



Hacia un entorno laboral más efectivo: propuesta de intervención para el fortalecimiento de la estrategia 'Todo por el Bienestar Laboral' en el Bienestar de la Escuela de Microbiología

Eliana Vanessa Atehortua Gómez

Informe de práctica presentado para optar al título de Trabajadora Social

Asesora Académica

Luisa Fernanda Martínez Osorio, Especialista en políticas públicas y justicia de género

Acompañante institucional

Claudia Agudelo Escobar, Magíster en Educación y Desarrollo Humano

Universidad de Antioquia

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Trabajo Social

Medellín

2024

Cita

(Atehortua Gómez., 2024)

Referencia

Atehortua Gómez, E. (2024). *Hacia un entorno laboral más efectivo: Propuesta de intervención para el fortalecimiento de la estrategia 'Todo por el Bienestar Laboral' en Bienestar de la Escuela de Microbiología* [Pregrado]. Universidad de Antioquia, Medellín.

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

Agradecimientos

En primer lugar, quiero expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a mis padres, quienes con su sacrificio, sus sabios consejos y su amor incondicional han sido mi pilar en este camino; su confianza en mí, incluso en los momentos en que yo misma dudaba, me ha dado la fuerza para superar cada obstáculo. Gracias por ser mi guía, por creer en mis sueños y por brindarme siempre su apoyo incansable, sin el cual este logro no habría sido posible.

A mis amigas, quienes han sido una luz brillante en los momentos de oscuridad, gracias por ser mi fuente constante de ánimo y por rodearme con su amor y apoyo incondicional.

A mi asesora, le extiendo mi más profundo agradecimiento por su invaluable orientación y por las valiosas herramientas que me proporcionaron para llevar a cabo esta propuesta; su apoyo incondicional no solo fue fundamental en el ámbito académico, sino también en los momentos difíciles. Agradezco su respaldo, su capacidad de escucha y su disposición para ayudar siempre.

Finalmente, quiero expresar mi gratitud al Bienestar de la Escuela de Microbiología ya todas las personas que, de una forma u otra, contribuyeron para que esta propuesta se hiciera realidad. Sus aportes resultaron en valiosos aprendizajes, tanto a nivel personal como académico.

Tabla de contenido

Resumen	12
Abstract	13
Presentación	14
1. Objetivos de la evaluación	16
1.1. Objetivo general	16
1.2. Objetivos específicos.....	16
2. Capítulo 1. Práctica II.....	17
2.1. Objetivos de la práctica	17
2.1.1. Objetivo general	17
2.1.2. Objetivos específicos.....	17
2.2. Proyecto de intervención profesional	18
2.2.1. Contexto territorial de la práctica.....	18
2.2.2 Contexto institucional	22
2.2.3 Contexto normativo.....	35
2.2.4 Población.....	39
2.2.5 Concepción de los sujetos desde la institución y el Trabajo Social	40
2.2.6 Rol de la (el) Trabajadora Social.....	41
2.3 Situación diagnóstica y objeto de intervención social.....	43
2.3.1 Intencionalidades.....	48
2.3.2 Condicionantes	51
2.3.3 Justificación.....	52
2.4 Fundamentación teórica	53
2.4.1 Enfoque teórico	53
2.4.2 Referente conceptual	54

2.5 Fundamentación metodológica	59
2.5.1 Tipo de intervención.....	60
2.5.2 Método de intervención.....	60
2.5.3 Técnicas.....	63
2.5.4 Lo Ético y lo Político	66
2.5.5 Planeación operativa	67
2.6 Resultados esperados.....	67
2.7 Sistema de seguimiento y evaluación.....	68
3. Capítulo 2. Valoración del acompañamiento en el proceso de práctica.....	71
3.1 Asesorías académicas	71
3.2 Acompañamiento institucional.....	72
4. Capítulo 3. La institución de práctica.....	73
4.1 Recursos	73
4.2 Oportunidades	74
5. Capítulo 4. Principales resultados del proceso de práctica	76
5.1 Sembrando Bienestar.....	76
5.2 Liderazgos que transforman	79
5.3 Liderazgo en acción	84
6. Dificultades y Recomendaciones	88
7. Consideraciones finales acerca del papel y los retos del trabajo social en la institución.....	90
Referencias	92
Anexos.....	96

Lista de tablas

Tabla 1 Resultados del proceso de práctica académica.....87

Lista de figuras

Figura 1 Organigrama de Bienestar Universitario26

Figura 2 Sistema de Bienestar Universitario.....26

Figura 3 Organigrama de Escuela de Microbiología31

Figura 4 Organigrama de Bienestar de la Escuela de Microbiología.....32

Figura 5 Planeación Operativa propuesta de intervención.....67

Figura 6 Taller “Desconéctate para conectar”77

Figura 7 Taller “Desconéctate para conectar”78

Figura 8 Taller “Desconéctate para conectar”78

Figura 9 Pausa activa cognitiva “Liderazgos”80

Figura 10 Pausa activa cognitiva “Liderazgos”81

Figura 11 Microideas: Buzón de Soluciones82

Figura 12 Pausa activa cognitiva “Reconocimiento al equipo de trabajo”83

Figura 13 Pausa activa cognitiva “Reconocimiento al equipo de trabajo”83

Figura 14 Guía práctica digital “Liderazgo y Bienestar”85

Figura 15 Guía práctica digital “Liderazgo y Bienestar”86

Resumen

El presente informe de prácticas corresponde a la ejecución de la propuesta de intervención titulada “Hacia un entorno laboral más efectivo: Propuesta de intervención para el fortalecimiento de la estrategia ‘Todo por el Bienestar Laboral’ en Bienestar de la Escuela de Microbiología”, realizada durante el proceso de práctica académica II y III del Departamento de Trabajo Social de la Universidad de Antioquia.

Esta propuesta se enmarca en el paradigma sociocrítico y adopta el enfoque a Escala Humana y el de capacidades. Su objetivo principal fue fortalecer las líneas de acción de la estrategia “Todo por el bienestar laboral” mediante la implementación de estrategias promocionales, educativas y comunicativas, con el fin de mejorar la salud mental y la convivencia entre docentes, administrativos y empleados.

El informe presenta de manera detallada el proyecto de intervención, desde la propuesta inicial hasta su ejecución. Además, se incluyen los principales resultados del proceso, tanto cualitativos como cuantitativos, logros y dificultades encontradas. También se destacan ciertos reconocimientos y observaciones sobre el acompañamiento académico e institucional recibido durante la práctica.

Finalmente, se incluye una apreciación del campo de práctica y se finaliza con recomendaciones para seguir fortaleciendo la estrategia “Todo por el bienestar laboral”, con el propósito de continuar promoviendo un entorno laboral más saludable y efectivo en la Escuela de Microbiología.

Palabras clave: liderazgo, reconocimiento, bienestar laboral, salud mental.

Abstract

This internship report corresponds to the execution of the intervention proposal titled “Towards a More Effective Work Environment: Intervention Proposal for Strengthening the ‘Everything for Labor Well-Being’ Strategy in the Well-Being Department of the School of Microbiology,” carried out during the academic internship process II and III of the Social Work Department at the University of Antioquia.

This proposal is framed within the socio-critical paradigm and adopts the Human Scale and capabilities approaches. Its main objective was to strengthen the lines of action of the “Everything for Labor Well-Being” strategy through the implementation of promotional, educational, and communicative strategies, with the aim of improving mental health and coexistence among teachers, administrative staff, and employees.

The report presents the intervention project in detail, from the initial proposal to its execution. Additionally, it includes the main qualitative and quantitative results of the process, achievements, and challenges encountered. Certain acknowledgments and observations regarding the academic and institutional support received during the internship are also highlighted.

Finally, an appreciation of the field of practice is included, concluding with recommendations for further strengthening the “Everything for Labor Well-Being” strategy to continue promoting a healthier and more effective work environment at the School of Microbiology.

Keywords: leadership, recognition, labor well-being, mental health.

Presentación

El presente proyecto se elabora en el marco de la práctica profesional II y III de Trabajo Social en la Unidad de Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, específicamente en la línea de Bienestar Laboral, durante el semestre 2024-1 y 2024-2, comprendiendo el periodo del 5 de febrero de 2024 al 5 de octubre de 2024.

Es importante señalar que, para las Instituciones de Educación Superior en el país, el establecimiento de Sistemas de Bienestar Universitario se ha convertido en una prioridad, con el objetivo de promover un desarrollo integral en las dimensiones profesional, académica y también en lo humano y personal. En este sentido, la Universidad de Antioquia aprobó en el año 2000 un Estatuto que establece su Sistema de Bienestar Universitario. Desde entonces, diversas unidades académicas han desarrollado y fortalecido sus propias iniciativas en torno al Bienestar, convirtiéndose en espacios de acción para disciplinas como el Trabajo Social. En este contexto se enmarca la presente propuesta de intervención, que implementa acciones y estrategias para fortalecer el Sistema de Bienestar Universitario.

El informe presenta de manera detallada el proyecto de intervención, comenzando con la propuesta inicial que contextualiza el campo de práctica a intervenir, proporcionando un marco de comprensión que permite conocer el entorno, las características, dinámicas, debilidades y capacidades del campo. Esto facilita la identificación de desafíos y oportunidades, estableciendo una base sólida para la descripción de la situación diagnóstica y la configuración del objeto de intervención. Asimismo, se detallan el objetivo general y los objetivos específicos, junto con la fundamentación teórica y metodológica del proyecto. También se aborda la dimensión ético-política, que considera las implicaciones éticas en el ejercicio profesional y los criterios políticos, así como los resultados esperados, indicadores y el plan de acción del proyecto hasta su ejecución.

Además, se incluyen los principales resultados del proceso, tanto cualitativos como cuantitativos, así como los logros y dificultades encontradas. Se destacan reconocimientos y observaciones sobre el acompañamiento académico e institucional recibido durante la práctica. Finalmente, se incluye una apreciación del campo de práctica y se concluye con recomendaciones para seguir fortaleciendo la estrategia “Todo por el bienestar laboral”, con el propósito de promover un entorno laboral más saludable y efectivo en la Escuela de Microbiología.

El objetivo de esta intervención fue contribuir al fortalecimiento de las líneas de acción de la estrategia “Todo por el bienestar laboral” desde la Unidad de Bienestar de la Escuela de Microbiología, mediante la implementación de actividades que promuevan la salud mental y la convivencia entre docentes, administrativos y empleados, enfocándose en el fortalecimiento del liderazgo, el reconocimiento y la salud mental.

1. Objetivos de la evaluación

1.1. Objetivo general

Valorar los resultados del proceso de práctica académica II y III orientado a fortalecer las líneas de acción de la estrategia “Todo por el bienestar laboral” en la Unidad de Bienestar de la Escuela de Microbiología.

1.2. Objetivos específicos

- Analizar la calidad y efectividad del acompañamiento brindado por la institución durante el proceso de práctica, identificando fortalezas y áreas de mejora.
- Presentar los resultados, logros y dificultades alcanzados durante la práctica, en términos de los objetivos propuestos.
- Reflexionar sobre el papel y los retos del trabajo social en la institución, identificando los principales retos y aportes.

2. Capítulo 1. Práctica II

En este apartado se incluyen los productos elaborados principalmente durante el desarrollo de la práctica II del pregrado en Trabajo Social, con el propósito de guiar las acciones en la práctica profesional III. Se presentan aquí tanto los objetivos generales como los específicos, junto con el proyecto de intervención.

2.1. Objetivos de la práctica

2.1.1. Objetivo general

Fortalecer las líneas de acción de la estrategia “Todo por el bienestar laboral”, desde la Unidad de Bienestar de la Escuela de Microbiología, mediante la implementación de actividades que promuevan la salud mental y la convivencia entre docentes, administrativos y empleados, esto en el marco de la práctica Profesional II Y III durante el 2024.

2.1.2. Objetivos específicos

- Desarrollar estrategias de difusión que permitan transmitir información relevante y herramientas prácticas para mejorar el bienestar emocional y la calidad de vida de los miembros de la Escuela de Microbiología
- Promover un ambiente de trabajo colaborativo en los diferentes servicios de la Escuela de Microbiología mediante el reconocimiento de liderazgos, con el fin de mejorar la coordinación interdepartamental y potenciar el bienestar laboral
- Potenciar las habilidades de liderazgo de los gestores de bienestar laboral con el fin de mejorar la eficacia y el impacto de los programas de bienestar laboral en los servicios de la Escuela de Microbiología.

2.2. Proyecto de intervención profesional

2.2.1. Contexto territorial de la práctica

La ciudad de Medellín se encuentra en el noroccidente de Colombia, en la cordillera central, a una altitud de 1.479 metros sobre el nivel del mar, en el Valle de Aburrá, que abarca diez municipios en total; su área urbana cubre 111,61 km², mientras que el área rural abarca 263,04 km², con una expansión adicional de 1,75 km². El río Medellín, que cruza la ciudad de sur a norte, es su principal cuenca hídrica, y la temperatura promedio es de 24°C.

Como capital del Departamento de Antioquia, Medellín es el núcleo territorial del Área Metropolitana del Valle de Aburrá y limita con 12 municipios: Heliconia, Angelópolis y Ebéjico al occidente; Guarne y Rionegro al oriente; Envigado, Itagüí, La Estrella y el Retiro al sur; y San Jerónimo, Bello y Copacabana al norte.

La ciudad está dividida político-administrativamente en 16 comunas en la zona urbana, que incluyen 249 barrios, y cinco corregimientos en la zona rural: San Sebastián de Palmitas, San Cristóbal, Altavista, San Antonio de Prado y Santa Elena, que agrupan 54 veredas. Estos corregimientos, con características periurbanas o urbano-rurales, son impactados por la metrópoli, siendo la mayoría considerados centros dormitorio, ya que sus habitantes desarrollan sus actividades fuera de ellos. Sin embargo, algunos, como San Sebastián de Palmitas y una parte de San Cristóbal, constituyen excepciones a esta dinámica. (Alcaldía de Medellín, 2022)

En las últimas décadas, la ciudad de Medellín ha experimentado una transformación notable que ha capturado la atención tanto a nivel nacional como internacional. Una vez conocida por ser un epicentro de violencia vinculada al narcotráfico y al conflicto armado, Medellín ha logrado reinventarse como un símbolo de progreso urbano, innovación y riqueza cultural. Este cambio ha sido el resultado de un esfuerzo conjunto de varios actores, incluida la Universidad de Antioquia, cuyo papel ha sido fundamental en la revitalización del tejido social y cultural de la región.

Por otro lado, la falta de acceso a la educación en algunos sectores de la ciudad es un desafío que afecta directamente el desarrollo social y económico de la comunidad, ya que aunque se han realizado esfuerzos para mejorar la infraestructura educativa y ampliar el acceso a la educación, aún persisten barreras significativas, como la falta de recursos, la distancia a las instituciones educativas y las limitaciones en la calidad de la enseñanza donde este desafío requiere una

inversión continua en la mejora de la infraestructura escolar, el acceso a recursos educativos y la capacitación docente, así como la implementación de programas que fomenten la permanencia y el éxito escolar de todos los estudiantes.

A pesar de estos avances, Medellín todavía enfrenta desafíos significativos que amenazan con obstaculizar su crecimiento y desarrollo sostenible. El desempleo sigue siendo una preocupación importante, especialmente entre los jóvenes y las poblaciones vulnerables, lo que genera tensiones sociales y económicas. Además, la desigualdad económica persistente y la falta de acceso a la educación en algunos sectores representan barreras significativas para la igualdad de oportunidades y el bienestar de todos los ciudadanos.

