Abstract.....	9
Introducción	10
1 Contextualización.....	11
1.1 Información de la institución.....	11
1.1.1 Objetivos generales.....	11
1.1.2 Misión	12
1.1.3 Visión.....	12
1.1.4 Valores	12
1.2 Marco normativo	12
2 Objeto de intervención.....	14
2.1 Diagnóstico.....	14
2.2 Marco conceptual.....	15
2.2.1 Bienestar laboral	15
2.2.2 Calidad de vida laboral	16
2.2.3 Desarrollo personal	17
2.2.4 Familia	18
3 Modelo de intervención	20
3.1 Modelo sistémico.....	20
4 Criterios éticos y políticos	21
5 Proyecto de intervención.....	23
5.1 Antecedentes.....	23
5.2 Justificación.....	24
5.3 Objetivos	25

5.3.1 Objetivo general	25
5.3.2 Objetivos específicos	26
5.4 Metas e indicadores	27
5.5 Metodología.....	28
5.6 Población.....	30
6 Monitoreo y seguimiento a metas	32
6.1 Análisis primer objetivo específico	33
6.1.1 Evaluación indicadores cuantitativos.....	33
6.1.2 Evaluación indicador cualitativo	34
6.2 Análisis segundo objetivo específico.....	35
6.2.1 Evaluación indicadores cuantitativos.....	35
6.2.2 Evaluación indicador cualitativo	36
7 Evaluación del proyecto.....	41
7.1 Logros y fortalezas.....	41
7.2 Limitaciones	42
7.3 Aportes desde trabajo social.....	43
7.4 Evaluación de la institución como agencia de práctica	44
7.5 Recomendaciones	44
Referencias.....	46
Anexos	47

Lista de tablas

Tabla 1 Metas e indicadores del proyecto de intervención.....	27
Tabla 2 Plan de trabajo proyecto de intervención	29
Tabla 3 Ficha técnica de presentación de la propuesta.....	30
Tabla 4 Distribución de colaboradores por sede y grupo	31
Tabla 5 Seguimiento a indicadores cuantitativos	32
Tabla 6 Resultados encuesta de conocimientos medidas de conciliación	37

Siglas, acrónimos y abreviaturas

EFR	Empresa Familiarmente Responsable
ENUT	Encuesta Nacional de Uso del Tiempo
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
SST	Salud y Seguridad en el Trabajo
TICs	Tecnologías de la Información y la Comunicación
UCI	Unidad de Cuidados Intensivos
VBG	Violencias basadas en género

Resumen

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es una de las prioridades actuales para el Hospital Alma Máter de Antioquia, esta institución ha adoptado una política de humanización y el modelo de Empresa Familiarmente Responsable (EFR) con el fin de atender las necesidades y expectativas de sus colaboradores, buscando así generar un impacto positivo en las condiciones laborales que se refleje en equipos de alto desempeño. En este contexto, y bajo el marco de las prácticas profesionales II y III de trabajo social, fue desarrollado un proyecto de intervención que tuvo por objetivo la promoción del bienestar laboral de los colaboradores del hospital. A través de estrategias pedagógicas, reflexivas y de esparcimiento se apostó por la construcción de un proyecto de vida más equilibrado. Los resultados reflejan avances significativos en el fortalecimiento de la calidad de vida laboral, sin embargo, también proponen importantes retos frente a la respuesta pertinente y asertiva de las necesidades.

Palabras clave: bienestar laboral, calidad de vida, talento humano, conciliación, empresa familiarmente responsable

Abstract

The conciliation of personal, family and work life is one of the current priorities for the Hospital Alma Máter de Antioquia, this institution has adopted a humanization policy and the Family-Responsible Company (EFR) model in order to meet the needs and expectations of its collaborators, thus seeking to generate a positive impact on working conditions that is reflected in high-performance teams. In this context, and under the framework of professional practices II and III of social work, an intervention project was developed that aimed to promote the workplace well-being of the hospital's collaborators. Through pedagogical, reflective and recreational strategies, we opted for the construction of a more balanced life project. The results reflect significant advances in strengthening the quality of work life, however, they also propose important challenges in the face of a pertinent and assertive response to needs.

Keywords: workplace well-being, quality of life, human talent, conciliation, family-responsible company

Introducción

El presente informe documenta la propuesta de intervención social desarrollada en el área de talento humano del Hospital Alma Máter de Antioquia, en el marco de las prácticas profesionales II y III de trabajo social, realizadas entre los meses de febrero y agosto de 2024. Esta intervención tuvo como objetivo principal la promoción del bienestar laboral mediante la implementación de estrategias pedagógicas, reflexivas y de esparcimiento que facilitaran la integración de la vida personal, familiar y laboral.

La propuesta estuvo fundamentada en la necesidad de promover la mejora de la calidad de vida laboral del personal del hospital, quienes a menudo enfrentan extensas jornadas de trabajo y altas demandas físicas y emocionales. No solo pretendió beneficiar a los colaboradores y sus familias, sino también contribuir al logro de los objetivos institucionales del hospital.

En las siguientes páginas se presentará una contextualización detallada de la institución, el marco normativo que orienta la intervención, el diagnóstico que justifica la propuesta, el modelo de intervención adoptado, los criterios éticos y políticos considerados, y la evaluación del proyecto, incluyendo sus logros, limitaciones y recomendaciones para futuras intervenciones.

1 Contextualización

El Hospital Alma Máter de Antioquia es una institución de salud que opera como corporación mixta sin ánimo de lucro y de derecho privado. Con estándares destacados de calidad humana, técnica y científica ofrece servicios de alta complejidad que incluyen la atención ambulatoria, hospitalización, urgencias, atención domiciliaria y programas integrales de salud.

Actualmente cuenta con dos sedes en la ciudad de Medellín, la Clínica León XIII como su centro operativo principal, está compuesto por tres bloques dedicados a la prestación de servicios médicos y hospitalarios; y la sede ambulatoria (Prado) cuenta con dos bloques que ofrecen los servicios en cirugía ambulatoria, consulta externa, salud oral, farmacia, óptica, ayudas diagnósticas, entre otros.

Además de su rol como proveedor de servicios de salud, el hospital desempeña un papel crucial como centro de formación para estudiantes de numerosas instituciones de educación superior, lo que incluye a la Universidad de Antioquia en áreas como medicina, trabajo social, derecho, psicología y comunicaciones.

1.1 Información de la institución

1.1.1 *Objetivos generales*

- Presentar servicios integrales, con alta calidad humana, técnica y científica, con énfasis en la promoción de la salud y prevención de la enfermedad.
- Integrar y articular todas las actividades de docencia, investigación y extensión en los Requerimientos y la Misión de un “Hospital Universitario”.
- Prestar servicios de asesoría, consultoría e interventoría a entidades prestadoras de servicios de salud dentro del marco del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- Desarrollar herramientas tecnológicas e informativas relacionadas con la gestión técnico-administrativa de los servicios de salud y comercializarlas.
- Ofrecer todas las actividades de docencia, investigación, extensión, práctica clínica e innovación en desarrollo del objeto social. (Reforma estatutos de la corporación prestadora de servicios de salud Hospital Alma Máter de Antioquia, 2022)

1.1.2 Misión

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

1.1.3 Visión

“Ser reconocidos por nuestros centros de excelencia para la atención en salud de alta complejidad, con perspectiva global.” (Hospital Alma Máter de Antioquia, s. f.)

1.1.4 Valores

- Responsabilidad: Cumplir las actividades encomendadas. Hacer lo que se tiene que hacer en el momento en que se debe hacer.
- Transparencia: Actuar con la verdad de los hechos.
- Respeto: Situarnos en el lugar del otro, ser receptivos con sus necesidades y hacer de la confianza la base fundamental de nuestras relaciones. (Hospital Alma Máter de Antioquia, s. f.)

1.2 Marco normativo

El diseño y ejecución del presente proyecto está orientado por referentes legales y normativos que regulan el Sistema de Salud en Colombia y determinan el funcionamiento de las instituciones prestadoras de servicios en salud, como lo es el Hospital Alma Mater de Antioquia. A continuación, se destacan algunos de los referentes más relevantes:

La Constitución Política de Colombia de 1991 establece que la salud es un derecho fundamental para todos los ciudadanos, garantizando el acceso a servicios de promoción, protección y recuperación de la salud. El Estado es el garante de organizar, dirigir y regular estos

servicios, siguiendo principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, y también supervisa la prestación de dichos servicios por parte de entidades privadas.

La Ley 100 de 1993 establece el marco normativo que organiza y regula el Sistema General de Seguridad Social en Salud en Colombia, esta ley dicta las disposiciones para el funcionamiento de las instituciones prestadoras de servicios en salud. Con el objetivo de promover una cobertura universal, unifica los regímenes de pensiones, salud y riesgos laborales.

Otras leyes relevantes para la salud en Colombia son la Ley 1751 de 2015, que regula el derecho a la salud y establece mecanismos de protección, la Ley 1616 de 2013, que reconoce la salud mental como un derecho fundamental, y la Ley 1966 de 2019, que adopta medidas para gestionar y transparentar el sistema de seguridad social en salud.

Por otro parte, el Decreto 1757 de 1994 organiza y establece las modalidades de participación social en la prestación de servicios de salud. El Decreto 1011 del 2006 establece el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud; y el Decreto 0903 de 2014 dicta disposiciones relacionadas con el Sistema Único de Acreditación en Salud, definiendo reglas para su funcionamiento en los Sistemas Generales de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales.

Finalmente, uno de los referentes normativos más relevantes para el Hospital Alma Máter de Antioquia es la Norma EFR 1000-1 la cual establece un conjunto de pautas y requisitos para desarrollar, implementar, evaluar y certificar el modelo de gestión de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2 Objeto de intervención

2.1 Diagnóstico

"Somos tiempo". Pero, un tiempo veloz y acelerado que desconoce la espera, la lentitud y la distancia temporal que requiere el pensamiento. Vivimos el tiempo de la inmediatez, del ahora instantáneo que no dura. "No hay tiempo para nada", ni para vivir; sólo para trabajar...

(Muntadas, 2016, p. 12)

El trabajo es una de las dimensiones esenciales de la vida de las personas, logra satisfacer múltiples necesidades y otorga las herramientas necesarias que propician el desarrollo profesional y la superación personal. Sin embargo, también puede convertirse en fuente de malestar, tensión y conflicto. La sobrecarga laboral, las extensas jornadas, las exigencias físicas y mentales, la insatisfacción frente a la compensación económica y emocional son algunos de los motivos que pueden acarrear problemas de salud y afectar significativamente a los trabajadores.

Relacionado con lo anterior, el panorama en el país demuestra que el trabajo ocupa sustancialmente el tiempo de las personas, de acuerdo con los datos recopilados por la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) se destina en promedio 8 horas con 28 minutos diarios al trabajo remunerado; esto significa que aproximadamente un tercio del día transcurre en el entorno laboral o se dedica a responsabilidades laborales¹.

En el sector de la salud, la situación es aún más alarmante, el personal asistencial puede enfrentar turnos de hasta 12 horas diarias, lo que implica que pasan más de la mitad del día fuera de casa o completamente dedicados a sus responsabilidades laborales. Esta carga horaria prolongada y las demandas inherentes al sector hacen que el personal esté constantemente expuesto a riesgos que pueden afectar su bienestar físico y su salud mental.

Es a raíz de esto, que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se convierte en una prioridad para las organizaciones que apuestan por una mayor calidad de vida y el bienestar laboral de los colaboradores. En ese sentido, es necesario implementar acciones que no solo estén

¹ El promedio corresponde al periodo entre 2020 y 2021; adicionalmente, se presenta por persona, es decir que es indiferente a su sexo (la ENUT agrupa por sexos).

encaminadas a la eficiencia laboral, sino que también fomenten el equilibrio entre las exigencias profesionales y el cuidado personal, especialmente en sectores como el de la salud donde las exigencias son especialmente altas.

En relación a ello, el presente proyecto de intervención tiene como propósito principal promover el bienestar laboral de los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia a través de la generación de espacios pedagógicos, reflexivos y de esparcimiento que favorezcan la expresión, la comunicación e interacción y que, además, posibiliten la apropiación de conocimientos, el compartir saberes y el desarrollo y/o afianzamiento de habilidades y competencias. Esta apuesta responde a la necesidad de una visión integral del bienestar de los colaboradores, buscando generar un ambiente laboral motivador, que se vea reflejado en una mayor satisfacción tanto de los colaboradores y los equipos de trabajo, como de sus familias.

2.2 Marco conceptual

Para explorar, explicar y analizar un fenómeno social, es fundamental partir de un conjunto de conceptos que le otorguen significado. Esto permite situar el objeto de intervención en un contexto y definir las características que guían su comprensión durante el proceso de intervención. Con este propósito, se han establecido cuatro categorías centrales en este proyecto de intervención: bienestar laboral, calidad de vida laboral, desarrollo personal y familia.

2.2.1 Bienestar laboral

El bienestar se encuentra asociado a un estado de satisfacción, el cual comprende diversos aspectos de la vida de una persona, incluyendo su salud física, mental y emocional, sus relaciones familiares y sociales, su entorno laboral y profesional, entre otros; estos aspectos se encuentran interconectados, lo que genera que tengan un impacto recíproco y que cuenten con la posibilidad de influir positiva o negativamente.

Asociado a lo anterior, el Hospital Alma Máter de Antioquia en el *Manual de Calidad de Vida efr* ha definido el bienestar como el conjunto de aquellas cosas que se necesitan para vivir bien; con base en la psicología humanista, propone que el estado de bienestar implica la satisfacción

de las necesidades fisiológicas, de seguridad y protección, de afiliación, de reconocimiento y de autorrealización.

De acuerdo con Mafud (2016) el bienestar laboral “es la experiencia positiva que experimenta [el trabajador] al sentirse satisfecho porque ha valorado de manera favorable las condiciones laborales, su propio desempeño, la pertenencia a la organización y su posibilidad de obtener beneficios y logros profesionales que considera importantes.” (p. 240)

Se reconoce así que el entorno laboral tiene un impacto significativo en el bienestar de las personas, debido a que no sólo proporciona los medios para cubrir las necesidades básicas, sino que también contribuye a la satisfacción y el desarrollo personal. Es por ese motivo que, debe constituir en una prioridad para el logro de los objetivos de cualquier organización.

2.2.2 Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral alude a un conjunto de condiciones que influyen directamente en la experiencia de las personas en su entorno laboral, determinando su grado de bienestar y satisfacción. Este concepto emerge asociado a la humanización del lugar de trabajo, enfocándose en atender las necesidades individuales y proporcionar oportunidades de desarrollo tanto personal como profesional. Asociado a ello, Fernández (1999) define la calidad de vida laboral como:

Grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo. (como se citó en Agulló & Segurado, 2002, p. 830).

Desde esta perspectiva se propone que la calidad de vida laboral tiene dos dimensiones: 1) la dimensión objetiva, que abarca las condiciones físicas, organizacionales y económicas del entorno de trabajo como la estructura organizacional, el diseño de los puestos de trabajo, las tecnologías disponibles, el clima laboral y los servicios, beneficios e incentivos existentes; y 2) la dimensión subjetiva, que hace referencia a la percepción y experiencia que las personas tienen

frente a dicho entorno de trabajo como las expectativas, motivación, valores, actitudes y compromiso.

En el Hospital Alma Máter de Antioquia, calidad de vida hace referencia a un subproceso que hace parte del macroproceso de talento humano y que se encarga de generar las acciones para el desarrollo profesional y el bienestar laboral y familiar de los colaboradores. Asociado a ello, calidad de vida laboral como concepto es comprendido en el Hospital como el estado de bienestar, felicidad y satisfacción de un individuo, lo que le otorga cierta capacidad de actuación, funcionamiento o sensación positiva de su vida. Desde este enfoque, se plantea que propender por la calidad de vida laboral de los colaboradores tendrá efecto en el compromiso, cumplimiento, dedicación y esfuerzo que tengan frente a sus actividades laborales.

2.2.3 Desarrollo personal

De acuerdo con Montoya et al. (2008) el desarrollo personal “es un proyecto de vida, en el cual el individuo se compromete consigo mismo [...] para lograr un equilibrio armónico que le permita expresar a plenitud su potencial como ser humano.” (p. 119) Este concepto está asociado con la autorrealización y el crecimiento personal, abarcando el alcance de metas propuestas, el desarrollo de nuevas competencias y en general, el encuentro de un mayor sentido de propósito en la vida.

El desarrollo personal se encuentra relacionado con el ámbito laboral debido a que este último escenario, puede propiciar las condiciones necesarias para que las personas potencien sus recursos y alcancen cierto grado de autorrealización. Así, el trabajo se convierte en un medio:

El ganar dinero ya no es una prioridad, los empleados quieren que su trabajo sea el medio que sirva para realizarse, [...] comienzan a preguntarse acerca del sentido que tiene su actividad profesional y ésta cómo incide en su desarrollo personal. (Montoya et al., 2008, p. 117)

En relación con lo anterior, el Hospital Alma Máter de Antioquia contempla el desarrollo integral desde distintas dimensiones como lo son: 1) la dimensión ética y de valores que está relacionada con la promoción de prácticas ejemplarizantes, 2) la dimensión intelectual que está

orientada hacia el aprendizaje continuo y el desarrollo de conocimientos, 3) la dimensión socioafectiva que hace referencia a la promoción de relaciones interpersonales basadas en el respeto, la empatía y la resolución de conflictos, 4) la dimensión laboral que busca el alto desempeño profesional; y 5) la dimensión física que promueve la salud y el bienestar.

2.2.4 Familia

El concepto de familia ha sido resignificado de acuerdo con los cambios sociales y culturales experimentados a lo largo del tiempo. En Colombia, por ejemplo, la familia nuclear fue por mucho tiempo un modelo normativo, basado en la religión y en la idea de “asociación natural”; sin embargo, las transformaciones sociales vividas obligaron a que esta tipología, se convirtiera en una más de las que hasta ahora son reconocidas².