En este contexto, se ubica geográficamente el campus "Ciudad Universitaria" de la Universidad de Antioquia, situado al norte del distrito de Medellín, entre el Parque de Los Deseos y la avenida Regional; con una extensión de aproximadamente 287,467 m² y una superficie construida de alrededor de 133,942 m², este campus ofrece amplios espacios comunes para la comunidad universitaria entre los que se destacan el Museo Universitario, el Teatro Universitario, la Biblioteca Central y la Unidad Deportiva. Además, la universidad cuenta con múltiples sedes en otras regiones del país, como Puerto Berrío, Cauca, Santa Fe de Antioquia, Segovia, Amalfi, El Carmen de Viboral, Sonsón, Andes, Carepa, Apartadó, Turbo y Yarumal, lo que amplía su alcance y oferta educativa, ofreciendo más de 130 programas de pregrado y alrededor de 184 programas de postgrado, incluyendo especializaciones, maestrías y doctorados.

Es importante destacar que la universidad también cuenta con 14 facultades, 4 Escuelas, 4 Institutos y 3 Corporaciones, lo que la convierte en una "miniciudad" dentro de Medellín, que conecta estratégicamente con puntos clave de la ciudad, como el sistema metro, Parque Norte, Parque de los Deseos y el Jardín Botánico.

Como institución pública, la UdeA adquiere su financiamiento en gran medida del Estado colombiano a través de recursos públicos asignados por el Gobierno Nacional y el Gobierno Departamental de Antioquia, además, de obtener ingresos por matrículas, servicios de educación continua, proyectos de investigación y extensión, entre otros, tal como lo expresa Restrepo (2021):

El presupuesto de la UdeA se compone de dos fuentes principales de financiamiento, la primera son las transferencias que provienen del gobierno, que alcanzan más o menos el 40% de los recursos, y la segunda los recursos provenientes de las rentas propias que son

alrededor del 40-45%; hay una tercera fuente son los recursos de estampilla que suman cerca del 10% del presupuesto. Según el Vicerrector, estos recursos, por Ley, permiten mantener la inversión, financiar la investigación, cumplir con los gastos de seguridad social y ahorrar el pago de la deuda. (párr.8)

Esto permite comprender que a pesar de las crisis que históricamente han vivido las universidades públicas del país, la Universidad de Antioquia ha sido una de las instituciones que ha implementado nuevas estrategias para garantizar su sostenibilidad, como la oferta de servicios de extensión que posibilita la reducción en la deserción de estudiantes y la apuesta por la permanencia académica y laboral de la comunidad universitaria.

Es relevante señalar que los recursos económicos que obtiene la universidad se distribuyen entre sus unidades académicas mediante un proceso basado en el presupuesto anual y políticas financieras establecidas. Esta asignación considera diversos factores, como el tamaño de la población y las necesidades individuales de cada unidad, así como los objetivos estratégicos de las facultades, para ello, las unidades directivas toman en cuenta aspectos como el número de estudiantes, los procesos de investigación y otros indicadores relevantes para el sostenimiento de cada una, asegurando una asignación equitativa de recursos para apoyar las funciones y responsabilidades de cada estamento dentro de la universidad. Además, la obtención de recursos también depende de la capacidad de autogestión que cada unidad académica tenga.

En concordancia con su papel como patrimonio científico, cultural e histórico de la comunidad antioqueña y nacional, la universidad está comprometida mejorar las condiciones para el desarrollo y la calidad de vida de sus miembros. Esto se traduce en la oferta de programas y actividades que abarcan diferentes dimensiones del bienestar, incluyendo el desarrollo intelectual, social, físico, cultural y afectivo de la comunidad universitaria. Desde esta perspectiva, la universidad se erige como un centro de creación, preservación, transmisión y difusión del conocimiento y la cultura, fomentando procesos que promueven el sentido de pertenencia hacia la institución y la convivencia entre sus miembros y su entorno, lo que implica la creación de espacios de participación democrática y de diálogo inclusivo, respetando y reconociendo las diversas identidades y realidades de los miembros de la comunidad universitaria (Ministerio de Educación Nacional, 2006).

Asimismo, la Universidad de Antioquia, en ejercicio de la autonomía universitaria y las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra garantizadas por la Constitución Política, se compromete a ser una institución abierta a todas las corrientes del pensamiento. Contribuye a través de la investigación, la docencia y la extensión, al desarrollo social, cultural y económico de la región y el país.

Por lo tanto, más allá de ofrecer programas académicos de alta calidad, la universidad se posiciona como un espacio de encuentro y debate que promueve la reflexión crítica y la participación ciudadana, impulsando la investigación y la extensión universitaria para abordar problemáticas locales y nacionales en áreas como la salud, la educación, el medio ambiente y la inclusión social. Estas acciones, conocidas como Extensión Solidaria, reflejan el compromiso de la universidad con el principio de Responsabilidad Social Universitaria, orientado hacia la reconstrucción del tejido social, la atención a víctimas, la promoción de la salud, el fortalecimiento comunitario y el respeto por la diversidad cultural y el medio ambiente, buscando promover la inclusión y la equidad. Sin embargo, la Responsabilidad Social Universitaria no se limita únicamente a la Proyección Social, sino que también se extiende a una Gestión Administrativa eficiente y transparente, lo que requiere fomentar la corresponsabilidad en el uso de los recursos por parte de directivos, funcionarios y profesores, y promover la comprensión y aplicación de la Sostenibilidad en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), sirviendo como guía para que la Universidad contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de las personas y sus entornos. (Portal UdeA, 2020)

A pesar de su prestigio, la UdeA también enfrenta narrativas y estigmas arraigados en la sociedad, especialmente en temas políticos y sociales, no obstante, su compromiso con la pluralidad de ideas y la libertad de expresión sigue siendo uno de sus pilares fundamentales. Estas dinámicas sociales, intrínsecas al entorno universitario, se reflejan de manera palpable en la comunidad académica, donde el área de bienestar universitario emerge como un actor crucial en la atención y el apoyo integral a los estudiantes, a través de la implementación de diversos programas y servicios diseñados específicamente para abordar las necesidades individuales y colectivas de los miembros de la comunidad estudiantil, donde más allá de brindar asistencia en momentos de dificultad, el objetivo principal es crear espacios de convivencia y participación que trasciendan lo académico, promoviendo el bienestar emocional, físico y social de todos los integrantes, buscando no solo

resolver problemas concretos, sino también fomentar un sentido de pertenencia, solidaridad y colaboración entre los estudiantes, fortaleciendo así el tejido social de la institución educativa.

A partir de estas consideraciones, la propuesta de intervención se llevará a cabo en la Unidad de bienestar de la Escuela de Microbiología, ubicada en el bloque 5-331 del campus "Ciudad Universitaria", cuyo objetivo fundamental es establecer un espacio de acogida y desarrollo del entorno en el que se encuentra, un sitio dedicado a la expansión y el enriquecimiento personal, profesional, social e institucional. En este contexto, se enfoca en garantizar que la Escuela sea un entorno seguro y protector, propicio para la escucha, el autocuidado y el respeto a la diversidad.

Consecuentemente, se dirige el esfuerzo hacia la contribución a la permanencia estudiantil y al bienestar laboral, ampliando su alcance y compromiso más allá del estamento estudiantil, buscando fortalecer el diseño y la planificación de acciones para el bienestar de docentes y empleados, con un énfasis especial en fomentar una cultura de relacionamiento en la Escuela de Microbiología.

Adicionalmente, este espacio ha sido impulsado en gran medida por la formulación, planificación y postulación de proyectos a organizaciones como la Fundación Universidad de Antioquia cuya exitosa ejecución de la mayoría de estos proyectos se ha logrado gracias a los recursos y alianzas proporcionados por este tipo de organizaciones vital que los recursos invertidos (económicos, logísticos y humanos) se traduzcan en una mayor participación estudiantil. Asimismo, es esencial que el personal administrativo y docente encuentre espacios para el reconocimiento a su labor, su fortalecimiento y la construcción de relaciones significativas.

2.2.2 Contexto institucional

Bienestar universitario UdeA

Como institución de educación superior pública, la UdeA se erige como un referente de patrimonio científico, cultural e histórico a nivel nacional y departamental. Su Plan de Desarrollo 2017-2027 subraya su compromiso con la excelencia académica, la ética y la responsabilidad social, en consonancia con los principios constitucionales de 1991 que garantizan su autonomía universitaria y libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra.

En relación con esto, se posiciona como un centro de creación, preservación, transmisión y difusión del conocimiento y la cultura, aspirando a formar profesionales con una calidad académica excepcional y principios éticos arraigados en la búsqueda del cambio social y el aporte universal al conocimiento. Del mismo modo, el Plan de Desarrollo 2017-2027 se entrelaza estratégicamente con el Plan de Acción Institucional (2021-2024), delineando programas y proyectos concretos para fortalecer la permanencia universitaria y los ciclos de vida de todos sus miembros. (Universidad de Antioquia, 2021)

En esta perspectiva, Bienestar Universitario se alinea con el objetivo de la Universidad de Antioquia, no solo al garantizar la formación integral de los estudiantes, sino también al promover una distribución equitativa de beneficios y oportunidades que fomenten el desarrollo humano, contribuyendo así a una mejor calidad de vida y al bienestar general de la comunidad académica en su vida diaria. Además, este espacio se integra con las demás unidades de Bienestar de cada Facultad o Escuela dentro de la institución, aunque estas unidades tienen responsabilidades que provienen del área central, desarrollan estrategias de manera independiente para abordar las necesidades específicas de su comunidad. (Portal UdeA, 2020)

La historia de la Dirección de Bienestar Universitario se remonta décadas atrás y está estrechamente ligada al desarrollo de los objetivos y la misión de la Universidad de Antioquia. Desde sus primeros días en los años 40 y 50, se establecieron servicios médicos y odontológicos para satisfacer las necesidades de la comunidad universitaria; con el tiempo, se implementaron diversas iniciativas destinadas a fortalecer el bienestar estudiantil, como fue el caso de la creación de una oficina de Bienestar en la década de los 60, ubicada en la dependencia de Admisiones y Registro, con el objetivo principal de atender asuntos estudiantiles. En 1968, esta oficina fue adscrita a la Rectoría, lo que agilizó la aprobación de auxilios y apoyos a la comunidad estudiantil, facilitando también el fomento de ciertas actividades culturales.

Además, durante esta misma década, la política nacional de Bienestar Universitario comenzó a orientarse hacia la formación integral de los estudiantes. Este cambio de enfoque tenía como finalidad mejorar las condiciones de vida de los estudiantes en beneficio de su rendimiento académico, adoptando así un enfoque humanista-integral.

En este escenario, en 1971 se fundó la Dirección de Bienestar Universitario la cual juega un papel fundamental al promover y desarrollar actividades que abarcan aspectos intelectuales, académicos, afectivos, sociales y físicos. A lo largo de los años, esta dirección ha evolucionado

para adaptarse a las necesidades cambiantes de la comunidad universitaria, en la actualidad tiene como uno de sus objetivos principales el mejoramiento de la calidad de vida de los estudiantes y contribuir a la formación ciudadana, así como a la construcción de una comunidad universitaria sólida y cohesionada. En los años 80, se inició una transformación para superar el modelo asistencial y promover una concepción integral del bienestar estudiantil. Posteriormente, en la década siguiente, se amplió el enfoque del bienestar universitario para incluir aspectos relacionados con la investigación, la extensión y la gestión universitaria. Esto se reflejó en la creación de secciones específicas dedicadas al bienestar estudiantil, profesoral y para el personal administrativo, las cuales contaron con el respaldo de un comité asesor establecido en 1975, además, se reglamentó la prestación del servicio médico para beneficiarios de los trabajadores oficiales y se inició la estructuración de programas preventivos.

En la década de los 90, se clarificó aún más el concepto de Bienestar Universitario, relacionándolo estrechamente con la investigación, la extensión, la docencia y la gestión universitaria. Se adoptaron medidas para priorizar programas de Promoción y Prevención en el marco de la salud universitaria, conforme a las modificaciones originadas por la Ley de Seguridad Social-100 de 1993 y finalmente, se estableció que el bienestar se concibe como un complemento de la Extensión, Docencia e Investigación, con el desarrollo de proyectos y programas en coordinación con las distintas unidades académicas. En este sentido, los programas de Bienestar Universitario buscan no solo la formación integral estudiantil, sino también una equitativa distribución de beneficios y oportunidades que contribuyan a una mejor calidad de vida y al bienestar general de los estudiantes en su vida diaria.

Misión bienestar universitario

Conforme al Estatuto General de la Universidad de Antioquia (1994), en su artículo 4, el bienestar universitario se concibe desde la perspectiva de que cada miembro del personal universitario, en el ejercicio de su función educativa, es sujeto responsable de su propio bienestar, así como punto de partida para que se difunda a su alrededor. El proceso dinámico que se genera a partir de esto favorece las interacciones en múltiples direcciones y en diferentes campos posibles en la Universidad, lo que repercutirá en beneficios para un bienestar integral y pleno. De forma que

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 (Consejo Superior Universitario, 2000, p.4).

De tal modo, se encarga de promover y desarrollar tanto actividades como programas para la formación académica, intelectual, física, social y afectiva, en pro de mejorar la calidad de vida, aportar a la formación ciudadana y a la construcción de comunidad universitaria.

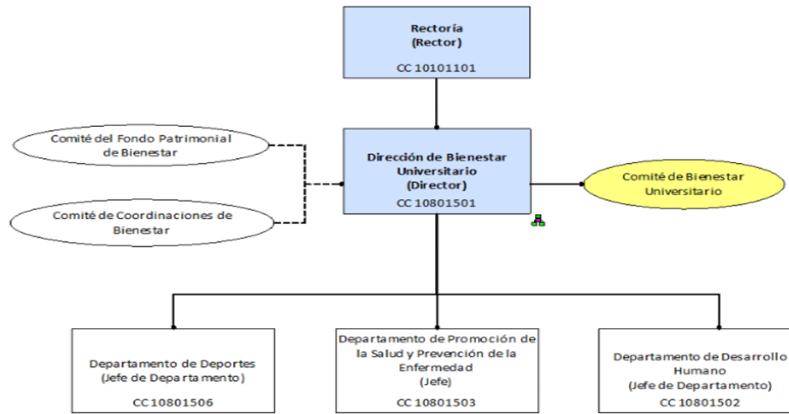
Principios de Bienestar universitario

Los principios fundamentales del Sistema de Bienestar Universitario de la Universidad de Antioquia están establecidos en el Acuerdo Superior 173 de 2000, específicamente en el Artículo 3. Estos principios son la **universalidad**, que garantiza el acceso sin discriminación a los programas y servicios de bienestar; la **reciprocidad**, que busca que las políticas y programas de bienestar contribuyan al mejoramiento de las actividades académicas y viceversa; la **integralidad**, que asegura la articulación de los planes y actividades con la misión institucional; y la **solidaridad**, que prioriza el apoyo a los sectores más vulnerables de la comunidad universitaria. (Universidad de Antioquia, 2020, p.2). Estos principios son de gran importancia para garantizar un ambiente propicio para el desarrollo integral de la comunidad universitaria.