Una de las definiciones que acoge el dinamismo del concepto es la propuesta por Henao (2012), quien define la familia como:

Un conjunto de personas que están unidas por vínculos de afectividad mutua, mediada por reglas, normas y prácticas de comportamiento, ésta tiene la responsabilidad social de acompañar a todos sus miembros en el proceso de socialización primario para que puedan ingresar con éxito a la socialización secundaria. (p. 332)

Así, la familia se constituye como una de las instituciones fundamentales de la sociedad, influyendo trascendentalmente en la vida de las personas, ya que más allá de ser una entidad básica de convivencia, representa una red de apoyo que promueve el bienestar y desarrollo humano.

Asociado al concepto de familia, se encuentra la dinámica familiar que de acuerdo con el Hospital Alma Máter de Antioquia en su programa *Creciendo Juntos en Familia* representa una red de interacciones que influyen en la vida de cada uno de los integrantes. La dinámica familiar está constituida por las dimensiones de: 1) las relaciones afectivas que se refieren a los vínculos de apoyo mutuo o conflictividad, 2) los roles, asociados a las funciones que cumple cada miembro de

² La legislación actual en Colombia ha permitido múltiples tipologías de familia, ya no se limita únicamente a la heterosexual y monogámica, sino que también incluye aquellas familias que se constituyen por una unión marital de hecho (Ley 54 de 1990) o parejas homosexuales (sentencia C-577 de 2011 por la Corte Constitucional).

la familia, 3) los límites, la autoridad y las normas que hacen referencia a las reglas que regulan el comportamiento; y 4) la comunicación relacionada con la expresión de pensamientos y sentires.

3 Modelo de intervención

3.1 Modelo sistémico

Basado en la teoría general de sistemas y las teorías de la complejidad, el modelo sistémico concibe a los sujetos como parte de sistemas más grandes como las familias, las comunidades, las sociedades y las culturas; cada uno de estos sistemas son interdependientes e interactúan entre sí, por tanto, las causas y efectos pueden ser circulares en lugar de lineales.

Este modelo ofrece una perspectiva holística que comprende el comportamiento de un sistema en su conjunto, no únicamente por el estudio de sus partes individuales. Las relaciones, roles y dinámicas en las que se encuentran inmersas las personas, se proponen como imprescindibles en el abordaje de las problemáticas que les afectan. La adopción de este modelo en la intervención de Trabajo social:

Busca la atención social al individuo actuando con la persona y con su entorno social, analizando la interdependencia que existe entre la persona considerada como sistema y los distintos sistemas que configuran su medio social: la familia, los amigos, los vecinos, los compañeros de escuela, de trabajo, de ocio y las instituciones con las que mantiene vínculos significativos. (González, 2002, p. 37).

El modelo sistémico considera el contexto en el que se encuentran las personas, lo que incluye el abordaje de los factores sociales, económicos y ambientales y la integración de sistemas como la familia y la comunidad. Desde esta perspectiva, se pone de manifiesto que existe una interrelación entre los diferentes escenarios de la vida (personal, familiar y laboral); por tanto, el bienestar de las personas no es solo el resultado de factores directamente relacionados con el trabajo, como las condiciones en las que laboran, el clima laboral, los beneficios que pueden tener o las oportunidades a las que pueden acceder, sino que también dependen de aspectos como el apoyo familiar y social y la satisfacción personal y profesional.

4 Criterios éticos y políticos

Como lo afirmaba Bermejo (2002) “todo Trabajador Social ha de plantearse, en primer lugar el “telos” de su práctica profesional, la finalidad, el bien intrínseco que pretende obtener con ella, el servicio específico que pretende ofrecer a la sociedad correspondiente.” (como se citó en Londoño, 2008, p. 225) Asimismo, (Fuentes, 2014) afirmaba:

El Trabajo social entonces nunca puede ser una práctica neutra; es imposible desarrollar la profesión cuyo rasgo definitorio es la intervención en situaciones socialmente construidas como problema- sin tomar decisiones, sin tomar posición frente a opciones que se presentan, muchas veces de modo dilemático. Esta imposible neutralidad está relacionada con la propia naturaleza de los problemas con que trabajamos: los problemas sociales suponen expresiones de intereses, actores y conflictos. Es decir, suponen disputas de poder. (p.2)

La dimensión ética y política en el Trabajo social conlleva una reflexión permanente sobre las acciones que son ejercidas en la práctica y sobre las intencionalidades con las que se encamina el quehacer profesional en la intervención. Como lo afirma Fóscolo (2004) “El trabajador social es, a la vez, un sujeto moral y un actor social.” (p. 4), esto implica que su actuación se ve materializada en distintas esferas: la familia, la comunidad, la institución a la que se encuentra adscrito y a su vez, se presenta como ciudadano “miembro de una sociedad política, sujeto de derechos y responsabilidades.” (Fóscolo, 2004, p. 4).

Lo anterior, pone de manifiesto que como profesionales en Trabajo social es necesario contar con un conjunto de valores y principios tanto personales como profesionales. Así, en el ámbito personal, se debe abogar por la defensa de los derechos humanos, rechazando toda expresión que reproduzca la lógica de la violencia y la discriminación; y en el ámbito profesional, particularmente para el caso de la profesión en el país, se deben adoptar los principios éticos fundamentales como la justicia, la dignidad, la libertad, la igualdad, el respeto, la solidaridad y la confidencialidad, principios inscritos en el Código de Ética de Trabajo social en Colombia (Ley 53 de 1997, Decreto N 2833 de 1981):

- Justicia: promoción de la justicia social sin lugar a discriminaciones y reconociendo la diversidad étnica y cultural.
- Dignidad: reconocimiento como valor inherente de todo ser humano, que desde el Trabajo social se debe respetar.
- Libertad: superación de condiciones de sometimiento y dominación, promoción de la participación y la toma de decisiones.
- Igualdad: no discriminación por razones de sexo, raza, origen, lengua, religión, opinión política o filosófica. Reconocimiento de los mismos derechos y oportunidades.
- Respeto: brindado a los otros por su condición de seres humanos.
- Solidaridad: direccionamiento de procesos y movilización de recursos para la atención de situaciones de vulnerabilidad de la población y sus demandas.
- Confidencialidad: respeto por la privacidad de los sujetos y protección de su identidad, esto implica tratar la información obtenida como secreto profesional.

Estas consideraciones son esenciales para garantizar no solo que como profesionales se actúe de manera democrática, promoviendo el bienestar; sino también, en aras de desarrollar una intervención fundamentada, integral y acorde. Por ello, como apuesta del presente proyecto de intervención se hace necesario actuar con base en los principios anteriormente descritos, promoviendo así la justicia, la libertad, la igualdad, el respeto, el reconocimiento de la dignidad y la garantía de confidencialidad.

5 Proyecto de intervención

5.1 Antecedentes

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los colaboradores es actualmente una prioridad para el Hospital Alma Máter de Antioquia, por ello desde el año 2022 la institución se encuentra certificada como Empresa Familiarmente Responsable (EFR)³ lo que implica dar respuesta a las necesidades y expectativas de los colaboradores, además de generar propuestas y acciones que superen la legislación vigente⁴ y le apuesten a un “proyecto de vida más equilibrado entre lo personal y lo profesional, más pleno, y en definitiva, con mejor calidad de vida.” («Qué es conciliación», 2019.)

En relación con ello, el hospital ha establecido un *Modelo de Gestión del Talento Humano basado en competencias* que en correspondencia con las políticas estratégicas tiene como objetivo lograr equipos de alto desempeño, promoviendo el desarrollo integral de los colaboradores quienes son considerados como “el capital fundamental para que la institución sea confiable, humana, innovadora y con perfil docente.” (Hospital Alma Máter de Antioquia, s. f.)

Asimismo, bajo un enfoque estratégico de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ha denominado a los colaboradores que integran la institución como un grupo de interés, buscando dar respuesta a sus necesidades y expectativas, exaltando y estimulando su talento, valores y competencias; además, priorizando el desarrollo de sus múltiples dimensiones como lo son la intelectual, socioafectiva, física, laboral y espiritual.

La gestión del talento humano en el Hospital Alma Máter de Antioquia se encuentra contenida en cuatro subprocesos que son: Administración de personal (selección y nómina), Formación y desarrollo, Salud y Seguridad en el Trabajo y Calidad de vida. Este último subproceso se basa en la premisa de que la promoción de la calidad de vida laboral de los colaboradores se verá reflejada en la consolidación de un alto desempeño como institución. A su vez, tiene como

³ Norma efr de grandes empresas (efr 1000-1).

⁴ Las medidas de conciliación propuestas como Empresa Familiarmente Responsable son diferentes a los beneficios otorgados por la legislación. En el Hospital Alma Máter de Antioquia estas medidas se encuentran relacionadas con: calidad en el empleo, flexibilidad temporal y espacial, apoyo a la familia y a los colaboradores, desarrollo personal y profesional e igualdad y oportunidades.

objetivo el logro del bienestar integral proporcionando las condiciones adecuadas para el desarrollo individual y colectivo.

El subproceso de Calidad de Vida comprende cuatro programas que responden a las necesidades presentes en el hospital y que, además, sirven como marco general de actuación, desde donde se despliegan diversas estrategias y actividades. Estos son:

- Programa líderes que transforman: tiene como objetivo fortalecer las competencias y el liderazgo de los gerentes, coordinadores y colideres, buscando impactar en el alto desempeño de los equipos.
- Programa preparación para la jubilación y el retiro laboral: brinda acompañamiento y orientación a los colaboradores próximos a jubilarse, contribuyendo así al cumplimiento de la política estratégica de humanización⁵.
- Programa de igualdad en el trabajo con enfoque de género e inclusión: promueve la igualdad de género, la inclusión y el respeto mediante la capacitación y sensibilización de los colaboradores.
- Programa creciendo juntos en familia: brinda herramientas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, promoviendo el afrontamiento de situaciones laborales y extralaborales.

5.2 Justificación

Una organización es mucho más que una estructura física o un conjunto de procedimientos, en su esencia, es un ente dinámico y en constante evolución, impulsado principalmente por las personas que la conforman; es por eso que, a lo largo de los años esto ha implicado valorar la multidimensionalidad del ser humano, representando para las organizaciones el reto de motivar, educar, capacitar y retener a sus talentos; además de generar las condiciones necesarias para una mayor satisfacción laboral y el mejoramiento continuo.

⁵ El Hospital Alma Máter de Antioquia entiende la humanización como la interacción entre los conocimientos de la ciencia y los valores del ser humano; así, se busca la atención integral y con calidad que comprenda las situaciones y necesidades específicas de cada persona.

En consonancia con ello, el Hospital Alma Máter de Antioquia ha asumido un compromiso con el bienestar de los colaboradores, así como también con sus familias, expresado a través del *Manual de Calidad de Vida efr*. Con este se reitera que los colaboradores no son un recurso más y por tanto susceptibles de administración, sino que, por el contrario, se les considera agentes activos, con conocimiento, competencias y habilidades que agregan valor a la organización y que, además, son los encargados de materializar el logro de los objetivos, el desarrollo de la misión y el alcance de la visión.

Es así como, el presente proyecto de intervención se encuentra alineado a los objetivos de conciliación propuestos en el *Manual de Calidad de Vida efr*; pero, además, responde a la necesidad de materializarlos a través de acciones concretas. Con ello se parte de la premisa de que las diferentes dimensiones del ser humano se encuentran interrelacionadas, es por eso que, lo personal y lo familiar ejercen influencia en el ámbito laboral, y viceversa.

Promover el bienestar laboral de los colaboradores, implica a su vez una apuesta por el desarrollo personal y el fortalecimiento de redes de apoyo fundamentales como lo es la familia. Desde esta perspectiva, el desarrollo personal comprende el fortalecimiento de habilidades, conocimientos y actitudes que promuevan una mayor satisfacción frente a sí mismos. A su vez, el fortalecimiento de la red de apoyo familiar reconoce que la sana convivencia y los vínculos familiares sólidos, son fundamentales para proporcionar estabilidad y respaldo.

5.3 Objetivos

5.3.1 Objetivo general

Promover el bienestar laboral de los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia a través de estrategias pedagógicas, reflexivas y de esparcimiento que favorezcan la integración de su vida personal, familiar y laboral.

5.3.2 Objetivos específicos

- Difundir recursos digitales interactivos que faciliten el aprendizaje y fomenten la reflexión frente a temas de la vida personal y familiar de los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia.
- Socializar las medidas de conciliación con los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia a través de dos sesiones informativas que promuevan su uso y comprensión.

5.4 Metas e indicadores

Tabla 1

Metas e indicadores del proyecto de intervención

Objetivos específicos	Meta	Indicador	Tipo de medición	Fuentes de verificación
Difundir recursos digitales interactivos que faciliten el aprendizaje y fomenten la reflexión frente a temas de la vida personal y familiar de los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia.	Para julio de 2024, se habrán difundido cuatro ediciones del Boletín "Juntos somos bienestar", abordando los temas de calidad del tiempo personal y familiar, comunicación y resolución de conflictos, diversidad sexual y de género, y salud mental, alcanzando 300 visualizaciones por edición.	Número de emisiones difundidas de cada recurso digital.	Cuantitativo	Boletín Juntos somos bienestar.
		Porcentaje de visualizaciones de cada recurso digital.	Cuantitativo	Registro de visualizaciones en la plataforma Gestión documental. Correo electrónico.
		Los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia obtienen aprendizajes sobre calidad del tiempo personal y familiar, comunicación y resolución de conflictos, diversidad sexual y de género, y salud mental a través de los recursos digitales difundidos.	Cualitativo	Encuesta de satisfacción.
Socializar las medidas de conciliación con los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia a través de dos sesiones informativas que promuevan su uso y comprensión.	Para junio de 2024, se habrán llevado a cabo dos sesiones informativas sobre medidas de conciliación, con la participación de 50 colaboradores en la sede ambulatoria y 200 colaboradores en la sede principal.	Número de sesiones informativas realizadas.	Cuantitativo	Ficha técnica de las sesiones. Registro fotográfico.
		Porcentaje de participantes en cada sesión informativa.	Cuantitativo	Registro de asistencia.
		Los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia conocen las medidas de conciliación, saben acceder a ellas y aplicarlas en su vida laboral.	Cualitativo	Encuesta de conocimientos.

5.5 Metodología

El presente proyecto de intervención se desarrolló con base en el método integrado de trabajo social, el cual transversaliza la intervención profesional y puede ser aplicado tanto a nivel individual como a nivel grupal o comunitario. Este método se encuentra estructurado por los momentos de inserción, diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación.

La inserción como primer momento del método, posibilita el acercamiento del profesional con las dinámicas y características del contexto a intervenir; este momento incluyó la instalación e inducción del campo de práctica y el uso de técnicas como la observación participante y la revisión documental de los programas, manuales y modelos del subproceso de Calidad de Vida y el macroproceso de talento humano.

El diagnóstico permite la identificación y delimitación de las necesidades principales y los recursos disponibles. En este momento, alineado a las funciones establecidas para la práctica profesional, se determinó como prioridad la construcción de estrategias que logran vincular la vida personal, familiar y laboral; para ello, se continuó haciendo uso de las técnicas de observación participante y la revisión documental a partir de la cual, se estableció la contextualización de la institución (Hospital Alma Máter de Antioquia) y del campo de intervención (salud).

La planeación tuvo como objetivo la planificación de las diversas acciones que se llevarían a cabo, estableciendo la ruta metodológica a desarrollar, definiendo el tipo de estrategias, actividades y técnicas. De acuerdo con ello, el proyecto se centró en el desarrollo de actividades pedagógicas, reflexivas y de esparcimiento que en la dimensión personal de los colaboradores buscó facilitar el aprendizaje y fomentar la reflexión y, en la dimensión familiar, apostó por el trabajo colaborativo, la sana convivencia y el fortalecimiento de los vínculos.

El plan de trabajo a continuación (

Tabla**2**

Plan de trabajo proyecto de intervención) señala por cada objetivo específico las estrategias planificadas, su tipología (pedagógica, reflexiva o de esparcimiento), la descripción de la actividad, el lugar o medio donde serán ejecutadas y la fecha programada de realización.

Tabla 2*Plan de trabajo proyecto de intervención*

Objetivo específico	Estrategia	Tipo	Actividad	Lugar	Fecha
Difundir recursos digitales interactivos que faciliten el aprendizaje y fomenten la reflexión frente a temas de la vida personal y familiar de los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia.	Boletín Juntos somos bienestar	Pedagógica Reflexiva Esparcimiento	Difusión de contenidos lúdicos y pedagógicos relacionados con la vida familiar.	Gestión documental, correo electrónico institucional.	14/06/2024 21/06/2024 28/06/2024 05/07/2024
Socializar las medidas de conciliación con los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia a través de dos sesiones informativas que promuevan su uso y comprensión.	Socialización de beneficios EFR	Pedagógica Esparcimiento	Socialización de las medidas de conciliación EFR.	Sede ambulatoria Sede principal	06/06/2024 07/06/2024

El momento de ejecución consistió en el desarrollo tanto de las actividades propuestas anteriormente, como de aquellas que surgieron emergentes al proceso. Así, se llevó a cabo la difusión de recursos digitales interactivos con el empleo de las TICs (Tecnologías de la Información y la Comunicación), lo que buscaba generar una mayor accesibilidad y alcance, debido a que los recursos fueron distribuidos a través de plataformas de comunicación con carácter institucional como Gestión documental y correo electrónico⁶.

A su vez, fueron socializadas las medidas de conciliación vigentes, mediante sesiones informativas en la sede principal y ambulatoria. La ficha técnica de la actividad se señala a continuación (

⁶ Las plataformas Gestión documental y correo electrónico son utilizadas como medios de comunicación oficiales en el Hospital Alma Máter de Antioquia, teniendo un alcance de la totalidad de colaboradores.