Política de Bienestar Universitario

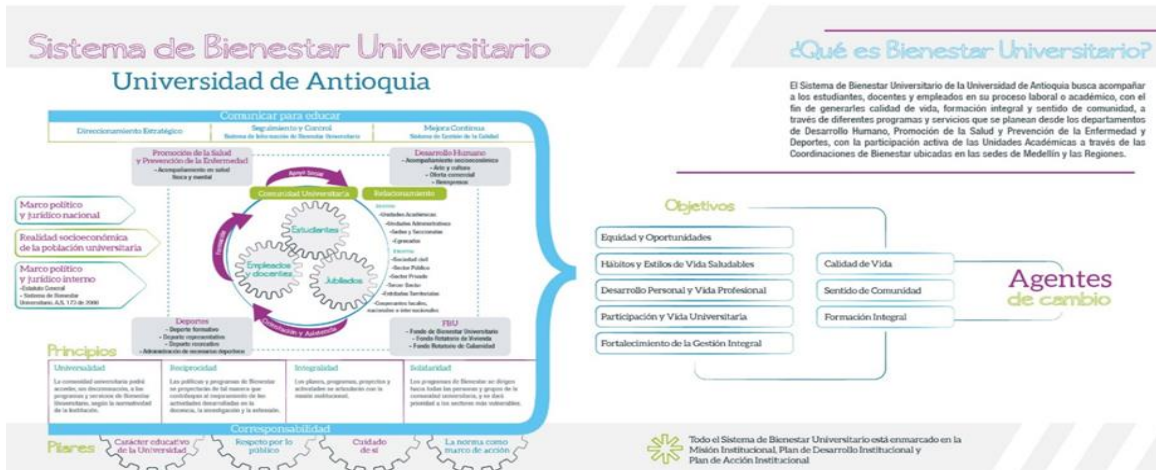
De acuerdo con el Artículo 4, establecido en el Acuerdo Superior 173 del año 2000, en un marco universal y en un proceso de articulación con las diversas dependencias administrativas, académicas y de apoyo a la gestión de la institución, Bienestar Universitario trata de buscar mejores condiciones para el desarrollo integral de la comunidad universitaria, orientadas a cultivar la armonía con los semejantes, el respeto hacia el entorno y elevar la calidad de vida de sus miembros. De tal forma, que “ofrecerá un conjunto de programas y actividades dirigidos al desarrollo intelectual, académico, afectivo, social y físico de la comunidad universitaria” (Consejo Superior Universitario, 2000, p.4).

Figura 1
Organigrama de Bienestar Universitario



Nota. Adaptado de Organigrama Dirección De Bienestar Universitario. (2015). Universidad de Antioquia [Imagen]. Tomado de Organigrama de la Universidad de Antioquia. Dependencias administrativas.

Figura 2
Sistema de Bienestar Universitario



Nota. Imagen extraída de Bienestar de la Universidad de Antioquia (2022).

Unidad de Bienestar de la Escuela de Microbiología

La práctica profesional II y III se llevarán a cabo en la Unidad de Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia. Según la plataforma universitaria de la institución, esta escuela ha desempeñado un papel fundamental en la formación de profesionales en el campo de la microbiología y el laboratorio clínico durante más de seis décadas. Su historia se

remonta a 1958, cuando fue establecida como la Escuela de Técnicas de Laboratorio Clínico, con el objetivo de formar auxiliares técnicos para el diagnóstico clínico. A pesar de los desafíos iniciales relacionados con la percepción social de la carrera, con el tiempo se consolidó como una institución de prestigio.

A lo largo de los años, la Escuela ha experimentado una evolución significativa. En la década de 1970, logró su independencia de la Facultad de Medicina, lo que le permitió un mayor desarrollo y autonomía, durante los años 80, se realizaron cambios internos y debates sobre el currículo, con un enfoque en la formación integral y la expansión hacia la salud pública y la administración.

En la década de 1990, enfrentó nuevos desafíos impulsados por cambios legislativos en la educación superior y la regulación de la bacteriología, esto condujo a la formulación de un Plan de Desarrollo en 1994, que incluyó metas ambiciosas para mejorar la infraestructura, fortalecer la investigación y actualizar el currículo. La implementación de este plan llevó a la transformación del programa, que en el año 2001 adoptó el nombre de Microbiología y Bioanálisis, ampliando su enfoque hacia las ciencias sociales y humanas, así como hacia la investigación y la extensión comunitaria.

Como resultado, en el año 2001, se aprobó un cambio curricular que llevó a la adopción de un nuevo nombre para el programa, que pasó a conocerse como Microbiología y Bioanálisis reflejando una expansión del enfoque del programa, incorporando aspectos de las ciencias sociales y humanas, así como un mayor énfasis en la investigación y la extensión comunitaria, encima, para el año 2002 se crea el programa de pregrado en Microbiología Industrial y Ambiental, estos orientados al desarrollo de conocimientos íntegros puestos al servicio de la sociedad, y al cumplimiento de las funciones esenciales de la universidad. (Universidad de Antioquia, 2020)

En 2007, la Escuela adoptó oficialmente el nombre de Escuela de Microbiología, transición que subraya una distinción importante respecto a las facultades: mientras estas gozan de autonomía para gestionar recursos, planificar su crecimiento y coordinar actividades académicas e investigativas en un área específica del conocimiento, las escuelas se enfocan en el desarrollo de profesiones, respaldado principalmente por la investigación aplicada. Aunque las facultades lideran líneas de investigación y ofrecen programas de posgrado, las escuelas también pueden desarrollar programas de pregrado, especializaciones y actividades de extensión, además de ofrecer cursos de servicio.

Las Escuelas están dirigidas por un director, asesorado por un comité, y cuentan con infraestructura moderna y planes de estudios actualizados que se ajustan a las necesidades del entorno. En este sentido, la Escuela de Microbiología destaca por su compromiso con la excelencia académica, la investigación y la proyección social. Su designación como escuela, en lugar de facultad, refleja su enfoque en la formación profesional y la aplicación práctica del conocimiento en el campo de la microbiología y el laboratorio clínico. Esta orientación contribuye al progreso científico y al bienestar de la comunidad, lo que evidencia la coherencia de dicha designación con sus objetivos y áreas de especialización.

En este contexto, en 2014 se creó la Dirección de Bienestar Universitario del Departamento de Microbiología, con base en el Acuerdo General N° 057 de 1995, que estableció la coordinación del bienestar universitario en las facultades, escuelas e institutos de la Universidad de Antioquia. Allí, la oficina juega un papel importante como enlace entre la comunidad universitaria y el departamento de bienestar de la universidad, trabajando en estrecha colaboración con los departamentos de deportes, desarrollo humano, promoción de la salud y prevención de enfermedades.

Su principal función radica en asegurar que todos los programas, actividades y servicios estén enmarcados en el Plan de Acción actual (PAUA) de la Escuela de Microbiología 2021-2024, titulado "Despliegue de las capacidades y posibilidades de nuestra comunidad académica en el marco de la responsabilidad social universitaria", el proyecto 4 se enfoca en promover el desarrollo integral y el bienestar en un entorno adecuado de convivencia y hábitat, especialmente en el contexto desafiante de la pandemia y la post-pandemia.

Actualmente, la Oficina se encuentra ubicada en el bloque 5, oficina 331, bajo la responsabilidad de la comunicadora social Claudia Agudelo Escobar. Sus labores incluyen el cumplimiento de los servicios establecidos por la Dirección de Bienestar, así como la consolidación de programas necesarios, especialmente dirigidos a los estudiantes de los programas MIA (Microbiología Industrial y Ambiental) y MYB (Microbiología y Bioanálisis) ofrecidos por la Escuela.

En conformidad, este Bienestar tiene como propósito primordial promover la formación integral de las personas y garantizar una distribución equitativa de oportunidades y beneficios para mejorar la calidad de vida de la comunidad universitaria. Este enfoque se materializa en la oferta de actividades en áreas como salud, deporte, cultura y desarrollo humano, las cuales complementan

las actividades académicas, investigativas y de extensión. Para ello, se implementaron dos estrategias principales: "Todo por la permanencia" y "Todo por el bienestar laboral", junto con una línea de acción transversal.

Para este caso, la propuesta de intervención y la práctica profesional se alinearán con la estrategia **"Todo por el bienestar laboral"**, la cual tiene como objetivos mejorar las condiciones laborales en los diferentes servicios de la Escuela (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) relacionadas con la salud mental, física y emocional, fortalecer una cultura del relacionamiento, contribuir a la disminución del estrés laboral mediante acciones que mejoren la calidad en las relaciones, la comunicación y el sentido de pertenencia, y promover y favorecer una cultura del cuidado. Además, esta estrategia cuenta con tres líneas de acción: Reconociendo el liderazgo, Juntos somos Escuela, y Habilidades para la convivencia y el buen vivir.

En relación con la línea de acción, **"Reconociendo el liderazgo"**, su enfoque se centra en promover relaciones interpersonales saludables entre los miembros de la comunidad laboral de la Escuela. Esto implica fomentar el respeto y la cooperación entre colegas, así como incentivar un sentido de pertenencia hacia la institución, entendido como el compromiso y responsabilidad que los individuos sienten hacia la organización. Además, se busca promover la comunicación asertiva y efectiva, estableciendo canales tanto formales como informales para el flujo adecuado de información dentro de la organización.

Estas metas se abordan a través de diversas acciones, como el acompañamiento individual a los coordinadores de los laboratorios, con el fin de fortalecer sus habilidades organizacionales y de liderazgo. Asimismo, se organizan ciclos de formación para el trabajo en equipo con el personal administrativo, incentivando el aprendizaje en una variedad de temas relevantes enfocados en promover un estilo de vida saludable, incluyendo la promoción del ejercicio físico, el cuidado de la salud mental y una alimentación balanceada. Todo ello con el objetivo de promover el autocuidado y el bienestar tanto individual como colectivo dentro de la comunidad laboral.

La línea de acción **"Juntos somos Escuela"** tiene como objetivo principal crear espacios de diálogo y escucha activa para los empleados de la Escuela. En estos espacios se busca que los empleados puedan expresar sus preocupaciones, problemáticas y necesidades. A partir de estas expresiones, se pretende generar acciones de mejora de manera conjunta, reconociendo los roles que desempeñan los integrantes de la Escuela, además, se consideran fechas importantes que

pueden incentivar los lazos de interacción y comunicación entre los miembros de la comunidad. Para lograr esto, se llevan a cabo actividades como la exaltación de labores y la celebración de días clásicos relacionados con la Escuela, así como actividades de ingreso y egreso para los empleados.

Finalmente, la Línea de acción “**Habilidades para la convivencia y el buen vivir**”, tiene como objetivo facilitar procesos de reflexión que motiven a los entes administrativos y/o empleados a examinar sus interacciones tanto entre ellos como con otras dependencias dentro de la Escuela, buscando desarrollar habilidades de afrontamiento y manejo del estrés, así como de otras emociones que puedan afectar el desempeño laboral. El propósito es contribuir a la adquisición de estrategias que permitan enfrentar de manera efectiva las demandas del trabajo en su cotidianidad laboral.

Para lograr esto, se crean espacios como las Pausas activas y las zonas de escucha, donde se fomenta la participación y se ofrecen oportunidades para expresar inquietudes, propuestas y sugerencias. Además, se lleva a cabo el evento "Café con el equipo Directivo", el cual brinda un espacio de escucha y diálogo abierto con el equipo directivo, promoviendo una comunicación fluida y bidireccional.

También se implementan campañas para fortalecer el relacionamiento entre los miembros de la comunidad laboral, así como un Ciclo de talleres lúdico-reflexivos en los servicios, que abarca áreas como el banco de sangre, el laboratorio docente y el laboratorio clínico. Estas iniciativas buscan promover un ambiente laboral más armonioso y colaborativo, donde se promueva el bienestar emocional y se faciliten las relaciones interpersonales positivas.

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 UdeA, 2020)

Visión

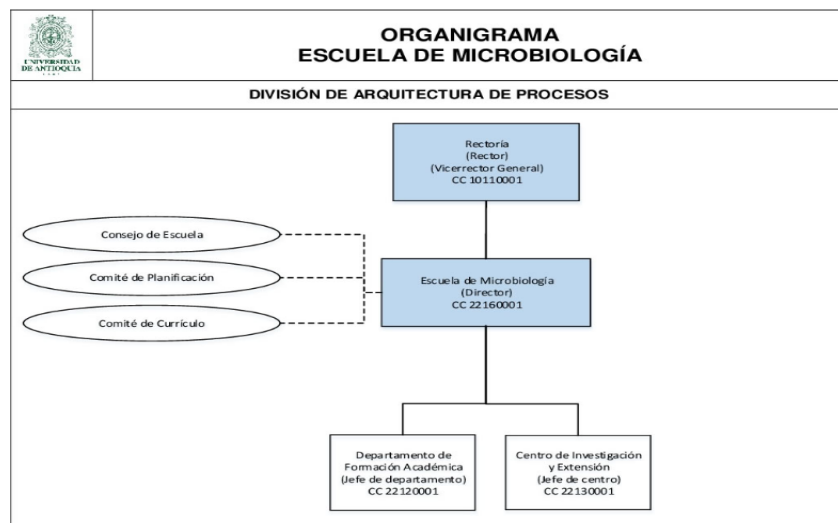
En 2027 la Universidad de Antioquia, como institución pública, será reconocida nacional e internacionalmente por su excelencia académica y por su innovación al servicio de la sociedad, de los territorios y de la sostenibilidad ambiental. (Portal UdeA, 2020)

Principios rectores

La 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, se hace énfasis en la Responsabilidad Social, la Excelencia académica, la Cooperación interinstitucional y la Regionalización. (Portal UdeA, 2020)

Figura 3

Organigrama de Escuela de Microbiología



Nota. Adaptado de Universidad de Antioquia (2023). Estructura académico-administrativa según el Acuerdo Superior 263 del 23 de agosto de 1993 [Imagen]. Tomado de Portal U de A.

Figura 4*Organigrama de Bienestar de la Escuela de Microbiología***Objetivos**

La Unidad de Bienestar de la Escuela de Microbiología tiene como principales objetivos:

- Fortalecer la integración del trabajo y el estudio con los proyectos de vida.
- Fomentar los valores de convivencia, respeto, solidaridad y sentido de pertenencia.
- Diseñar estrategias para la promoción y prevención de riesgos psicosociales.
- Estimular el desarrollo de procesos de integración entre los individuos y los grupos.
- Colaborar en la orientación vocacional y profesional.
- Prestar apoyo a los grupos académicos, artísticos, culturales y deportivos.
- Estructurar un plan de acción que se ajuste a las necesidades de la unidad académica y las personas que la conforman.

Estrategias y Líneas de acción

Desde el Bienestar de la Escuela de Microbiología se implementan dos estrategias fundamentales orientadas al bienestar y desarrollo integral de la comunidad perteneciente a esta unidad académica. Además, se establece una línea transversal que atraviesa ambas estrategias, fortaleciendo así su impacto y alcance:

Todo por la permanencia

La estrategia se centra en promover el Acompañamiento al plan de vida y atención a estudiantes, mentorías y tutorías, y encuentros de padres, madres y cuidadores. Esta estrategia constituye el pilar fundamental de la Coordinación de Bienestar, que tiene como objetivo fomentar la prevención de la deserción estudiantil y proporcionar atención y acompañamiento a los estudiantes a lo largo de su proceso formativo. Estas metas se materializan a través de diversas actividades y proyectos, que se desarrollan en las siguientes líneas de acción:

Acompañamiento al plan de vida y atención a estudiantes: A través del acompañamiento y la orientación psicopedagógica, se ofrece apoyo a los estudiantes, especialmente a aquellos en situación de vulnerabilidad académica. Se les proporcionan posibles alternativas, medios y herramientas para que puedan permanecer en la institución durante su ciclo de formación. Además, se llevan a cabo acciones de bienestar que incluyen la atención a los estudiantes a través de préstamos de implementos o materiales recreativos.

Mentorías y tutorías: Se lleva a cabo gracias a aquellos estudiantes voluntarios que se encuentran en semestres más avanzados, quienes acompañan a estudiantes de los primeros semestres durante su proceso de adaptación e inserción a la vida universitaria. Por otro lado, las tutorías se realizan con estudiantes que tengan conocimientos sobre una determinada materia o temática, y le ofrecen asesorías a los estudiantes que requieran apoyo o tengan dificultades en estas materias.