Tabla 3):

Tabla 3*Ficha técnica de presentación de la propuesta*

Ficha técnica de presentación de la propuesta	
Nombre de la propuesta	Socialización de beneficios EFR.
Objetivo	Ofrecer información detallada que amplíe el conocimiento, comprensión y acceso a las medidas de conciliación vigentes.
Población a la que está dirigida	Colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia
Resultados esperados	Se espera que los colaboradores obtengan mayor conocimiento y comprensión frente a los beneficios ofrecidos como Empresa Familiarmente Responsable; esto les permitirá acceder a una información detallada y precisa para aprovechar al máximo los beneficios.
Justificación	Esta propuesta surge de acuerdo con los resultados parciales de la encuesta de satisfacción de los incentivos EFR que al 31 de mayo de 2024 contempla 1123 respuestas. Tres de las preguntas realizadas se relacionan con el grado de satisfacción derivado de la utilización de los beneficios, donde las opciones de respuesta son: Altamente satisfecho, Muy satisfecho, Satisfecho, Poco satisfecho o Nada satisfecho. Algunos de los comentarios asociados a las respuestas Poco satisfecho o Nada satisfecho sugieren la necesidad de mayor claridad y socialización frente a los beneficios; el siguiente comentario así lo ejemplifica: “Mejorar la comunicación con el empleado de los beneficios que se tienen y los que se actualizan, algunos no se conocían. Lo otro es mejorar el cumplimiento en la socialización de los mismos”. (participante 428)
Metodología	La socialización se llevará a cabo por medios de 4 stands informativos: stand 1 vitamina A (apoyo a la familia), vitamina E (igualdad de oportunidades) y vitamina C (calidad en el trabajo). Stand 2, Vitamina B (desarrollo personal y profesional). Stand 3, beneficio de orientación psicológica y unidad de duelo. Stand 4: beneficios del seguro de vida.

Finalmente, el momento de seguimiento se realiza de manera transversal a la ejecución del proyecto de intervención a través de los informes periódicos de monitoreo y seguimiento de metas que detallan las actividades realizadas, los logros alcanzados y las limitaciones identificadas. En la evaluación se realiza la valoración cualitativa y cuantitativa del proyecto, lo que determina el cumplimiento de los objetivos, metas e indicadores propuestos.

5.6 Población

Este proyecto de intervención se encuentra dirigido a diversos grupos de interés, en primer lugar, beneficia directamente al Hospital Alma Máter de Antioquia como institución, aportando al cumplimiento de la política estratégica de humanización, contribuyendo a la mejora de la cultura organizacional y al logro de los objetivos dispuestos para el área de talento humano y el subproceso de Calidad de Vida.

Asimismo, beneficia a los colaboradores, quienes son la población directamente implicada en la intervención. De acuerdo con ello, el alcance de este proyecto involucra a todo colaborador que cuente con una vinculación laboral con el Hospital Alma Máter de Antioquia, lo que incluye el personal asistencial y administrativo en calidad de teletrabajo, trabajo en casa o trabajo presencial en las sedes ambulatoria y principal. A continuación (**Tabla 4**), se presentan la distribución de colaboradores por sede y grupo.

Tabla 4

Distribución de colaboradores por sede y grupo

Sede	Cantidad*
Principal	2169
Administrativo	380
Asistencial	1789
Ambulatoria	207
Administrativo	4
Asistencial	203
Total	2376

* La cantidad corresponde a colaboradores activos de acuerdo con la base de datos actualizada a fecha del 04 de junio de 2024, sin tener en cuenta al personal en calidad de aprendiz.

Por otro lado, entre los beneficiarios indirectos se encuentran las familias de los colaboradores y los pacientes del hospital. Las familias son reconocidas como una red de apoyo fundamental, y el proyecto se interesa en el fortalecimiento de los vínculos y la sana convivencia. De este modo, las estrategias pedagógicas, reflexivas y de esparcimiento no solo se dirigen a los colaboradores, sino que también, a través de recursos interactivos, facilitan la integración familiar y el aprendizaje conjunto. Finalmente, los pacientes del hospital se verán beneficiados indirectamente debido a los efectos positivos que la promoción del bienestar y la calidad de vida personal y familiar podrá tener en el desempeño laboral de los colaboradores.

6 Monitoreo y seguimiento a metas

El seguimiento se realiza de manera transversal a la ejecución del proyecto de intervención, de esta forma es posible evaluar el progreso, detallando las actividades realizadas, los logros alcanzados y las limitaciones identificadas. Esto a su vez permite tomar medidas tempranas y atender oportunidades de mejora que aseguren el cumplimiento de los objetivos propuestos inicialmente. A continuación (**Tabla 5**), se presentan los resultados del seguimiento a indicadores cuantitativos por cada objetivo específico.

Tabla 5

Seguimiento a indicadores cuantitativos

Objetivo general	Promover el bienestar laboral de los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia a través de estrategias pedagógicas, reflexivas y de esparcimiento que favorezcan la integración de su vida personal, familiar y laboral.			
Objetivos específicos	Meta	Indicador	Fórmula de cálculo	Resultados *
Difundir recursos digitales interactivos que faciliten el aprendizaje y fomenten la reflexión frente a temas de la vida personal y familiar de los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia.	Para julio de 2024, se habrán difundido cuatro ediciones del Boletín "Juntos somos bienestar", abordando los temas de calidad del tiempo personal y familiar, comunicación y resolución de conflictos, diversidad sexual y de género, y salud mental, alcanzando 300 visualizaciones por edición.	Número de emisiones difundidas de cada recurso digital.	Sumatoria de emisiones difundidas de cada recurso digital.	1
		Porcentaje de visualizaciones de cada recurso digital.	$\frac{\text{Visualizaciones}}{\text{Visualizaciones esperadas}} \times 100$	$\frac{330}{300} \times 100 = 110\%$
Socializar las medidas de conciliación con los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia a través de dos sesiones informativas que promuevan su uso y comprensión.	Para junio de 2024, se habrán llevado a cabo dos sesiones informativas sobre medidas de conciliación, con la participación de 50 colaboradores en la sede ambulatoria y 200 colaboradores en la sede principal.	Número de sesiones informativas realizadas.	Sumatoria de sesiones informativas realizadas.	2
		Porcentaje de participantes en cada sesión informativa.	$\frac{\text{Participantes}}{\text{Posibles participantes}} \times 100$	Sede ambulatoria
				$\frac{33}{50} \times 100 = 66\%$
Sede principal				
$\frac{209}{200} \times 100 = 104,5\%$				

* Los resultados corresponden a la gestión realizada a fecha del 18 de junio de 2024.

6.1 Análisis primer objetivo específico

6.1.1 Evaluación indicadores cuantitativos

El primer objetivo específico del proyecto de intervención tuvo como propósito la difusión de recursos digitales interactivos que facilitaran el aprendizaje y fomentaran la reflexión sobre temas de la vida personal y familiar de los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia. La meta propuesta estableció que, para el mes de julio de 2024, se habrían difundido un total de cuatro ediciones del Boletín "Juntos somos bienestar" para los cuales se esperaba alcanzar un total de 300 visualizaciones por edición.

Este objetivo contó con dos indicadores cuantitativos, el primero de ellos es el número de emisiones difundidas de cada recurso digital, siendo calculado por medio de la sumatoria de emisiones difundidas, que establecía como meta la totalidad de 4. De acuerdo con el seguimiento a dicho indicador, se ha emitido uno de los cuatro boletines, en el tema de calidad de tiempo personal y familiar, lo que corresponde a un cumplimiento del 25%.

Es necesario tener en cuenta que, de acuerdo con el plan de trabajo y cronograma del proyecto de intervención, las fechas de publicación serían el 14, 21 y 28 de junio, y el 5 de julio; esto quiere decir que, si bien el primer boletín fue aplazado (publicado el 18 de junio de 2024), se esperaba dar continuidad. Sin embargo, la periodicidad de publicación de los boletines fue redefinida, para la cual se estableció que sería mensual, esto con el propósito de:

- 1) Dar mayor una visibilidad a la estrategia, denominando los últimos jueves de cada mes como "jueves de bienestar", lo que a su vez generará mayor expectativa en los colaboradores.
- 2) Dar continuidad a la estrategia, estableciendo un cronograma mensual de publicación por el resto del año 2024 (**Véase Anexo 4**).

El segundo indicador es el porcentaje de visualizaciones de cada recurso digital para el cual se utilizó la siguiente fórmula:

$$\text{Porcentaje de visualizaciones} = \frac{\text{Visualizaciones}}{\text{Visualizaciones esperadas}} \times 100$$

El porcentaje de visualizaciones a fecha del 18 de junio de 2024 es del 110%, lo que supera el objetivo de 300 visualizaciones por edición. Si bien esto significa que se dio cumplimiento al

objetivo, es necesario tener en cuenta que el envío del boletín por medio de Gestión documental se realizó para la totalidad 2,723 cuentas lo cual apenas representa una visualización general del 12%. También es importante mencionar que estos resultados son presentados para el primer boletín, por lo que se espera, que con los ajustes realizados (frecuencia de envío mensual y expectativa en los colaboradores) se genere mayor visibilidad e interacción con el contenido.

Asimismo, se resalta que los posteriores temas para el boletín serán definidos de acuerdo con las recomendaciones, expectativas e intereses de los colaboradores (utilizando como insumo la encuesta del indicador cualitativo), por tanto, esto va a propiciar que su contenido sea relevante, significativo y útil.

6.1.2 Evaluación indicador cualitativo

El primer boletín difundido abordó la temática de tiempo de calidad personal y familiar, con la pregunta de apertura “¿tiempo de calidad o en cantidad?”. A lo largo del boletín se detalló qué es el tiempo de calidad personal y familiar, de qué manera se expresa, por qué es necesario y tips relacionados como: la necesidad de reducir el ritmo y ser flexible, brindarse tiempo para descansar y la importancia de la atención plena más allá del estar presente. Asimismo, en el boletín se destacó uno de los beneficios EFR asociados a la temática como lo fue la orientación psicológica para colaboradores y sus hijos.

El indicador cualitativo del primer objetivo específico fue: los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia obtienen aprendizajes sobre calidad del tiempo personal y familiar, comunicación y resolución de conflictos, diversidad sexual y de género, y salud mental a través de los recursos digitales difundidos. Este indicador contó con una encuesta como fuente de verificación, la cual estuvo integrada por dos preguntas: 1) ¿Qué aportes y aprendizajes te deja el contenido del Boletín Juntos somos bienestar?, 2) ¿Qué otros temas te interesaría conocer relacionados a la familia y la vida personal?

A fecha del 18 de junio de 2024 la encuesta cuenta con la participación de 11 colaboradores, de los cuales 9 realizaron comentarios positivos y 2 neutrales. Los comentarios positivos presentan una valoración general frente al boletín, destacando que generó reflexiones sobre la importancia del uso del tiempo y la priorización de calidad sobre la cantidad. Algunos de estos reconocen la relevancia de la estrategia y el esfuerzo que realiza por motivar el equilibrio entre la vida personal,

familiar y laboral. Por otro lado, el primero de los comentarios neutrales se relaciona con la consideración de que el boletín confirma conocimientos ya adquiridos, y el segundo, resalta la dificultad en el acceso a páginas externas, por lo cual no fue posible visualizar los recursos audiovisuales sugeridos.

En cuanto a los temas de interés para futuras ediciones, se destaca el manejo de finanzas en familia, las estrategias para organizar el tiempo y afrontar el estrés laboral, técnicas de mindfulness, yoga y aromaterapia, salud mental, percepción de éxito y habilidades como la comunicación asertiva. Asimismo, algunos colaboradores sugieren continuar promoviendo espacios saludables y actividades lúdicas en el hospital.

Aunque la estrategia es en general apreciada por su contenido reflexivo y práctico, es necesario darle una mayor visibilidad para que exista una correspondencia entre la cantidad de colaboradores que reciben el boletín, sus visualizaciones y la participación en la encuesta.

6.2 Análisis segundo objetivo específico

6.2.1 Evaluación indicadores cuantitativos

El segundo objetivo específico tuvo como propósito socializar las medidas de conciliación con los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia a través de dos sesiones informativas que promovieran su uso y comprensión. La meta propuesta estableció que, para el mes de junio de 2024, se habrían llevado a cabo dos sesiones informativas sobre las medidas de conciliación, contando con la participación de un total de 50 colaboradores en la sede ambulatoria y 200 colaboradores en la sede principal.

Este objetivo contó con dos indicadores cuantitativos, el primero de ellos es el número de sesiones informativas realizadas, siendo calculado por medio de la sumatoria de sesiones que se llevaron a cabo, para lo cual se estableció como meta la totalidad de 2. De acuerdo con el seguimiento a dicho indicador, se realizó la totalidad de sesiones informativas, lo que corresponde a un cumplimiento del 100% del indicador.

El segundo indicador es el porcentaje de participantes en cada sesión informativa para el cual se utilizó la siguiente fórmula:

$$\text{Porcentaje de participantes} = \frac{\text{Participantes}}{\text{Posibles participantes}} \times 100$$

El porcentaje de participantes para la sede ambulatoria fue de un 66% (33 participantes de 50 esperados), si bien no se llegó al 100%, se logró una participación significativa. En la sede principal se superó la meta con un 104,5% de participación (209 participantes de 200 esperados).

Ambas sesiones informativas fueron desarrolladas por medio de stands ubicados en lugares estratégicos de cada sede, es decir que la metodología consistió en que los colaboradores interesados en el tema pudieran acercarse, escuchar la información, interactuar con cada expositor y realizar las actividades lúdicas; sin embargo, se reconoce que, inicialmente se presentó baja participación, por lo cual fue necesario tomar las siguientes medidas:

- En la sede ambulatoria se realizó convocatoria por áreas y servicios, lo que implicó el desplazamiento por los bloques y pisos, invitando a los colaboradores a participar del evento.
- En la sede principal si bien se realizó convocatoria con difusión de los coordinadores, también fue necesaria la intervención por áreas y servicios, requiriendo el apoyo del subproceso de Salud y Seguridad en el Trabajo. Esto permitió que se tuviera una mayor cobertura y que, además, algunas áreas asistenciales a las cuales se les imposibilita el desplazamiento pudieran acceder a la información y participar de las actividades.

De acuerdo con lo anterior, a la fecha de seguimiento de ambos indicadores para el segundo objetivo específico, se evidencia el cumplimiento en su totalidad. Si bien es un indicador positivo para futuras actividades de socialización de las medidas de conciliación, se recomienda llevar a cabo un mayor número de estos eventos, manteniendo una periodicidad y, además, utilizando diferentes metodologías de socialización, que permitan establecer una meta significativamente más alta en el número de participantes.

6.2.2 Evaluación indicador cualitativo

El indicador cualitativo del segundo objetivo específico fue: los colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia conocen las medidas de conciliación, saben acceder a ellas y aplicarlas en su vida laboral. Este indicador contó con una encuesta de conocimientos como fuente de verificación, la cual tuvo como objetivo valorar el conocimiento de los colaboradores respecto a las medidas de acuerdo con la información socializada durante las sesiones informativas. A

continuación (**Tabla 6**) se presenta el análisis con base en las respuestas y el porcentaje de precisión de estas:

Tabla 6

Resultados encuesta de conocimientos medidas de conciliación

#	Pregunta	Respuesta	Precisión *
1	¿Qué significa EFR?	Empresa Familiarmente Responsable	87%
2	¿Cuál es el beneficio que te otorga un bono de \$300.000?	Beneficio por matrimonio	79%
3	¿Cuál es el primer beneficio que obtienes automáticamente al vincularte al Hospital?	Póliza de vida	93%
4	De los siguientes beneficios ¿Cuál NO hace parte de los otorgados por EFR?	Día de la familia	36%
5	¿Cuántos días se dan por licencia remunerada para educación no formal?	2 días para eventos nacionales y 4 para internacionales	85%
6	El auxilio óptico te brinda \$60.000 para la compra de gafas:	Falso (brinda \$50.000)	55%
7	¿Dónde se encuentra el Manual de Calidad de Vida EFR?	Calipsu - Gestión del talento humano - Calidad de vida - Manuales y modelo - Manual de calidad de vida EFR.	73%
8	Al solicitar un beneficio EFR debo tener en cuenta:	Visto bueno del jefe inmediato y de Calidad de vida.	81%
9	¿Cuántas horas se brindan para la jornada especial en educación?	1 hora	60%
10	¿Cuántos días hábiles remunerados te brinda el beneficio por matrimonio?	3 días hábiles	80%
11	¿Máximo cuántos días al año puedes solicitar por el beneficio de mudanza?	1 día	86%
12	El beneficio de orientación psicológica aplica para:	Colaboradores y sus hijos	78%
13	¿Cuál es el beneficio que te otorga un bono por \$250.000?	Beneficio económico por maternidad o paternidad	86%
14	¿Qué beneficio te brinda media jornada laboral remunerada?	Día de cumpleaños	88%
15	En la orientación psicológica únicamente puedo consultar por temas laborales:	Falso (es posible consultar por temas extralaborales)	100%
16	El beneficio de quinquenios se brinda por cumplir los siguientes años de servicio:	5, 10, 15, 20, 25	80%
17	¿Cuántos días remunerados se brindan por el cumplimiento de 15 años de labor?	4 días remunerados	80%
18	¿Qué beneficio te brinda un reembolso de máximo \$500.000?	Auxilio por urgencias odontológicas	63%
Total			77%

* La precisión hace referencia al porcentaje de respuestas correctas del total de participantes.

Las medidas de conciliación en el Hospital Alma Máter actualmente son 53, las cuales se dividen en los subgrupos de calidad en el empleo, flexibilidad temporal y espacial, apoyo a la familia y a los colaboradores, desarrollo personal y profesional e igualdad y oportunidades. En la

socialización se abordaron la mayoría de los beneficios y se hizo hincapié en la ruta para acceder a información detallada acerca de estos (Manual de Calidad de Vida EFR).