Encuentro de padres, madres y cuidadores: El propósito de este programa es involucrar a los padres, madres y/o cuidadores de los estudiantes de la Escuela de microbiología en su proceso formativo. Buscando establecer una relación entre la institución educativa y las familias, reconociendo su papel fundamental en el desarrollo académico, emocional y social de los estudiantes.

Todo por el bienestar laboral

Esta estrategia está dirigida a los docentes, administrativos y empleados de la Escuela de Microbiología, con el propósito principal de fomentar un ambiente laboral positivo. Se enfoca en fortalecer los vínculos y relaciones entre colegas mediante la creación de espacios de interacción, donde el respeto sea el valor fundamental. Estas acciones se implementan a través de las siguientes líneas

Habilidades para la convivencia y el buen vivir: Brinda espacios de aprendizaje sobre el manejo del estrés y otras emociones que afectan de diversas maneras las relaciones y el desempeño de los empleados de la Escuela.

Juntos somos escuela: Se brindan espacios para promover la escucha activa y el diálogo para los empleados de la Escuela, buscando que puedan sentirse cómodos al expresar sus emociones, necesidades y problemáticas y finalmente poder crear acciones de mejora. Además de esto, buscar darle el lugar e incentivar a las y los empleados a través del festejo de fechas especiales.

Reconociendo el liderazgo: Busca identificar y fomentar habilidades de liderazgo que contribuyan al logro de los objetivos de los diferentes ámbitos dentro de la Escuela de microbiología y sus extensiones. Así mismo, potenciar aquellas habilidades que permitan a los individuos destacarse como líderes en sus respectivos roles dentro de los microclimas de la Escuela.

Líneas de acción transversales

En esta línea, se abordan temáticas que nutren y tienen relevancia en las dos estrategias previamente mencionadas. Se trabajan a través de:

Compartiendo saberes: Destina espacios donde se puedan visibilizar los talentos artísticos y culturales de los miembros de la Escuela, a través de actividades como exposiciones, presentaciones, muestras y talleres entre otros que buscan fomentar el relacionamiento y la participación de la comunidad educativa. Estos espacios permiten fortalecer los lazos entre los

miembros de la Escuela, creando un ambiente enriquecedor y colaborativo donde se valora y celebra la diversidad de talentos y expresiones culturales presentes.

Diversidades y prevención de las violencias basadas en género y sexuales: Se desarrolla a través de estrategias que promueven el desarrollo de la comunidad universitaria. Además, a través de estrategias comunicativas, se difunde información sobre los canales de atención y protocolos de prevención de violencias de género y/o sexuales, promoviendo un trato equitativo, respetuoso y seguro.

Docentes por la permanencia: Busca fomentar relaciones más cercanas y sanas entre los docentes y estudiantes de la Escuela de Microbiología, con el fin de mejorar la permanencia y el bienestar universitario de ambos.

Gestores de Bienestar: Propicia espacios para discutir temas que puedan estar afectando las relaciones, la salud mental individual o colectiva, y/o el bienestar general en la escuela. También promueve acciones que fomenten una convivencia e interacción saludable entre todos.

Es importante resaltar que todas las estrategias buscan mejorar la salud mental de la comunidad universitaria brindando espacios de escucha y asesoramiento en situaciones de crisis emocionales a los estudiantes, informándoles sobre las rutas de atención disponibles en la universidad. Además, se busca mejorar el clima organizacional y la calidad de vida del personal administrativo, empleados y docentes de la Escuela, a través de servicios como el 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, entre otras oficinas administrativas. Apuntándole a cumplir con su propósito de contribuir al bienestar integral.

2.2.3 Contexto normativo

Normatividad

El marco legal que respalda las actividades de Bienestar Universitario en la Escuela de Microbiología se sustenta en diversos documentos y acuerdos institucionales que establecen los principios y normativas para promover el bienestar integral de la comunidad universitaria.

En primer lugar, el Acuerdo Superior 173 del año 2000 establece el Sistema de Bienestar Universitario, el cual comprende políticas, principios, normas y procedimientos destinados a

proporcionar beneficios en salud, deporte, cultura y desarrollo humano para los miembros de la comunidad universitaria. Este acuerdo tiene como objetivo principal contribuir a la formación integral de las personas mediante la ejecución de programas que mejoren sus condiciones y promuevan procesos de cambio institucional, colectivo e individual. Además, se respalda en el Acuerdo 03 de 1995 del Consejo Nacional de Educación Superior- CESU y las Políticas Nacionales de Bienestar Universitario, adoptadas mediante Acuerdo 05 del 2003 del Consejo de Rectores de ASCUN.

En segundo lugar, el Acuerdo Superior 057 del 23 de octubre de 1995 establece las coordinaciones de bienestar en las facultades, escuelas e institutos, proporcionando un marco organizativo para la implementación de actividades relacionadas con el bienestar estudiantil y laboral a nivel de cada unidad académica. Este acuerdo también establece un modelo de bienestar universitario estructurado para abordar las necesidades insatisfechas de acuerdo con la ley y los lineamientos adoptados por el CESU.

Por otro lado, el Plan de Acción de la Escuela de Microbiología 2021-2024, con su Proyecto 4 centrado en la promoción del desarrollo integral y el bienestar, se alinea con los objetivos y principios del Sistema de Bienestar Universitario, brindando un respaldo adicional para las actividades de Bienestar Universitario en la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia.

Además, en el marco de la estrategia "Todo por el bienestar laboral", es importante considerar la normatividad vigente sobre el ámbito laboral en Colombia. La Ley 2191 de 2022 regula la desconexión laboral, asegurando el derecho de los trabajadores a desconectarse durante los períodos de descanso. Por su parte, el Decreto 80 de 1980 organiza el sistema de educación postsecundaria y establece los programas de Bienestar Social para promover el desarrollo integral de estudiantes, docentes y personal vinculado a las instituciones educativas. Asimismo, el Decreto 614 de 1984 establece las bases para la salud ocupacional, protegiendo la salud de los trabajadores en sus lugares de trabajo. Además, el Decreto 1567 de 1998 crea el sistema de Estímulos y los programas de Bienestar e Incentivos para promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

Otra de las leyes importantes para el bienestar laboral es la Ley 1010 de 2006 que aborda el acoso laboral, garantizando un ambiente de trabajo seguro y respetuoso. Por último, la Ley 100 de 1993 establece el sistema de seguridad social integral para proteger los derechos de todos los

habitantes del país. Este marco normativo proporciona el respaldo legal necesario para implementar acciones y programas que promuevan el bienestar y la salud ocupacional en la Escuela de Microbiología, asegurando el cumplimiento de los derechos y deberes laborales según la legislación colombiana.

Políticas Públicas y Planes de desarrollo

En el ámbito de las políticas públicas orientadas al bienestar en las instituciones de educación superior, es fundamental destacar los Lineamientos de la Política de Bienestar para Instituciones de Educación Superior del año 2016. Estos lineamientos representan un marco normativo y orientador que tiene como objetivo principal guiar a las instituciones de educación superior en la implementación de políticas de bienestar, en consonancia con el principio de autonomía institucional establecido por la Ley 30 de 1992 en Colombia. La finalidad de estos lineamientos es promover el desarrollo integral de la comunidad universitaria, abordando aspectos relacionados con la salud, el deporte, la cultura y el desarrollo humano. Es importante destacar que los lineamientos y herramientas propuestas en esta política pueden ser adaptados por las instituciones según sus propias necesidades, intereses, naturaleza y características específicas, lo que permite una mayor flexibilidad y adecuación a la realidad de cada institución educativa.

Además, el Programa Nacional de Bienestar: *Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022* ofrece un instrumento para el desarrollo de estrategias de bienestar en el ámbito laboral. Este programa permite actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con la normativa legal vigente, con el propósito de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y contribuir a la gestión estratégica del talento humano en el Estado.

Por otro lado, en el ámbito de los planes de desarrollo, es esencial resaltar dos iniciativas significativas que tienen como objetivo prioritario promover el bienestar y la seguridad en el entorno educativo, así como asegurar condiciones óptimas para el desarrollo integral de los estudiantes.

El Plan Educativo Municipal de Medellín 2016-2027 establece como uno de sus objetivos estratégicos el garantizar el bienestar y la seguridad de la comunidad educativa en los entornos escolares. Para lograr este propósito, se proponen acciones específicas que van desde la implementación de programas para fomentar hábitos de vida saludable hasta la promoción de la

convivencia pacífica y la prevención de la violencia escolar y de género. Asimismo, se enfatiza en fortalecer el acompañamiento y orientación a estudiantes en situación de vulnerabilidad para favorecer su permanencia y éxito académico, y se destaca la importancia de la participación de la comunidad educativa en la construcción de un ambiente escolar seguro y saludable.

Por otro lado, el Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026 se erige como una guía estratégica para el desarrollo educativo en Colombia durante el periodo mencionado. Este plan aborda diversos aspectos educativos, incluyendo el bienestar en las instituciones de educación superior. Reconoce la importancia de garantizar condiciones idóneas para el desarrollo integral de los estudiantes y enfatiza que el bienestar estudiantil debe ser una prioridad en las universidades. Se destaca la necesidad de promover estrategias que propicien un ambiente saludable y propicio para el aprendizaje, asegurando la igualdad de oportunidades y el acceso a los servicios y recursos necesarios para el desarrollo formativo y personal de todos los estudiantes.

En el ámbito laboral, se destaca el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2023, el cual se elabora en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y demás normativa legal vigente en el marco del Sistema General de Riesgos Laborales. Este plan consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Además, se resalta el Plan de Bienestar e Incentivos Distrito de Medellín 2023, el cual establece las mejores condiciones laborales para favorecer el desarrollo de los servidores públicos, promoviendo su bienestar, calidad de vida y eficiencia en el desempeño laboral. Este plan está en concordancia con el objetivo general de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, que busca promover la selección, retención y desarrollo de los servidores a través de programas y acciones que incrementen el nivel de competencias y mejoren su bienestar.

2.2.4 Población

Participantes institucionales

El Bienestar de la Escuela de Microbiología está bajo la responsabilidad de un equipo interdisciplinario que desempeña varios roles clave. La Coordinación de Bienestar, liderada por Claudia Agudelo, supervisa y coordina las actividades relacionadas con el bienestar en la Escuela. Además, el equipo incluye auxiliares SEA, estudiantes de tercer semestre en adelante de la Universidad de Antioquia, quienes brindan atención al público y apoyo en actividades académicas, administrativas y logísticas.

El equipo también cuenta con practicantes de Trabajo Social, pertenecientes a la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, que implementan y respaldan diferentes estrategias para promover el bienestar en la comunidad universitaria. Asimismo, se cuenta con el apoyo de una psicóloga y practicantes de psicología, quienes ofrecen orientación y apoyo emocional a los miembros de la Escuela. Además, participan docentes y estudiantes adscritos al programa de mentorías y tutorías, así como gestores de bienestar tanto estudiantil como laboral.

En este sentido, es importante tener en cuenta que la Escuela de Microbiología es diversa, y cada grupo dentro de ella tiene necesidades y desafíos específicos. Por lo tanto, se trabajará con diferentes segmentos de esta población, asegurando que sus necesidades sean atendidas de manera integral.

Por ejemplo, el grupo de empleados incluye al personal que desempeña labores específicas en los laboratorios y servicios de la Escuela, como el Banco de Sangre, el Laboratorio Clínico y el Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo. Entre ellos se encuentran profesionales de microbiología, bioanálisis y bacteriología, quienes enfrentan desafíos relacionados con un entorno laboral altamente técnico y especializado.

Asimismo, los docentes, compuestos por profesores de cátedra, ocasionales y de planta, tienen la responsabilidad de impartir conocimiento, mantenerse al día con las investigaciones y desarrollar nuevas metodologías de enseñanza, por esto, es crucial apoyar a los docentes en la gestión del equilibrio entre sus responsabilidades de enseñanza, investigación y servicio.

Por otro lado, el personal administrativo, que incluye a secretarías, abogados, comunicadores sociales, auxiliares financieros y de contratación, entre otros, desempeña

actividades académicas, investigativas y de extensión que son fundamentales para el funcionamiento diario de la Escuela.

En cuanto a los diversos escenarios de intervención, estos se desarrollarán en distintos contextos, cada uno con sus propias características y desafíos. Los laboratorios, por su naturaleza técnica y especializada, presentan un entorno que exige precisión y rigurosidad. Las aulas, donde se lleva a cabo la enseñanza y el aprendizaje, tienen una dinámica centrada en la interacción entre docentes y estudiantes. Las oficinas administrativas, donde se gestionan las actividades diarias de la Escuela, requieren organización y eficiencia. Finalmente, los espacios comunes, que son puntos de encuentro y socialización, juegan un papel crucial en la interacción social y el bienestar general de la comunidad universitaria.

2.2.5 Concepción de los sujetos desde la institución y el Trabajo Social

El trabajo social, como disciplina de acción social, se caracteriza por su interacción con diversos sujetos con el propósito de abordar y resolver problemáticas sociales que afectan su bienestar, así como también las dinámicas y estructuras sociales que perpetúan la desigualdad, la exclusión y la injusticia. Desde este enfoque, se concibe a los individuos como actores activos en su propio proceso de cambio y desarrollo, reconociendo sus capacidades y recursos que pueden ser fortalecidos para mejorar su calidad de vida. Según Cifuentes (2005) los individuos que participan en una sociedad son considerados sujetos sociales, lo que implica reconocer "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). Esta concepción resalta la importancia de empoderar a los individuos y reconocer su capacidad para ser agentes de cambio en su entorno social.

En este sentido, desde el Bienestar de Microbiología de la Universidad de Antioquia, los sujetos se conciben como miembros activos de la comunidad universitaria, incluyendo estudiantes, docentes, personal administrativo y demás integrantes. Se valora su diversidad, necesidades y potencialidades, reconociendo que cada individuo aporta de manera significativa al ambiente académico y social de la universidad. Asimismo, se reconoce a los sujetos como individuos autónomos, creativos e importantes, con numerosas aptitudes y capacidad de agencia, indispensables en el entorno universitario.

Para esta propuesta, se concebirá a los sujetos como agentes activos en la construcción de su propio bienestar, con habilidades para promover la autogestión y la participación democrática, así como el fortalecimiento de sus capacidades individuales y colectivas. Con el reconocimiento de liderazgos en sus entornos se buscará crear un ambiente para que los sujetos reconozcan y valoren sus capacidades de liderazgo en diversos contextos laborales. Además, se establecerán programas de reconocimiento para destacar los logros y contribuciones de los miembros de la Escuela de Microbiología, promoviendo su sentido de pertenencia y motivación para seguir contribuyendo al bienestar común. A través de la promoción de una cultura de colaboración y solidaridad, se pretende potenciar el papel de los sujetos como impulsores del cambio social y promotores de un bienestar laboral más inclusivo, equitativo y saludable.

2.2.6 Rol de la (el) Trabajadora Social

El Trabajo Social se centra en promover la participación del individuo como parte de la comunidad, abordando las problemáticas sociales desde una perspectiva amplia y contextualizada, buscando establecer conexiones humanas significativas entre los diversos actores involucrados y facilitar la implementación de acciones que promuevan cambios en su realidad. Kisnerman (1998) enfatiza que el trabajador social “tiene una perspectiva comunitaria y global y, básicamente, es un movilizador de las relaciones humanas para que los actores, logren sus objetivos.” (p.91). En este sentido, el papel del trabajador social implica ser un educador social que guía deliberadamente un proceso reflexivo en los actores con quienes interactúa, ayudándolos a analizar sus situaciones desde una perspectiva global e histórica, y a desarrollar sus propias estrategias para abordarlas. Esta práctica educativa orientada hacia la acción brinda dirección, empoderando a los individuos al insertarlos en la vida social y alentándolos a fortalecer sus propias iniciativas en la búsqueda de soluciones.