La encuesta de conocimientos estuvo compuesta por 18 preguntas de selección múltiple, de las cuales 15 fueron sobre beneficios específicos y 4 de conocimiento general (preguntas 1, 4, 7, 8). En esta actividad participaron 93 colaboradores que corresponden a la totalidad de asistentes a los stands informativos, debido a que la intervención por áreas no contó con la aplicación de la encuesta. A continuación, se señalan los principales resultados:

- Los participantes tienen mayor claridad respecto al beneficio de orientación psicológica (100%), póliza de vida (93%) y día de cumpleaños (88%). Estos beneficios fueron ampliamente socializados, pero además se infiere que se tiene una mayor apropiación, debido a que 1) el beneficio de cumpleaños es uno de los más utilizados por los colaboradores, incluso se envía una felicitación y recordatorio de la media jornada laboral remunerada por medio de Gestión Documental. 2) El beneficio de póliza de vida es informado desde el ingreso al hospital, ya que se establecen los beneficiarios. 3) El beneficio de orientación psicológica fue socializado por áreas y servicios en meses anteriores con la psicóloga del subproceso.
- Se presenta poca claridad frente al día de la familia (36%), esto se debe a que, si bien es un beneficio, no hace parte de los que se brindan como Empresa Familiarmente Responsable debido a que es una jornada que se otorga por ley. Algunos de los participantes también expresaron su confusión frente al beneficio de fería de la familia, el cual sí hace parte de las medidas de conciliación.
- Se presenta menor claridad frente a los beneficios de auxilio óptico (55%), jornada especial en educación (60%) y auxilio por urgencias odontológicas (63%). Frente al beneficio de auxilio óptico, en la retroalimentación los participantes manifestaron confusión ya que conocían que se brindaba un valor de \$50.000; sin embargo, consideraron que era probable su aumento debido a un nuevo año en curso. Para el beneficio de la jornada especial en educación se infiere que se presentó menor claridad, debido a que la cantidad de horas fue actualizada recientemente, incluso el cambio apenas se estaba informando en el evento realizado. El beneficio de auxilio por urgencias odontológicas de acuerdo con lo expresado era uno de los más desconocidos por parte de los colaboradores y si bien se socializó que hacía parte de los otorgados, no se tenía certeza del valor máximo de devolución.

- En general, se evidencia entendimiento y comprensión entre los colaboradores frente a las medidas de conciliación, con un porcentaje total de respuestas acertadas del 77%. Algunas de las respuestas erradas también se deben a que la herramienta digital en la que se recopilaban las respuestas contaba con tiempo límite (esto con el objetivo de hacer que fuera más interactivo y emocionante); sin embargo, algunos participantes también mencionaron que no les fue posible leer con detenimiento y seleccionar la respuesta correcta por la premura del tiempo.

Es importante resaltar que la socialización permitió que fueran expresadas recomendaciones a las medidas de conciliación por parte de los colaboradores, entre las que se encuentran:

- **Incluir o considerar el beneficio de alimentación:** teniendo en cuenta que los horarios en el hospital son extensos, algunos colaboradores no cuentan con la posibilidad de preparar sus alimentos para el siguiente día, por lo que la compra de almuerzos es recurrente. Teniendo en cuenta esto, solicitan que sea posible realizar descuento de un porcentaje del valor total de los almuerzos o que exista la posibilidad de deducir los valores por nómina.
- **Incluir o considerar el beneficio de luto por mascotas:** si bien se cuenta con la posibilidad de tomar un día hábil a causa de la muerte de mascotas, esto no se encuentra definido como medida de conciliación, por tanto, queda a disposición personal de cada coordinador.
- **Incluir o considerar el beneficio de transporte:** especialmente para el personal asistencial que cumplen turnos extensos y en horarios de noche, se hace necesario ofrecer la posibilidad de transporte (ruta). De acuerdo con quienes realizan la recomendación, esta posibilidad estuvo implementándose en años anteriores a causa de la pandemia y trae beneficios como menor tiempo de desplazamiento y mayor seguridad.
- **Incluir o considerar el beneficio de una jornada laboral por graduación personal:** en caso de culminar los estudios en los niveles técnicos, tecnológicos, de pregrado o posgrado, contar con una jornada laboral libre y remunerada que permita realizar los debidos trámites y disfrutar del logro académico.

A su vez, la socialización permitió que se identificara la necesidad de continuar socializando con mayor constancia las medidas de conciliación, realizando la actualización pertinente en caso

de que se presenten cambios. Esta socialización también se debe realizar con un mayor énfasis para los coordinadores de las áreas y servicios, debido a que algunos suelen tener mayores o distintas exigencias ante las solicitudes realizadas por los colaboradores.

Por otro lado, el *Manual de Calidad de Vida EFR* y las piezas digitales publicadas en la intranet no contienen suficientes claridades frente a algunas de las medidas, por ello, es necesario que se especifiquen términos y condiciones, ejemplo de esto: tiempo límite para solicitar los beneficios y soportes que se deben anexar a algunas solicitudes.

7 Evaluación del proyecto

7.1 Logros y fortalezas

- El proyecto de intervención ha logrado avances frente al objetivo principal el cual fue el fomento del bienestar laboral. Las actividades realizadas y los recursos difundidos han permitido que los colaboradores tengan una mayor comprensión de los beneficios y medidas de conciliación disponibles, lo cual es crucial para mejorar su calidad de vida y su desempeño laboral. Asimismo, se aportó al fortalecimiento de la cultura organizacional, debido a que, conocer las medidas y hacer uso de ellas, promueve que los colaboradores se sienten más valorados y reconocidos como parte integral del hospital, lo que fortalece su sentido de pertenencia, compromiso y motivación.
- Entre los logros más significativos se encuentra la identificación de necesidades, expectativas y la recepción de recomendaciones de los colaboradores, información que se espera sirva de insumo para futuros proyectos de intervención, permitiendo que las acciones empleadas sean más precisas y efectivas al abordar las áreas de mejora señaladas desde la voz de los propios colaboradores. Asimismo, dichas recomendaciones deberán ser consideradas para la actualización y mejora del *Manual de Calidad de Vida EFR*, asegurando que las políticas y estrategias reflejen las realidades y expectativas actuales del personal.
- Frente a la metodología se resalta que el uso de recursos digitales interactivos y, en general, de las TICs como estrategia ha sido poco en el subproceso de Calidad de Vida y en las intervenciones realizadas desde trabajo social. Esto se debe a que se ha priorizado otro tipo de estrategias, como charlas, conversatorios y talleres. Si bien estas aportan significativamente al aprendizaje y la interacción; se reconoce que, dada la dinámica del hospital, el empleo de recursos digitales se presenta como una estrategia viable y pertinente que, en primer lugar, permite tener un alcance de la totalidad de los colaboradores (con herramientas como Gestión Documental y el correo electrónico institucional) y además, posibilita hacer partícipe a sus familias, ya que los recursos están diseñados para que se interactúe de manera colectiva.

7.2 Limitaciones

En el Hospital Alma Máter de Antioquia, existe una percepción generalizada que reduce al área de talento humano a los subprocesos de Administración del personal (selección, desvinculación y nómina) y a Salud y Seguridad en el Trabajo (SST). Ambos subprocesos son fundamentales: la Administración del personal establece el primer contacto con los aspirantes, da continuidad al proceso de vinculación, lleva a cabo el proceso de desvinculación y se encarga de una de las funciones más importantes que es el reporte del salario. Por otro lado, el subproceso de SST, compuesto por un número considerable de personas, desempeña un papel crucial en la seguridad diaria de los colaboradores, garantizando la seguridad.

Esta focalización en Administración del personal y SST hace que el subproceso de Calidad de Vida se perciba más rezagado en cuanto a su capacidad de acción. Aunque ha trazado objetivos importantes y cuenta con numerosas medidas de conciliación, carece de una comunicación efectiva para transmitirlos con los colaboradores. Sumado a ello, el contexto particular del personal de salud, con limitaciones de tiempo y altos riesgos psicosociales, reduce el interés y la participación en las iniciativas que se puedan generar. Esta situación se reconoce como una limitación significativa, ya que las acciones emprendidas deben siempre considerar criterios de viabilidad y pertinencia, lo que, en consecuencia, reduce la capacidad de acción desde trabajo social.

Una limitación importante es que el subproceso de Calidad de Vida y en general talento humano del hospital, presenta una necesidad respecto a profesionales psicosociales, esto se evidencia en que únicamente se cuenta con una profesional en psicología y no se ha tenido vinculación de profesionales en trabajo social. Esta situación representa una limitación en el diseño y ejecución del proyecto de intervención debido a la falta de referentes, acompañamiento directo y retroalimentación de profesionales afines.

Otra de las limitaciones más relevantes fue la falta de planificación y la ejecución tardía del proyecto, que surgió debido a la necesidad de un acompañamiento integral por parte de la institución. Aunque el equipo de Calidad de Vida fomenta la autonomía, valora las contribuciones y la perspectiva profesional como estudiante, es crucial contar con espacios de acompañamiento que proporcionen las herramientas necesarias para llevar a cabo los procesos de manera efectiva; además, estos espacios deben permitir realizar evaluaciones periódicas del progreso.

7.3 Aportes desde trabajo social

Trabajo social en el área de talento humano del Hospital Alma Máter de Antioquia tiene como principal objetivo la promoción del bienestar laboral y la calidad de vida de los colaboradores y sus familias. En este sentido, se busca la consolidación de equipos de alto desempeño que garanticen la prestación de un servicio de salud óptimo para que, a su vez, esto se vea reflejado en la satisfacción de los usuarios.

Se reconoce que trabajo social logró una alineación efectiva a los objetivos del subproceso de Calidad de Vida, lo que se refleja en la pertinencia de las acciones emprendidas. Asimismo, se aportó de manera significativa a los procesos descritos a continuación:

- Despliegue del programa creciendo juntos en familia que tiene como producto el presente proyecto de intervención.
- Caracterización sociodemográfica del personal administrativo y asistencial del hospital, proceso para el cual se trazó una meta de 300 colaboradores encuestados, de los cuales se presenta un avance parcial de 153 (a fecha de presentación del presente informe sin culminación de la práctica profesional).
- Identificación de necesidades entre las que se resalta que la socialización de las medidas de conciliación surge a causa de reconocer y tramitar una de las inconformidades señaladas desde los colaboradores. Esta acción también permitió sugerir la inclusión de nuevas medidas de conciliación descritas anteriormente, que se espera que aporten al fortalecimiento del modelo EFR en el hospital.
- Planificación y ejecución conjunta con el equipo de Calidad de Vida de las actividades de bienestar desarrolladas desde el mes de febrero a mayo: conmemoración del día de la mujer, celebración día del hombre, día de la madre, día del niño y día de la enfermería. A partir de junio se cuenta con el cronograma de publicación mensual de los boletines, la conmemoración del día del orgullo y la celebración del día de la mascota.