Con relación a lo anterior, el trabajador o trabajadora social en el campo educativo enfrenta situaciones que impactan significativamente en la dinámica social de la comunidad universitaria. En el caso del área de bienestar, se espera que se aborden de manera integral las necesidades y demandas de los diferentes actores involucrados en la vida universitaria, no solo atendiendo problemas individuales, sino también identificando y abordando situaciones que puedan afectar el bienestar colectivo y la convivencia. Por lo tanto, esta labor se enfoca en promover la participación

y la inclusión de todos los miembros de la comunidad educativa, brindando apoyo y acompañamiento en el desarrollo personal y profesional de cada individuo. Además, busca fortalecer la autonomía, la responsabilidad y el respeto mutuo entre los diversos actores del entorno universitario.

En concordancia con lo anterior, este rol en la Unidad de Bienestar Universitario de la escuela de Microbiología se centra específicamente en el apoyo a la estrategia “Todo por la Permanencia”, realizando labores de atención ante las diversas situaciones que puedan afectar o interferir con la permanencia de los estudiantes en su formación académica, así como en sus procesos académicos, debido a distintos factores que representan un riesgo. Todo esto con el fin de aumentar las posibilidades de permanencia de tal forma que puedan lograr culminar sus estudios formativos promoviendo condiciones óptimas para su desarrollo integral y alcanzar su máximo potencial. Fundamentado en los principios éticos, teóricos y metodológicos, el rol del trabajador social también incluye la realización de diagnósticos para identificar otros factores que puedan influir en la permanencia o deserción de los estudiantes, así como buscar posibles soluciones ante situaciones problemáticas o potenciar las capacidades tanto de los estudiantes como de la agencia y sus redes.

La atención ofrecida implica conocer y brindar los servicios de Bienestar de la Escuela de Microbiología de manera asertiva. Esto se realiza mediante diversas actividades, como la escucha y atención a estudiantes que atraviesan situaciones emocionales, con remisión a psicología cuando es necesario. Además, se proporciona acompañamiento al plan de vida y vocacional, se gestionan mentorías y tutorías, se organizan encuentros de padres, madres y cuidadores, se comparten conocimientos, se apoya a los docentes por la permanencia y se promueve la prevención de violencias, especialmente las basadas en género y sexuales.

Por otro lado, en la estrategia "Todo por el Bienestar Laboral", el rol del trabajador social se centra en promover la convivencia como elemento fundamental para establecer un entorno laboral saludable y fomentar relaciones constructivas entre los empleados. A través de la mediación de conflictos, el apoyo emocional, la promoción de la inclusión y el desarrollo de habilidades interpersonales, el trabajador social contribuye a crear un ambiente propicio donde los empleados puedan prosperar y colaborar de manera efectiva. Esta línea de acción se dirige específicamente a los docentes y empleados del Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo de la IPS Universitaria (ambulatorio), el Laboratorio Clínico de la León XIII (sede central) y el Banco de

Sangre de la León XIII que forman parte de la Escuela de Microbiología. El desempeño de las actividades no solo involucra a los miembros ya mencionados, sino que también involucran a sus familias y a la comunidad a través de la extensión.

2.3 Situación diagnóstica y objeto de intervención social

Esta propuesta de intervención surge desde la Unidad de Bienestar Universitario de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, cuyo enfoque del trabajo se centra en contribuir tanto a la permanencia estudiantil como al bienestar laboral de la comunidad universitaria adscrita a la Escuela.

En su labor, durante el año 2023 el Bienestar de Microbiología desplegó una serie de iniciativas destinadas a promover la permanencia y el bienestar integral de todos los miembros de la comunidad escolar, incluyendo estudiantes, docentes, personal administrativo y empleados. Las actividades registradas en la base de datos del Bienestar abarcaron una variedad de aspectos, como el seguimiento y atención a los estudiantes, con un total de 384 atendidos, así como el acompañamiento al plan de vida de 442 estudiantes. También se llevaron a cabo acciones de promoción de la salud física y mental, con la participación de 575 personas, y se implementaron programas específicos como el de Gestores de Bienestar, que contó con la participación de 25 miembros entre empleados y estudiantes, y el de Mentores y Tutores Académicos, que atrajo a 35 participantes en total. Además, se llevaron a cabo 864 acciones orientadas a la diversidad y la prevención de violencias. En cuanto al bienestar laboral, se realizaron un total de 1035 actividades, que incluyeron campañas para mejorar el relacionamiento, pausas activas cognitivas, celebraciones de días clásicos, encuentros informales con el equipo directivo, reinducciones y sesiones de intercambio de conocimientos.

Partiendo de lo anterior, y en línea con los desafíos y las demandas emergentes en el ámbito laboral, surge la necesidad imperante de fortalecer la línea estratégica "Todo por el bienestar laboral". Esta línea estratégica, liderada por Bienestar de Microbiología, se enfoca específicamente en mejorar las condiciones laborales relacionadas con la salud mental, física y emocional, así como en fortalecer la cultura del relacionamiento y el cuidado de sí en los diversos servicios de la Escuela. Esto contribuye a la reducción del estrés laboral mediante acciones que mejoran la calidad de vida de los docentes, administrativos y empleados del Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo

de la IPS Universitaria, del Laboratorio Clínico de la León XIII, el Banco de Sangre de la León XIII, y demás personal vinculado a la Escuela de Microbiología.

En este contexto, es crucial reconocer el impacto del entorno laboral en la salud mental de los trabajadores colombianos, quienes enfrentan desafíos significativos debido a la creciente presión y competitividad en el ámbito laboral. En este sentido, el informe global sobre salud mental publicado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en junio de 2022 proporciona datos relevantes sobre la prevalencia de trastornos mentales entre los adultos en edad laboral. Este informe revela que un considerable 15% de los adultos en edad de trabajar experimentaron algún tipo de trastorno mental en 2019, lo que subraya la importancia de abordar las cuestiones de salud mental en el entorno laboral. Además, el informe destaca cómo problemas sociales más amplios, como la discriminación y la desigualdad, pueden agravar los problemas de salud mental en el lugar de trabajo. Por ejemplo, la intimidación y la violencia psicológica, también conocida como "mobbing", son factores significativos de estrés laboral que pueden tener un impacto negativo en la salud mental de los empleados.

En concordancia, en el año 2022, la revista *Semana* publicó los resultados de un estudio de la plataforma HubSpot, el cual reveló que el 60% de los colombianos considera que el ambiente laboral en el país no es saludable. Además, se analizó el impacto del aislamiento inicial y la reactivación en el nivel de felicidad de los empleados colombianos, resaltando que la preferencia por trabajar exclusivamente desde casa estaba disminuyendo. Solo un 20% de los encuestados se sentía más productivo al hacerlo. Contrariamente a la creencia popular, un 28% prefería estar permanentemente en la oficina, lo que refleja una tendencia hacia modelos de trabajo híbridos, donde el 37% de los encuestados afirmaba sentirse más productivo. Además, el 27% de los encuestados no siente que su trabajo les permita un equilibrio entre su vida personal y profesional, mientras que el 73% sí lo percibe. A pesar de esta tendencia positiva, aún existen oportunidades significativas para crear ambientes laborales más equilibrados en Colombia.

El estudio también revela que el 62% de los encuestados reporta algún nivel de agotamiento físico, mientras que el 56% experimenta algún nivel de agotamiento mental o emocional. Destaca que un 26,7% de los encuestados ha consultado a un profesional de la salud mental debido a su trabajo, y un 13% siente la necesidad de hacerlo, pero aún no lo ha hecho. (Semana, 2022)

Los datos presentados son de suma importancia, ya que brindan una visión sobre la percepción y las necesidades de los trabajadores en Colombia lo que permite a las organizaciones

diseñar estrategias y programas específicos que aborden estas necesidades de manera efectiva mejorando significativamente el bienestar laboral y la calidad de vida de sus empleados.

En el ámbito de los servicios de la Escuela de Microbiología, la gestión orientada al bienestar laboral comenzó en el año 2005, y a lo largo del tiempo ha pasado por varias evaluaciones que han mostrado la necesidad de tomar medidas para mejorar. Esto llevó al establecimiento de la “Ruta de Gestión del Clima laboral” en 2011, a partir de la cual se empezó a brindar apoyo a las distintas unidades académicas y administrativas para mejorar las percepciones que los individuos tienen sobre su entorno laboral (UdeA, sf). Como resultado de lo mencionado previamente, el Departamento de Desarrollo de Talento Humano comenzó el proceso de Gestión del Clima en la Universidad. Entre los años 2011 y 2013, la Escuela se involucró en este proceso y, desde entonces, se han planificado y ejecutado programas anuales dirigidos a mejorar el bienestar laboral en general.

En este sentido, se han llevado a cabo varios diagnósticos relacionados con la gestión del bienestar laboral en la Escuela de Microbiología. Por ejemplo, el "Diagnóstico de la CIS para auxiliares de los laboratorios de docencia" (2019) reveló que aproximadamente la mitad del personal percibe una falta de reconocimiento y valoración de su trabajo, así como una escasa atención hacia los aciertos, una baja valoración de los programas de capacitación y la percepción de carencia de incentivos extralegales y oportunidades de ascenso. Además, se identificaron áreas críticas como el liderazgo y la participación, donde aún hay margen de mejora.

Asimismo, se han priorizado cuatro aspectos clave a abordar: la comunicación, la compensación laboral, el liderazgo en diferentes niveles y las preocupaciones relacionadas con la salud mental, como la depresión, la ansiedad y otros sentimientos negativos como la tristeza, la soledad y la desmotivación. Los informes también han revelado diferencias en el estado de ánimo entre los administrativos y los docentes, con un mayor porcentaje de ansiedad entre los primeros y un aumento del cansancio y las afectaciones asociadas al aumento de la carga laboral entre los segundos.

Por otro lado, el informe "Hablemos de estar en casa" (2020) señala un deterioro en varios aspectos relacionados con la dimensión psicosocial extralaboral, mientras que el informe "Harvest" (2021) identifica una amplia gama de emociones entre el personal, incluyendo sentimientos de gratitud, enojo, tristeza, ansiedad, miedo, soledad, empatía, incertidumbre, amor, plenitud, confianza, entre otros.

Además, se plantean preocupaciones sobre asuntos de inequidad en la contratación y trato, falta de fluidez en la comunicación e inquietud y miedo ante los cambios. En general, se destaca un contexto social y laboral donde prevalecen altas demandas asociadas a la competitividad y autoexigencia, así como dificultades para solicitar ayuda y relaciones asimétricas que dificultan una comunicación asertiva.

Partiendo de lo anterior y retomando lo expuesto, se reafirma la necesidad de fortalecer las iniciativas de bienestar laboral en la Escuela de Microbiología, siendo fundamental para garantizar un entorno laboral saludable y productivo para todos los miembros de la comunidad universitaria. Además, es importante reconocer que un clima laboral positivo no solo beneficia a los empleados en términos de bienestar y satisfacción, sino que también contribuye al éxito general de la institución educativa y sus servicios. Por lo tanto, es crucial implementar acciones y programas destinados a mejorar las percepciones y experiencias de los trabajadores en su ambiente laboral.

Dentro de este panorama, los procesos que requieren mejoras han sido identificados mediante un enfoque colaborativo que involucra a la coordinadora del Bienestar, Claudia Agudelo, así como a los Gestores de Bienestar de los diferentes servicios. Esta aproximación ha sido fundamental para comprender la situación que se busca abordar en esta intervención, la cual está estrechamente relacionada con la necesidad de fortalecer las líneas de acción de la estrategia "Todo por el bienestar laboral", con el objetivo de promover la salud mental, el liderazgo y fomentar una convivencia positiva en el entorno laboral.

En relación con esto, los focos de la problemática, tanto los abordados como aquellos aún pendientes, han sido determinantes en la definición del objeto de intervención. Desde la institucionalidad, se han implementado diversas acciones para mejorar el bienestar laboral y la calidad de vida en la Escuela de Microbiología, como las pausas activas, las celebraciones de días importantes, la creación del grupo de gestores de liderazgos, los encuentros con el equipo directivo y las actividades de ingreso y egreso de empleados. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, persisten áreas que requieren un enfoque más detallado y sistemático. Es fundamental ampliar el alcance de las intervenciones existentes y diseñar nuevas estrategias para abordar eficazmente los desafíos restantes, como la falta de reconocimiento y promoción del liderazgo en todos los niveles, así como la mejora de la comunicación y el fortalecimiento de la cohesión del equipo. Este enfoque holístico y proactivo permitirá crear un ambiente laboral más saludable y gratificante para todos los miembros de la comunidad educativa.

En este sentido, **el objeto de esta intervención** es abordar las dificultades que afectan el bienestar de los empleados de la Escuela de Microbiología, centrandose en aspectos de reconocimiento, liderazgo y salud mental, con el propósito de fomentar un ambiente de trabajo colaborativo, mejorar la salud mental y el bienestar general de los docentes, empleados y administrativos en los diversos servicios de la Escuela de Microbiología.

En este contexto, se propone dirigir los procesos de bienestar laboral hacia un enfoque más integral, considerando una gama completa de aspectos que influyen en la calidad de vida de los empleados. Esto implica trascender la mera solución de problemas superficiales o inmediatos y atender de manera integral las necesidades emocionales, sociales, físicas y profesionales de los trabajadores. Es decir, se trata de implementar estrategias que no solo resuelvan problemas específicos, sino que también promuevan un entorno laboral que fomente la salud, la inclusión y la equidad entre todos los miembros del equipo. Además, este enfoque requiere una colaboración activa entre diferentes áreas y niveles jerárquicos dentro de la organización, así como la implementación de políticas y prácticas que apoyan el desarrollo personal y profesional a largo plazo de los empleados. Reconocer y abordar los desafíos existentes es fundamental para mejorar la calidad de vida y el bienestar de los docentes, administrativos y empleados en general, ya que al hacerlo, se puede crear un ambiente laboral más saludable y satisfactorio para todos los miembros de la comunidad educativa. En ese sentido, el alcance del objeto de intervención se orienta a fortalecer el acceso a la información y las herramientas prácticas que promuevan el bienestar emocional y la calidad de vida de los miembros de la Escuela. Esto implica proporcionar recursos que les permitan a los empleados tomar decisiones informadas sobre su salud mental y física, así como adoptar prácticas que favorezcan su bienestar en el entorno laboral. Además, se buscará promover un ambiente de trabajo colaborativo, reconociendo y fortaleciendo los liderazgos existentes, lo que contribuirá a mejorar la coordinación interdepartamental y potenciar el bienestar laboral en general.

Considerando las características de la población de la Escuela de Microbiología, se identifican diversas potencialidades y oportunidades que pueden ser aprovechadas para fortalecer las iniciativas de bienestar laboral. Entre estas, se destaca la experiencia laboral acumulada por los miembros del personal, así como sus habilidades y conocimientos específicos adquiridos a lo largo de su trayectoria profesional. Además, se observa un marcado interés en el bienestar laboral, reflejado en la disposición para las acciones que se han propuesto. Estas cualidades y disposiciones

constituyen una sólida base sobre la cual edificar y potenciar las acciones dirigidas a mejorar el ambiente laboral en la Escuela de Microbiología.

Sin embargo, es importante considerar algunas posibles limitaciones del objeto de intervención. Una de ellas podría ser la resistencia al cambio por parte de algunos miembros de la comunidad educativa, quienes podrían mostrar una actitud reticente hacia las nuevas estrategias propuestas, como escuchar el podcast o utilizar el buzón de soluciones. Esta resistencia puede deberse a la comodidad con las prácticas establecidas o a la falta de conciencia sobre la importancia de estas nuevas iniciativas para mejorar el bienestar laboral.