7.4 Evaluación de la institución como agencia de práctica

El Hospital Alma Máter de Antioquia no solo cumple con su rol principal como prestador de servicios de salud, sino que también se destaca por ser un centro de formación por excelencia, ofreciendo las herramientas necesarias para el desarrollo de la práctica profesional de estudiantes. Además, promueve un ambiente de aprendizaje colaborativo y de crecimiento profesional que no solo beneficia a los estudiantes, sino que también contribuye al desarrollo continuo de las competencias y habilidades de los equipos de trabajo.

Frente a talento humano y en especial el subproceso de Calidad de Vida, es importante destacar que, aunque no se cuenta con un profesional específico en trabajo social, el equipo tiene un enfoque interdisciplinario: está compuesto por personas con distintos niveles de educación superior, desde técnicos hasta profesionales, lo cual amplía el campo de actuación desde el nivel operativo hasta el de planificación estratégica. Este equipo también ha generado un contexto propicio para que se desarrollen relaciones más horizontales, sus integrantes poseen tanto una alta calidad profesional como personal, están familiarizados con las dinámicas de prácticas, ya que han dedicado su tiempo, conocimiento y experiencia al asesoramiento de estudiantes.

En relación con lo mencionado anteriormente, es necesario reconocer que para que el hospital, y particularmente el subproceso de Calidad de Vida, siga siendo una opción viable para el desarrollo de la práctica profesional, es fundamental contar con un acompañamiento integral que asegure el cumplimiento de los objetivos trazados y fomente el aprendizaje colectivo. Este acompañamiento integral debe iniciar desde el proceso de inducción, donde se establezca el debido empalme con las funciones a realizar por parte del practicante de trabajo social que culmina el proceso. Asimismo, deberá continuar con periodicidad de reuniones tanto con la persona que realice la función de acompañante institucional, como mayores encuentros interinstitucionales.

7.5 Recomendaciones

- Este proyecto sienta las bases para futuras intervenciones con la metodología utilizada, especialmente frente al uso de TICs y la movilización de herramientas como el correo electrónico institucional y Gestión documental, por tanto, se recomienda seguir potenciándola para que la información y los beneficios se socialicen de manera más fluida y eficiente. Esto

será posible manteniendo una periodicidad respecto a las difusiones y logrando que los boletines contengan información precisa, útil e interactiva.

- Frente a la continuidad del proyecto, se recomienda realizar las socializaciones de las medidas de conciliación de manera más frecuente, haciendo uso de diversas estrategias que fomenten el interés y la participación de los colaboradores. Adicionalmente, se debe tener en cuenta la priorización de estrategias vinculantes con 1) el personal que realiza trabajo en casa o teletrabajo, 2) el personal que hace parte de áreas las cuales presentan una mayor limitación frente al tiempo y al desplazamiento como cirugía y UCI, 3) quienes no se encuentran constantemente en la sede principal y en la sede ambulatoria (como el personal de la sede anexa y de atención domiciliaria).
- Para el equipo de Calidad de Vida se hace necesario un trabajo más articulado, que posibilite establecer acuerdos, planear conjuntamente actividades o estrategias y reconocer la gestión realizada. Para ello se recomienda mayor periodicidad en las reuniones, que cada integrante cuente con suficiente tiempo y disposición y que, asimismo, se lleven a cabo actividades integrativas, que fortalezcan la cohesión grupal y la alineación con los objetivos.
- Para posteriores intervenciones de trabajo social en el subproceso de Calidad de Vida, se recomienda contar con una sistematización rigurosa de las acciones realizadas, esto significa que cada actividad o estrategia establezca de manera clara sus objetivos, justificación y descripción y evaluación, intencionados desde trabajo social (por ejemplo, a través de una ficha técnica). Si bien lo anterior se detalla en los informes de los proyectos de intervención, el subproceso presenta para algunas de sus acciones una carencia de fundamentación teórica y metodológica necesaria para darle continuidad a la certificación EFR.
- Una de las necesidades latentes es la vinculación de un profesional en trabajo social. Esto puede representar numerosos aportes positivos al área de talento humano, pero, sobre todo, representa una perspectiva necesaria y acorde para las acciones que se generan desde el subproceso de Calidad de vida. Trabajo social tiene en cuenta las diferentes dimensiones del ser humano, por ello, alineado al modelo EFR, podrá otorgar una visión integral de las estrategias que permitan que el subproceso cumpla con sus objetivos y además que garantice la continuidad de las acciones y proporcione un referente para los futuros practicantes del área.

Referencias

- Agulló, E., & Segurado, A. (2002). Calidad de vida laboral: Hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.
- Fóscolo, N. (2004). *La ética ciudadana: Una fundamentación de la ética profesional del trabajador social*. 4. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-tecnologica-del-peru/ciudadania-y-reflexion-etica/foscolo-confluencia-4/14885369>
- Fuentes, M. (2014). *Dimensión política de la intervención del Trabajo social*. https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/clase_13_maria_pilar_fuentes__dimension_politica_de_la_intervencion_del_trabajo_social__2014.pdf
- Fundación MásFamilia. (s.f). *Qué es conciliación*. Fundación Másfamilia. <https://masfamilia.org/conciliacion/>
- González, A. (2002). *Modelos de actuación en trabajo social*. https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/4/4649/bloque_Modelos.pdf
- Henaó, A. M. G. (2012). Recuperación crítica de los conceptos de familia, dinámica familiar y sus características. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 35, 326-345.
- Hospital Alma Máter de Antioquia. (s. f.). *Plataforma estratégica*. Hospital Alma Máter de Antioquia. <https://almamater.hospital/politicas-estrategicas/>
- Hospital Alma Máter de Antioquia (2022). *Reforma estatutos de la corporación prestadora de servicios de salud* <https://almamater.hospital/wp-content/uploads/2022/09/ESTATUTOS-2022.pdf>
- Londoño, L. (2008). *Ética y trabajo Social: Una aproximación a los DebateS contemporáneos a partir De Un eStado Del arte*. 9. <https://www.studocu.com/cl/document/instituto-profesional-iplacex/mediacion-familiar/etica-y-ts-familia/56314482>
- Mafud, J. (2016). Socialización y compromiso organizacional: Una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(3), 239-247.
- Montoya, L. A., Arias, L. M. P. D., & Montoya, C. L. V. (2008). El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual. *Scientia Et Technica*, XIV(40), 117-119.
- Muntadas, B. (2016). *Inmediatez, Capitalismo y Vidas Aceleradas*. Chiado Editorial

Anexo 2. Pieza gráfica Socialización de beneficios EFR

Queremos que estés completamente informado y que tengas acceso a todos los **incentivos y beneficios** disponibles para ti como colaborador de nuestro hospital.

Te invitamos a la **socialización de beneficios EFR** donde compartiremos a detalle cada una de nuestras medidas.

<p>Prado: Miércoles 5 de junio 8:00 a.m. – 12:00 p.m. Bloque A, plazoleta.</p>	<p>León XIII: Jueves 6 de junio 8:00 a.m. – 3:00 p.m. Bloque 1, piso 1.</p>
---	--



Hospital **AlmaMáter** | *Sermás familia* | **efr**

 @hospitalalmamater
  /Hospital Alma Máter de Antioquia
  @HospAlmaMater | almamater.hospital

Anexo 3. Portada Boletín 1 Juntos somos bienestar

Juntos somos bienestar

Juntos somos bienestar es una iniciativa diseñada pensando en nuestros colaboradores del Hospital Alma Máter de Antioquia. Buscamos promover el **equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral** a través de contenidos lúdicos y formativos que te permitan obtener nuevos **aprendizajes**.

Para esta estrategia hemos creado recursos interactivos que pueden ser de interés para ti y tu núcleo familiar; estos contenidos son diversos y pueden abarcar temas como la calidad del tiempo personal y familiar, la comunicación, la resolución de conflictos, las labores del hogar, la salud mental y muchos otros. **¿Te atreves a explorarlos?**

El tema para nuestro primer boletín es:

¿TIEMPO DE CALIDAD O EN CANTIDAD?

 **Recomendación:**

Da [clic aquí](#) para ver "El valor del tiempo" en YouTube

Hospital **AlmaMáter** | *Sermás familia* | **efr**

Anexo 4. Cronograma 2024 Boletín Juntos somos bienestar

Boletín número	Fecha publicación	Tema
1	17/06/2024	Tiempo de calidad personal y familiar
2	25/07/2024	Familias multiespecie
3	29/08/2024	Finanzas en familia
4	26/09/2024	Comunicación familiar
5	31/10/2024	Salud mental
6	28/11/2024	Violencias basadas en género (VBG)
7	26/12/2024	Alimentación saludable