Además, otra limitación significativa podría ser la falta de recursos adecuados para implementar todas las acciones planificadas de manera efectiva. La ejecución completa de las intervenciones podría verse obstaculizada por la escasez de fondos, tiempo o personal capacitado, lo que afectaría la capacidad de llevar a cabo las estrategias diseñadas para promover el bienestar laboral en la escuela.

Asimismo, se debe tener en cuenta la diversidad de necesidades y preferencias entre los diferentes miembros de la Escuela. Cada individuo puede tener una perspectiva única sobre lo que constituye el bienestar y las prácticas que pueden promoverlo. Por lo tanto, la adaptación continua de las intervenciones será crucial para garantizar su pertinencia y efectividad para todos los involucrados.

Finalmente, otra limitación importante podría ser la baja participación por parte de algunos miembros de la escuela. Esto puede deberse a una variedad de razones, como falta de tiempo, falta de interés o percepción de que las intervenciones no son relevantes para ellos. Abordar esta baja participación requerirá estrategias adicionales para involucrar activamente a todos los miembros de la comunidad educativa en las iniciativas de bienestar laboral.

2.3.1 Intencionalidades

Para esta propuesta de intervención, todas las acciones y estrategias contempladas estarán dirigidas por el objetivo general de fortalecer las líneas de acción de la estrategia “Todo por el bienestar laboral”, desde la Unidad de Bienestar de la Escuela de Microbiología. Esto se logrará mediante la implementación de actividades que promuevan la salud mental y la convivencia entre docentes, administrativos y empleados, en el marco de la práctica Profesional II y III durante el

2024. Este objetivo general servirá como una guía fundamental en el diseño e implementación del proceso. Sin embargo, es importante tener en cuenta que este objetivo podría adaptarse según las intencionalidades que le den dirección y sentido a la acción, según lo señala Cifuentes (2005).

Las intencionalidades (en plural) constituyen sentidos y perspectivas deliberadas o no, que le dan a la intervención profesional, los y las trabajadores sociales; están conformadas por los diversos fines, objetivos y metas con que se aborda el objeto: la atención de problemáticas y la relación con l@s sujet@s. (p.7)

En este sentido, a continuación, se presentarán las intencionalidades tanto de los profesionales como de las instituciones y actores que forman parte de la propuesta:

Profesionales

A nivel profesional, como trabajadora social, mi objetivo es proporcionar un apoyo integral para fortalecer las acciones de bienestar laboral y cultivar un entorno que promueva tanto el crecimiento profesional como el desarrollo personal de los empleados de la Escuela de Microbiología. En este contexto, el enfoque crítico aportado por el Trabajo Social se convierte en un pilar fundamental para la elaboración de estrategias efectivas ya que se basa en una profunda comprensión de las dinámicas laborales y las necesidades individuales de los trabajadores, lo que permite diseñar intervenciones pertinentes y centradas en el ser humano.

El objeto de esta intervención se centra en potenciar el reconocimiento y el fortalecimiento de los liderazgos en la institución, así como en mejorar la salud mental de los empleados. Como profesional con una sólida formación y experiencia en el campo del bienestar laboral, mi enfoque está profundamente arraigado en la creación de entornos de trabajo saludables y productivos. Mi interés académico y profesional en el bienestar laboral se refleja en mi compromiso con el desarrollo de estrategias que no solo optimicen el desempeño individual y colectivo, sino que también promuevan una cultura organizacional positiva.

Desde mi rol, aspiro a contribuir significativamente a la construcción de un ambiente laboral más saludable, productivo y satisfactorio. Mi enfoque se basa en la colaboración estrecha con los diversos actores involucrados para implementar estrategias efectivas que aborden las

necesidades específicas de la institución. Este esfuerzo se enmarca en mi convicción de que un liderazgo sólido y una atención integral a la salud mental son esenciales para el bienestar y la calidad de vida en el ámbito laboral. Al alinear las intervenciones con principios y prácticas que he estudiado y aplicado a lo largo de mi carrera, busco no solo mejorar la dinámica interna de la institución, sino también fomentar un entorno que favorezca el desarrollo personal y profesional de todos los miembros de la comunidad.

Institucionales

Desde la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología, se busca fortalecer la línea de bienestar laboral mediante diversas iniciativas estratégicas. Estas intencionalidades están orientadas a implementar programas que no solo optimicen el bienestar de los empleados, sino que también faciliten la conciliación entre la vida personal y profesional. Es fundamental crear espacios para el manejo efectivo del estrés y otras emociones que puedan influir negativamente en el rendimiento laboral.

Abordar estas áreas de manera integral contribuye significativamente a mejorar la calidad de vida en el entorno de trabajo. Cuando se implementan estrategias que permiten a los empleados enfrentar de manera efectiva las demandas laborales, se favorece un ambiente laboral más saludable y productivo. La mejora en el bienestar laboral se traduce directamente en un aumento en la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo que a su vez mejora su rendimiento y eficacia en el trabajo.

Al ofrecer apoyo emocional y herramientas para el manejo del estrés, se contribuye a reducir el ausentismo, incrementar la motivación y fortalecer la cohesión entre los miembros del equipo. Este enfoque integral no solo beneficia a los empleados individualmente, sino que también impulsa la eficiencia organizacional y fortalece la cultura laboral de la Escuela de Microbiología.

Sujetos

Desde los actores involucrados, es decir, los docentes, empleados y administrativos de la Escuela de Microbiología, la intencionalidad se orienta hacia el reconocimiento y fortalecimiento de sus relaciones interpersonales. Además, se busca promover una mayor participación en la toma

de decisiones relacionadas con el bienestar laboral de la escuela; esto implica crear una cultura organizacional que valore la diversidad, el trabajo en equipo y la colaboración entre todos sus miembros. Estas acciones tienen la intención de mejorar el ambiente laboral, fortalecer el sentido de pertenencia y contribuir al desarrollo integral de cada individuo dentro de la institución.

2.3.2 Condicionantes

La propuesta de intervención cuenta con varios condicionantes que podrían afectar su implementación. En primer lugar, una posible limitación es la resistencia al cambio por parte de algunos miembros de la comunidad, que puede deberse a la comodidad con las prácticas establecidas o a la falta de conciencia sobre la importancia de las nuevas estrategias propuestas, como escuchar el podcast o utilizar el buzón de soluciones.

Además, otro condicionante significativo es la falta de recursos adecuados, donde la escasez de fondos, tiempo o personal capacitado podría limitar la ejecución completa de las intervenciones planificadas, afectando la capacidad de llevar a cabo las estrategias diseñadas para promover el bienestar laboral. Por otro lado, la diversidad de necesidades y preferencias entre los diferentes miembros de la Escuela puede requerir una adaptación continua de las intervenciones, ya que cada individuo puede tener una perspectiva única sobre lo que constituye el bienestar y las prácticas que pueden promoverlo.

Asimismo, la baja participación por parte de algunos miembros de la escuela puede representar un desafío considerable. Esta falta de involucramiento puede deberse a diversas razones, como la falta de tiempo, falta de interés o la percepción de que las intervenciones no son relevantes para ellos, por lo que abordar esta baja participación requerirá estrategias adicionales para involucrar activamente a todos los miembros de la comunidad.

Finalmente, la alta carga de trabajo y los horarios pueden dificultar la participación en las actividades de bienestar, dado que los empleados pueden tener dificultades para encontrar tiempo dentro de su jornada laboral para participar en las iniciativas propuestas.

2.3.3 Justificación

La presente propuesta de intervención surge del proceso de diagnóstico llevado a cabo en el marco de la estrategia "Todo por el bienestar laboral", el cual permitió identificar las condiciones que influyen en el bienestar de los servicios de la Escuela de Microbiología. Este diagnóstico involucró un acercamiento directo con la coordinadora Claudia Agudelo y los empleados que integran la estrategia de gestores de bienestar laboral, así como un análisis detallado de documentos relevantes. A pesar de que se están implementando diversas acciones en pro del bienestar laboral, se identificaron áreas de mejora, especialmente en el reconocimiento del liderazgo y la atención a la salud mental de los empleados.

Los diagnósticos y evaluaciones realizados en la Escuela de Microbiología han revelado una percepción general de los empleados sobre la falta de reconocimiento y valoración de su labor en los servicios, así como áreas críticas en el liderazgo y la participación. Además, informes de la Organización Mundial de la Salud (OMS) como el de "La Salud mental en el Trabajo" del 2022 han resaltado la importancia de abordar los problemas de salud mental en el entorno laboral, especialmente en Colombia, donde se evidencia un ambiente laboral poco saludable y altos niveles de agotamiento físico y emocional entre los trabajadores.

En este sentido, la propuesta contribuiría al fortalecimiento de un ambiente laboral más saludable y satisfactorio para todos los miembros, lo que podría aumentar la satisfacción laboral y reducir el estrés y el agotamiento. Además, el reconocimiento del liderazgo en cada servicio fomentaría la motivación y el compromiso de los empleados, fortaleciendo la coordinación interdepartamental y el trabajo en equipo. Por otro lado, las iniciativas dirigidas a sensibilizar sobre herramientas para el manejo del estrés y la ansiedad mejorarían la salud mental de los empleados, lo que podría tener un impacto positivo en su bienestar general.

En este contexto, se hace necesario presentar esta propuesta bajo los lineamientos de las estrategias de promoción, centrando la mirada en promover herramientas prácticas y consejos para mejorar el bienestar emocional y físico en el trabajo, sin dejar de lado las estrategias comunicativas y educativas que serán fundamentales para sensibilizar sobre la importancia de estas prácticas. También es menester fortalecer la gestión del liderazgo y la participación de los empleados en la toma de decisiones, con el fin de incidir en el bienestar general de los empleados de la Escuela.

Asimismo, lograr que a partir del fortalecimiento de estos elementos se logre el afianzamiento de las relaciones interpersonales, la cooperación y el trabajo en equipo, lo que contribuirá a crear un ambiente laboral más armonioso y productivo para todos. En síntesis, esta propuesta busca abordar de manera integral las necesidades de bienestar laboral identificadas, promoviendo acciones concretas y sostenibles que beneficien tanto a los empleados como a la Unidad de Bienestar Universitario de la Escuela de Microbiología.

2.4 Fundamentación teórica

2.4.1 Enfoque teórico

Esta propuesta se desarrollará teniendo como base el paradigma crítico social, dado que proporciona herramientas para identificar y abordar las injusticias y discriminaciones que pueden afectar el bienestar y la calidad de vida de las personas, así como para fomentar la participación y la organización colectiva en la búsqueda de cambios sociales significativos, tal como lo expresa Alvarado y García (2008) este paradigma:

Se fundamenta en la crítica social con un marcado carácter autorreflexivo; considera que el conocimiento se construye siempre por intereses que parten de las necesidades de los grupos; pretende la autonomía racional y liberadora del ser humano; y se consigue mediante la capacitación de los sujetos para la participación y transformación social. (p. 190)

De esta forma, en el marco de esta propuesta, el paradigma crítico social se interesará en promover la autonomía y capacidad reflexiva de los empleados. Además, fomentar la solidaridad y la colaboración entre ellos para enfrentar desafíos comunes y lograr cambios significativos hacia un entorno laboral más justo y equitativo.

En concordancia con lo anterior, la teoría y enfoque que orientarán las acciones de esta propuesta serán, en primer lugar, la teoría de Desarrollo a Escala Humana, propuesto por Max-Neef en 1994, puesto que se centra en satisfacer las necesidades básicas de las personas, fomentando su autonomía y estableciendo conexiones armoniosas entre los individuos y su entorno. Esto implica integrar de manera equilibrada aspectos como las necesidades humanas

fundamentales, la capacidad de tomar decisiones propias y la relación entre las comunidades y su entorno natural y tecnológico, lo que se sustenta a partir de una base que “se construye a partir del protagonismo real de las personas, como consecuencia de privilegiar tanto la diversidad como la autonomía de espacios en que el protagonismo sea realmente posible” (Max-Neff et.al, 1994, p. 30).

En segundo lugar, se empleará el enfoque de capacidades propuesto por Amartya Sen a principios de 1980, el cual enfatiza la importancia de evaluar y promover el bienestar y el desarrollo humano teniendo en cuenta las oportunidades y capacidades de las personas. Este enfoque va más allá de los indicadores económicos tradicionales y busca identificar las libertades y capacidades que permiten a las personas llevar vidas valiosas. Urquijo (2014) destaca en su análisis sobre la propuesta de Sen que

La capacidad proporciona un punto de vista desde el que valorar las condiciones sociales, políticas y económicas que viven las personas al interior de la sociedad. Estas condiciones son importantes porque pueden llevar al desarrollo o al deterioro de los funcionamientos y las capacidades de la persona. La ausencia o el deterioro de la capacidad individual es una muestra fehaciente de desigualdad, ausencia de bienestar y una precaria calidad de vida que se puede vivir en la sociedad. (p. 72)

En este marco, esta propuesta busca no solo abordar las necesidades inmediatas de bienestar laboral, sino también crear condiciones que promuevan el desarrollo humano integral y la equidad social. Al integrar los enfoques de Desarrollo a Escala Humana y de capacidades, la intervención aspira a generar cambios que no solo mejoren las condiciones de trabajo, sino que también empoderen a los individuos y fortalezcan las relaciones laborales.

2.4.2 Referente conceptual

A continuación, se presenta el referente conceptual que orientará esta propuesta enmarcada en el campo de intervención socio educativo de la Unidad de Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia:

Liderazgo

La noción de liderazgo es esencial, ya que implica la capacidad de influir, inspirar y motivar a otros hacia la consecución de objetivos comunes. Según Bolívar (2006), “esta influencia, que no se basa en el poder o la autoridad formal, puede ejercerse en distintas dimensiones, especialmente en el plano organizativo” (p. 13). Bajo esta premisa, es necesario reconocer que el liderazgo trasciende las estructuras jerárquicas tradicionales y se manifiesta en diversas formas dentro de una organización.

En conformidad con lo anterior, French y Bell (1996) hablan de un liderazgo orientado a las interacciones, expresando que:

El liderazgo es un proceso altamente interactivo y compartido, en éste los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso; implica establecer una dirección, visión y estrategias para llegar a una meta, alineando a las personas y al mismo tiempo motivándolas" (citado en Gómez, 2002, p. 64).

Esta visión resalta la importancia de la colaboración y la participación de todos los miembros de un equipo en el proceso de liderazgo, lo que refuerza la idea de que el liderazgo puede surgir en cualquier nivel de la organización y no se limita únicamente a las personas en posiciones formales de autoridad.

Ambas perspectivas coinciden en que el liderazgo va más allá de la autoridad formal y se basa en la capacidad de influencia y motivación hacia un objetivo común. Además, destacan la importancia de las interacciones y la colaboración en el proceso de liderazgo, lo que subraya la necesidad de fomentar un ambiente de trabajo en el que todos los miembros se sientan involucrados y motivados para contribuir al logro de metas organizativas. En esta propuesta, se buscará promover un liderazgo inclusivo y participativo que permita aprovechar al máximo el potencial de cada individuo y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y productivo.

Reconocimiento

El reconocimiento, tanto en el ámbito laboral como en el social, es un concepto de suma importancia que abarca diversas dimensiones y ejerce un impacto significativo en el bienestar y la motivación individuales. Dentro de esta propuesta, se aspira a abordar el reconocimiento desde una perspectiva organizacional, trascendiendo la mera valoración de logros o resultados concretos para comprenderlo como un proceso complejo de validación y aprecio hacia la persona en su totalidad.

En este sentido, Mathe et al (2011) proponen la siguiente definición del reconocimiento como:

Una apreciación o ratificación a posteriori de la conducta, las acciones o el resultado comercial de una persona que cumple con los objetivos y los valores de la organización. El reconocimiento puede ser formal o informal. (p. 110)

Desde esta perspectiva, el reconocimiento se construye como un proceso fundamental para fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso de los empleados hacia la organización, como señala Joglar (2014), el reconocimiento es una

Herramienta que puede influir en el comportamiento humano de forma efectiva. Para poder establecer un sistema de reconocimiento debemos estar conscientes de que éste debe predicar la justicia y distribución equitativa, y debe también tener en cuenta la competitividad externa (p. 12).

Este enfoque resalta la importancia de diseñar estrategias de reconocimiento que sean justas, equitativas y alineadas con los estándares competitivos externos. Además, el reconocimiento actúa como un poderoso incentivo que estimula la motivación y el desempeño laboral, al validar y celebrar los esfuerzos individuales y colectivos. Al reconocer el trabajo bien hecho, se refuerzan los comportamientos deseables y se fortalece la autoestima y la satisfacción laboral de los empleados. Este efecto positivo del reconocimiento no solo se traduce en un mayor bienestar emocional para los trabajadores, sino que también contribuye a cultivar un ambiente laboral más inclusivo, colaborativo y gratificante para todos los miembros de la organización.

Salud mental

La salud mental es un componente esencial del bienestar humano que abarca aspectos emocionales, psicológicos y sociales. En el contexto laboral, la salud mental juega un papel crucial en el desempeño laboral, la satisfacción laboral y la calidad de vida de los trabajadores. Por lo tanto, en esta propuesta, se explorará el concepto de salud mental desde una perspectiva amplia y multidimensional, reconociendo su influencia en el ambiente laboral y en la vida cotidiana de los individuos.

La Organización Mundial de la Salud (2022b) plantea que la salud mental afecta o se traslada a diferentes aspectos de la vida de las personas en una relación recíproca y lo define de la siguiente manera:

Un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad. Es parte fundamental de la salud y el bienestar que sustenta nuestras capacidades individuales y colectivas para tomar decisiones, establecer relaciones y dar forma al mundo en el que vivimos. La salud mental es, además, un derecho humano fundamental. Y un elemento esencial para el desarrollo personal, comunitario y socioeconómico (párr. 1).

En este contexto, se destaca la importancia de abordar la salud mental no solo como la ausencia de trastornos, sino como un estado de bienestar integral que permite a las personas desenvolverse de manera óptima en diferentes aspectos de la vida.

Por otro lado, el fomento de la salud mental en el entorno laboral es esencial para proporcionar a los empleados un ambiente propicio que les permita alcanzar su máximo potencial y desempeñarse eficazmente en sus responsabilidades diarias, esto implica cultivar un estado de equilibrio emocional, social y psicológico que capacite a los individuos para afrontar los desafíos laborales con éxito. Según Mingote y Núñez (2011), esta atención se reconoce como “una de las actuaciones prioritarias, teniendo en cuenta el incremento de la incidencia y su prevalencia, los efectos que causa en la salud del trabajador, en la organización y su repercusión en la calidad y productividad en el trabajo” (p. 243).

Por ende, garantizar un entorno laboral que fomente la salud mental no solo resulta beneficioso para los empleados a nivel individual, sino que también genera un impacto positivo en el funcionamiento general de la organización. En este sentido, se establece una relación simbiótica donde el bienestar de los trabajadores contribuye al éxito y la eficacia del entorno laboral en su conjunto.

Bienestar laboral

Esta propuesta abordará el bienestar laboral desde una perspectiva que va más allá de la mera ausencia de enfermedades o el cumplimiento de tareas laborales, entendiéndolo como un estado integral en el cual los trabajadores se encuentran satisfechos, motivados y comprometidos con sus funciones, lo que se traduce en una mayor eficiencia, productividad y calidad de vida.

En este aspecto, López (2015) considera que el bienestar laboral se expresa en “la forma como cada trabajador dimensiona y satisface sus necesidades básicas, teniendo en cuenta que existen condiciones objetivas que las determinan, se construye a partir de los objetivos misionales y comunes que plantean la naturaleza de la organización” (p. 1); esto implica un estado en el cual los trabajadores logran satisfacer sus necesidades básicas en un entorno laboral que promueva el desarrollo integral, la autonomía, el reconocimiento, la participación y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Asimismo, es importante destacar que el bienestar laboral no solo beneficia a los trabajadores individualmente, sino que también tiene un impacto positivo en el funcionamiento general de una empresa, tal como lo expresa Pérez y Tamayo (2018) “Cuando el Bienestar laboral es tenido en cuenta como elemento fundamental dentro de ésta, los colaboradores tienden a encontrarse más motivados, a ser más creativos y más innovadores, lo cual, claramente, es positivo para los resultados de la organización” (p. 4), esta mayor cohesión y compromiso contribuyen a mejorar el clima laboral, reducir el ausentismo y aumentar la retención del talento, lo que a su vez se traduce en una mayor eficiencia y productividad para la empresa. Por lo tanto, invertir en el bienestar laboral se convierte en una estrategia clave para el éxito a largo plazo de cualquier organización.

2.5 Fundamentación metodológica

En la intervención social, la fundamentación metodológica se refiere al conjunto de métodos, técnicas y procedimientos que los profesionales emplean para abordar problemáticas sociales, con el objetivo de mejorar las condiciones de vida de las personas y comunidades. La metodología no solo orienta el proceso de intervención, sino que también establece una base sólida para el desarrollo de proyectos y programas que buscan generar un cambio social. Según Cifuentes, la metodología "es considerada como el estudio de los métodos, una estrategia general para concebir y coordinar un conjunto de operaciones mentales; confiere estructura al proceso, ordena las operaciones cognoscitivas (acción-reflexión) y las prácticas en la acción racional profesional" (Cifuentes, 2005, p.13).

En este contexto, la fundamentación metodológica es esencial para el desarrollo de las acciones de este proyecto de intervención, ya que proporciona una estructura coherente que respalda las iniciativas propuestas. Esta fundamentación asegura que las intervenciones sean consistentes, basadas en evidencia y alineadas con los objetivos éticos y profesionales del trabajo social. Además, la metodología permite evaluar el impacto de las intervenciones, garantizando así que los recursos se utilicen de manera efectiva y que las acciones emprendidas realmente beneficien a las personas involucradas.

En este marco, la fundamentación de esta intervención se alinea con el paradigma crítico social, centrándose en un análisis profundo de las realidades sociales. Este enfoque no solo busca aliviar los síntomas de la desigualdad, sino también cuestionar y transformar las estructuras que perpetúan la exclusión y la injusticia. De este modo, la intervención se concibe no solo como un proceso de asistencia, sino también como un medio de empoderamiento y transformación social.

Así mismo, la metodología de este proyecto se fundamenta en la Teoría del Desarrollo a Escala Humana y en el Enfoque de Capacidades propuesto por Amartya Sen, dos marcos conceptuales que permiten identificar y fortalecer las capacidades necesarias para superar las limitaciones impuestas por las estructuras sociales opresivas. De este modo, el proyecto no solo busca mejorar el bienestar laboral, sino también fomentar un entorno que potencie la capacidad de cada individuo para contribuir de manera efectiva y significativa a la comunidad.

A continuación, se presentará el tipo de intervención, seguido del método y técnicas empleados.

2.5.1 Tipo de intervención

Dado que la sociedad está en constante evolución, se presentan cambios que afectan la estructura social y generan fenómenos diversos que requieren atención y comprensión. En este contexto, el Trabajo Social ha desarrollado históricamente "una serie de circuitos neurálgicos de actuación profesional, dando cabida a determinadas tipologías, niveles y modelos de intervención desde los cuales pueden analizarse las tendencias y perspectivas contemporáneas de la metodología" (Vélez, 2003, p. 68).

En este contexto, resulta fundamental resaltar que la propuesta de intervención se centrará en las intervenciones de tipo **promocional y preventiva**, colocando en primer plano el desarrollo social y humano de los colaboradores de la Escuela de Microbiología. Desde una perspectiva promocional, el objetivo es fortalecer tanto los recursos individuales como los colectivos de los empleados, fomentando prácticas y hábitos que incidan positivamente en su bienestar emocional y en la calidad de su vida laboral. Asimismo, en la intervención preventiva se buscará identificar y atender de forma temprana posibles factores de riesgo para la salud mental, implementando estrategias y acciones dirigidas a evitar la manifestación de problemas emocionales y de estrés.

Por otro lado, se reconoce el carácter **educativo** como un componente transversal que facilita el empoderamiento y la capacitación de los empleados en aspectos clave relacionados con su bienestar y desarrollo personal. A través de actividades educativas y formativas, se proporcionarán a los colaboradores herramientas prácticas y conocimientos relevantes para comprender mejor su salud emocional, manejar el estrés de manera efectiva y promover una cultura de autocuidado en el entorno laboral. En consecuencia, se buscará no solo transmitir información, sino también fomentar el desarrollo de habilidades y competencias que contribuyan al bienestar tanto individual como colectivo en el ámbito laboral.

2.5.2 Método de intervención

Sobre la base de la fundamentación metodológica presentada, el proceso de intervención en esta propuesta se guiará por el método integrado de Trabajo Social, el cual combina tres métodos tradicionales—caso, grupo y comunidad—en un marco integrado. A diferencia de los métodos segmentados, este método facilita acciones que son circulares, secuenciales, simultáneas y

entrelazadas, subrayando la relevancia de la participación de los individuos, su organización y sus intervenciones en los espacios comunitarios y de interacción.

Por lo tanto, este es especialmente adecuado para nuestra propuesta, ya que propone cinco momentos clave que permiten abordar las diversas etapas del proceso de manera integral y flexible. De esta forma, no solo se responde a las necesidades inmediatas, sino que también se ajusta a los cambios y dinámicas que puedan surgir a lo largo del proyecto.

Partiendo de este contexto, al iniciar la práctica profesional durante el momento de *inserción*, se llevó a cabo un proceso de inducción inicial por parte de la coordinadora de Bienestar de la Escuela de Microbiología, Claudia Agudelo Escobar. En esta inducción, se proporcionó información relevante sobre la dinámica y los objetivos del área de Bienestar, así como una visión general de las principales estrategias y líneas de acción.

Posteriormente, se realizó un proceso de reconocimiento y primer acercamiento con los actores sociales que hacen parte de Bienestar de la Escuela de Microbiología, con un enfoque especial en la estrategia de bienestar laboral. Durante esta etapa, se llevaron a cabo diversas actividades, como la presentación del equipo de trabajo, donde los practicantes y auxiliares SEA del campo de práctica se dieron a conocer. Además, se participó en diferentes actividades, como el acompañamiento y préstamo de implementos a estudiantes, así como en el primer encuentro del proyecto denominado "Heparizando", como forma de iniciar la adaptación para trabajar de manera efectiva en este entorno.

Finalmente, se procedió con la instalación por parte de la asesora académica en el campo de práctica, donde se establecieron los acuerdos y compromisos para el acompañamiento al bienestar de la Escuela de Microbiología.

En el marco de la fase de *investigación diagnóstica*, se llevó a cabo el diagnóstico mediante la técnica de revisión documental, enfocado en el Bienestar de la Escuela de Microbiología y la estrategia "Todo por el bienestar laboral". Además, se definió la fundamentación teórica-conceptual y metodológica que orientó la propuesta, permitiendo identificar las necesidades y problemáticas para la construcción de los objetivos y el objeto de intervención.

Durante este proceso, se realizaron diversas actividades, entre las que se incluyen la revisión documental para contextualizar el campo de práctica, la participación y planeación de las actividades desarrolladas en la semana de inducción a estudiantes nuevos, y la realización de una entrevista informal con la coordinadora sobre el bienestar laboral en la Escuela. Asimismo, se llevó

a cabo una reunión con los gestores de bienestar laboral, como parte de la iniciativa de "Tejiendo redes", y se organizó un encuentro sobre empatía con los docentes.

Posteriormente, se procedió con la organización y análisis de la información recopilada, con el objetivo de construir el objeto de intervención. Durante este proceso, se identificaron las intencionalidades y los condicionantes presentes en la estrategia de bienestar laboral, lo que permitió establecer una base sólida para el desarrollo de la propuesta de intervención.

En el curso de la fase de *planificación* se logró organizar la intervención desde una óptica participativa y transformadora, a partir del diseño e identificación de las acciones y tareas para la ejecución de la propuesta. De la misma manera, se hará uso de estrategias de promoción y gestión social, educativas y comunicativas para la consecución de los objetivos; además, se llevarán a cabo las siguientes acciones: gestión de medios y recursos para la propuesta de intervención, elaboración del plan operativo, diseño de guía y juego para el "Taller Express: Desconéctate para Conectar", construcción de formulario de reconocimiento del equipo de trabajo, diseño de diplomas de reconocimiento, organización de información y diseño para la Guía práctica virtual sobre liderazgo y bienestar laboral, diseño de guía para pausa activa sobre liderazgo, elaboración de buzones para el "laboratorio de soluciones" , construcción de guiones para el podcast "Pausa para el equilibrio: Deteniéndose en el Bienestar", elaboración del Proyecto de Intervención Social, y planeación de actividades de bienestar de la Escuela de Microbiología. Adicionalmente, se elaboraron los instrumentos de control, coordinación, evaluación y seguimiento.

Una vez en la fase de *ejecución*, se desarrolla la implementación práctica de las acciones educativas, de promoción y gestión social y comunicativas diseñadas en la etapa anterior y se demuestra su factibilidad, eficiencia y validez, de acuerdo con los objetivos propuestos en los que los resultados dependen de los esfuerzos que ponga la comunidad en su consecución. Durante este momento se ejecutarán con los empleados de los servicios de la Escuela de Microbiología las siguientes técnicas: Guiones de podcast "Pausa para el equilibrio: Deteniéndose en el Bienestar", abordando técnicas prácticas de manejo del estrés y la ansiedad, "Taller Express: Desconéctate para Conectar - Derecho a Desconectarse en el Entorno Laboral", formulario de votación al reconocimiento del trabajo en equipo, entrega de diplomas a los líderes en cada servicio, valorando sus contribuciones al trabajo en equipo y al logro de los objetivos organizacionales, pausa activa cognitiva: Liderazgos, Laboratorio de Soluciones donde se utilizarán buzones para compartir ideas,

sugerencias y soluciones para mejorar el ambiente de trabajo y una guía práctica digital sobre liderazgo y bienestar laboral para Gestores de Bienestar.

Con relación a la fase de *seguimiento y evaluación*, este momento permite realizar una comparación entre la situación inicial y la situación final midiendo la efectividad, idoneidad y eficiencia de la propuesta de intervención. Es importante tener en cuenta que este momento es transversal durante todo el proceso. Por lo anterior, durante esta fase se desarrollarán diversas actividades para monitorear y evaluar el impacto de la intervención. Entre estas actividades se incluirán la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos y la observación directa de las dinámicas en el lugar de trabajo durante las actividades. Además, se establecerán indicadores específicos para medir el progreso hacia los objetivos planteados y se diseñarán herramientas de seguimiento para registrar y analizar la información recopilada. Este proceso de seguimiento y evaluación permitirá identificar los logros alcanzados, así como las áreas que requieren ajustes o mejoras, contribuyendo así a la retroalimentación y a la continua mejora de la intervención.

2.5.3 Técnicas

Para la presente propuesta de intervención se pretende hacer uso de las siguientes técnicas:

Guiones podcast "Pausa para el equilibrio: Deteniéndose en el Bienestar"

Los podcasts son una serie de episodios de audio que se transmiten en línea; pueden adoptar diversos formatos, siendo los más comunes las entrevistas entre el presentador y un invitado, así como las grabaciones individuales donde el presentador aborda un tema específico.

En este contexto, los guiones del podcast "Pausa para el Equilibrio: Deteniéndose en el Bienestar" son documentos detallados que organizan el contenido de cada episodio, estableciendo un orden lógico y coherente para asegurar que se cubran todos los puntos clave, facilitando así una mejor comprensión para los oyentes. Como estrategia pedagógica y comunicativa, estos guiones funcionan como herramientas de apoyo para difundir información relevante y ofrecer prácticas útiles que mejoren el bienestar emocional y la calidad de vida de los miembros de la Escuela de Microbiología.

Taller Express: Desconéctate para Conectar - Derecho a Desconectarse en el Entorno Laboral

El taller es un proceso grupal donde se construyen conocimientos, planteamientos, propuestas, respuestas, preguntas e inquietudes respecto a un tema, además, es un espacio didáctico que integra la teoría y la práctica promoviendo en los participantes un aprendizaje significativo a partir del trabajo colaborativo. Para desarrollar el proceso de construcción, el tallerista actúa como un moderador que escucha atentamente, guía con preguntas y le brinda la palabra al grupo para que cada persona aporte según sus capacidades y experiencias.

Para el logro de los objetivos, se desarrollarán actividades en torno a la importancia de establecer límites saludables entre el trabajo y la vida personal. Estas incluirán ejercicios dinámicos y prácticos que sensibilicen a los empleados sobre el derecho a desconectarse en el entorno laboral y proporcionen estrategias para gestionar el tiempo de trabajo de manera más efectiva. En relación con esto, al promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, los participantes no solo adquirirán una comprensión teórica del tema, sino que también desarrollarán habilidades prácticas para implementar estrategias efectivas de desconexión en su vida laboral cotidiana.

Formulario de votación al reconocimiento del trabajo en equipo

Es un instrumento digital diseñado para recopilar datos de manera estructurada y organizada, facilitando la identificación de los líderes más destacados en diversas categorías dentro de una organización. Este formulario se compone de campos designados donde los usuarios deben ingresar o seleccionar datos específicos con el propósito recoger opiniones y evaluaciones de los empleados respecto a quiénes consideran que han demostrado cualidades excepcionales de liderazgo en distintas áreas, lo que permite reconocer y premiar a aquellos que han sobresalido en su desempeño.

Diplomas de reconocimiento

Es una técnica que permite destacar a los líderes en cada servicio de la Escuela de Microbiología, reconociendo sus contribuciones al trabajo en equipo y al logro de los objetivos

organizacionales. Estos diplomas son una forma tangible de expresar gratitud y aprecio hacia aquellos que han demostrado liderazgo excepcional, realizando su compromiso, dedicación y habilidades para motivar y guiar a su equipo hacia el éxito. Esta técnica no solo reconoce públicamente los logros individuales, sino que también refuerza una cultura organizacional de valoración y reconocimiento, promoviendo así la motivación y el compromiso entre los empleados.

Pausa activa cognitiva

Esta técnica consiste en realizar descansos de corta duración, aproximadamente de 15 minutos, durante la jornada laboral, mediante actividades lúdicas y creativas, que buscan no solo brindar un descanso mental durante la jornada laboral, sino también promover el crecimiento personal y profesional de los participantes, contribuyendo así a un ambiente laboral más saludable y productivo.

Estas actividades se llevarán a cabo en los servicios adscritos a la Escuela, con el objetivo de proporcionar un espacio para el desarrollo de competencias de liderazgo, fomentando el aprendizaje práctico y la reflexión sobre este tema. La pausa activa cognitiva busca no solo brindar un descanso mental durante la jornada laboral, sino también promover el crecimiento personal y profesional de los participantes, contribuyendo así a un ambiente laboral más saludable y productivo.

Laboratorio de Soluciones

Los buzones representan una herramienta física útil donde los empleados podrán depositar sus ideas, sugerencias y soluciones para mejorar el ambiente laboral. Funcionan como un canal de comunicación directa y confidencial, permitiendo que los trabajadores expresen sus opiniones y contribuyan al proceso de mejora continua en la organización, lo que a su vez repercute en el bienestar general de todos los involucrados.

Guía práctica digital

La guía práctica representa una herramienta didáctica fundamental respecto a la visualización y pedagogías relacionadas con manuales y cartillas; como estrategia pedagógica sirve como un instrumento de orientación que ubica información específica acerca de temas puntuales, presentados de manera estructurada. En este contexto, busca incentivar la reflexión y el análisis, con la intención de potenciar las habilidades de liderazgo de los gestores de bienestar laboral para mejorar la eficacia y el impacto de los programas de bienestar en los servicios de la Escuela de Microbiología.

2.5.4 Lo Ético y lo Político

En el marco de esta propuesta, se tendrán en cuenta las consideraciones éticas planteadas en el código de ética de los trabajadores sociales en Colombia; esto implica respetar los principios de justicia, dignidad, libertad, igualdad, respeto, solidaridad y confidencialidad. La empatía y el trabajo colaborativo serán centrales para guiar la intervención, asegurando que cada acción y decisión esté orientada hacia el bienestar integral de los individuos y la comunidad.

En cuanto a los criterios políticos, estos se enmarcan en el compromiso de aportar información útil que ayude al bienestar de los empleados de la Escuela de Microbiología, lo cual implica una acción consciente y reflexiva sobre el entorno político y social en el cual se inserta la intervención, asegurando que las prácticas no solo sean éticas, sino también pertinentes y sostenibles a largo plazo. Asimismo, se considerará la política institucional y los marcos normativos vigentes, buscando siempre alinear las acciones con los objetivos estratégicos de la organización y las políticas públicas relacionadas con el bienestar laboral.

El compromiso político también se extiende a la promoción de una cultura organizacional que valore y priorice el bienestar de sus miembros; esto implica reconocer y potenciar las capacidades de los individuos como seres políticos y sociales capaces de transformar su realidad.

2.5.5 Planeación operativa

Figura 5
Planeación Operativa propuesta de intervención

Objetivos específicos	Actividades	Metas	Recursos	Fuentes de verificación	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre
Desarrollar estrategias de difusión que permitan transmitir información relevante y herramientas prácticas para mejorar el bienestar emocional y la calidad de vida de los miembros de la Escuela de Microbiología	Crear guion del primer episodio del podcast "Pausa para el equilibrio"	Entregar guión terminado durante el octavo mes de práctica	Computador Acceso a recursos académicos y profesionales Tiempo y espacio para la creación y revisión del guión.	Confirmación de recepción y aprobación del guión por parte de la coordinadora de bienestar							
	"Taller Express: Desconéctate para Conectar - Derecho a Desconectarse en el Entorno Laboral"	Asistencia de al menos el 70% de los empleados de los servicios que se visiten	Juego impreso "Charada de Desconexión" Reloj o cronómetro. Impresiones infografía Dulces	Fotografías y guía del taller Registro de asistencia firmado por los participantes al finalizar el taller.							
Promover un ambiente de trabajo colaborativo en los diferentes servicios de la Escuela de Microbiología mediante el reconocimiento de liderazgos, con el fin de mejorar la coordinación interdepartamental y potenciar el bienestar laboral	Formulario de votación: Reconocimiento al equipo de trabajo	Lograr que al menos el 40% de los empleados que reciben el formulario participen en la votación	Computador Acceso a plataforma Google Forms Acceso a internet	Formulario digital Registro de votos recibidos en comparación con el número total de empleados que recibieron el formulario.							
	Diplomas de reconocimiento a los líderes en cada servicio	Destacar al menos 10 empleados por servicio	Computador Editor de imágenes Impresiones diplomas	Fotografías y documento con diplomas en formato pdf Registro de los empleados destacados y entrega de los diplomas correspondientes							
	Pausa activo cognitiva: Liderazgos	Asistencia de al menos 5 empleados por servicio	Pitillos Cinta Dulces	Fotografías y guía de trabajo Registro de asistencia							
	Microideas: Laboratorio de Soluciones: buzón para compartir ideas, sugerencias y soluciones .	Recibir al menos 10 sugerencias o soluciones por mes	Buzones físicos Hojas Lapiceros	Registro de las sugerencias o soluciones recibidas en el buzón del Laboratorio de Soluciones							
Potenciar las habilidades de liderazgo de los gestores de bienestar laboral con el fin de mejorar la eficacia y el impacto de los programas de bienestar en los servicios de la Escuela de Microbiología.	Guía práctica digital sobre liderazgo y bienestar laboral para Gestores de Bienestar	Distribuir la guía práctica digital sobre liderazgo y bienestar laboral al menos a 10 Gestores de Bienestar en un plazo de un mes.	- Plataforma digital para la distribución de la guía - Acceso a internet - Computador - Plantilla para registros de entrega	Registro de entrega de la guía práctica digital y confirmación de recepción por parte de los Gestores de Bienestar							

2.6 Resultados esperados

Con la implementación de este plan de intervención, se espera lograr una mejora significativa en el bienestar emocional y la calidad de vida laboral de los empleados de la Escuela de Microbiología. El objetivo principal es que los empleados adquieran una comprensión más profunda de los factores que afectan su salud mental y aprendan a aplicar estrategias efectivas para manejar el estrés y la ansiedad en su entorno laboral. Además, se pretende fomentar prácticas de autocuidado y hábitos saludables que contribuyan a un ambiente de trabajo más equilibrado y satisfactorio. A continuación, se presentan los resultados esperados para cada objetivo específico planteado en el proyecto de intervención:

Resultado esperado 1: Implementación de estrategias de difusión que permitan transmitir información relevante y herramientas prácticas para mejorar el bienestar emocional y la calidad de vida de los miembros de la Escuela de Microbiología

- Escritura de guion de podcast abordando técnicas prácticas de manejo del estrés y la ansiedad.
- Desarrollo de un taller participativo sobre desconexión laboral para sensibilizar a los participantes sobre la importancia de establecer límites saludables entre el trabajo y la vida personal.

Resultado esperado 2: Consolidación de la estrategia de reconocimiento de liderazgos con el fin de mejorar el ambiente de trabajo colaborativo, la coordinación interdepartamental y el bienestar laboral en los diferentes servicios de la Escuela de Microbiología mediante el reconocimiento de liderazgos.

- Formulario de votación al liderazgo
- Entrega de diplomas de reconocimiento al equipo de trabajo
- Pausa activa cognitiva de liderazgos
- Buzones de sugerencias y soluciones

Resultado esperado 3: Creación de herramientas prácticas que permitan potenciar las habilidades de liderazgo de los gestores de bienestar laboral con el propósito de mejorar la eficacia y el impacto de los programas de bienestar en los servicios de la Escuela de Microbiología.

- Realización de guía práctica digital sobre liderazgo y bienestar laboral para Gestores de Bienestar

2.7 Sistema de seguimiento y evaluación

Este sistema se diseña con el propósito de proporcionar información oportuna sobre la adecuada implementación del proyecto de intervención. Para ello, se establecen diversos indicadores que facilitarían la medición del progreso y la consecución de los resultados esperados.

Indicadores objetivamente verificables

Indicador objetivamente verificable 1: Para el quinto mes desde el inicio de la práctica, se habrán implementado estrategias de difusión que permitan transmitir información relevante y herramientas prácticas para mejorar el bienestar emocional y la calidad de vida de los miembros de la Escuela de Microbiología.

Indicador objetivamente verificable 2: Para el sexto mes desde el inicio de la práctica, se habrá consolidado la estrategia de reconocimiento de liderazgos con el fin de mejorar el ambiente de trabajo colaborativo, la coordinación interdepartamental y el bienestar laboral en los diferentes servicios de la Escuela de Microbiología mediante el reconocimiento de liderazgos.

Indicador objetivamente verificable 3: Para el séptimo mes desde el inicio de la práctica, se habrán creado herramientas prácticas que permitan potenciar las habilidades de liderazgo de los gestores de bienestar laboral con el propósito de mejorar la eficacia y el impacto de los programas de bienestar en los servicios de la Escuela de Microbiología.

Indicadores de los resultados a productos esperados

Estos indicadores se elaboran a partir de los indicadores objetivamente verificables y considerando las actividades planteadas en el proyecto de intervención. De este modo:

IOV1: Para el quinto mes desde el inicio de la práctica, se habrán implementado estrategias de difusión que permitan transmitir información relevante y herramientas prácticas para mejorar el bienestar emocional y la calidad de vida de los miembros de la Escuela de Microbiología.

- Para el tercer mes de inicio de práctica, se habrá realizado un taller participativo sobre desconexión laboral con los servicios de la Escuela de Microbiología al 100%
- Para el Quinto mes de inicio de práctica, se habrá escrito un Guion del podcast "Pausa para el equilibrio: Deteniéndose en el Bienestar", abordando técnicas prácticas de manejo del estrés y la ansiedad en el ámbito laboral al 100%.

IOV2: Para el sexto mes desde el inicio de la práctica, se habrá consolidado la estrategia de reconocimiento de liderazgos con el fin de mejorar el ambiente de trabajo colaborativo, la coordinación interdepartamental y el bienestar laboral en los diferentes servicios de la Escuela de Microbiología mediante el reconocimiento de liderazgos.

- Para el quinto mes de práctica se habrá realizado una pausa activa cognitiva sobre liderazgos donde se entregarán en los diferentes servicios los buzones para el laboratorio de soluciones al 100%
- Para el sexto mes de práctica se habrá realizado un formulario de reconocimiento al trabajo en equipo donde los participantes habrán votado en diferentes categorías a sus compañeros de trabajo al 100%
- Para el sexto mes de práctica se habrá realizado una pausa activa cognitiva donde se entregarán los reconocimientos al equipo de trabajo al 100%

IOV3: Para el séptimo mes desde el inicio de la práctica, se habrán creado herramientas prácticas que permitan potenciar las habilidades de liderazgo de los gestores de bienestar laboral con el propósito de mejorar la eficacia y el impacto de los programas de bienestar en los servicios de la Escuela de Microbiología.

- Para el séptimo mes desde el inicio de la práctica se habrá creado una guía práctica digital sobre liderazgo y bienestar laboral para Gestores de Bienestar al 100%

3. Capítulo 2. Valoración del acompañamiento en el proceso de práctica

3.1 Asesorías académicas

Durante el proceso de práctica académica II y III, se contó con el acompañamiento constante de una asesora académica designada por la coordinación de prácticas. Inicialmente, las asesorías se realizaban de manera periódica, cada ocho o quince días, con una duración aproximada de dos horas. Sin embargo, a medida que el proceso avanzaba, las reuniones se programaban según la necesidad del momento; además, la asesora siempre estuvo dispuesta a reunirse nuevamente si era necesario o a resolver dudas urgentes a través de WhatsApp o correo electrónico. Las asesorías se llevaban a cabo de manera presencial en la oficina de la asesora, ubicada en el bloque 9.

En este contexto, durante los encuentros se revisaban los avances y se discutían las correcciones entregadas por la asesora, lo que permitía resolver dudas y encaminar la propuesta de manera más viable y coherente. Asimismo, se evaluaban los logros, aprendizajes y dificultades experimentados en el campo de práctica durante las semanas previas, y ante cualquier duda o inquietud, la asesora ofrecía recomendaciones basadas en su experiencia profesional y enviaba textos relevantes que pudieran fundamentar teóricamente el proceso.

Es importante mencionar que el hecho de que la asesora académica también fuera la coordinadora del Bienestar de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, además de ser trabajadora social, facilitó una mayor apropiación y retroalimentación respecto al campo de práctica y el rol de la profesión en el mismo. Además, a través de un acompañamiento constante, se fomentó la evaluación y reflexión crítica, lo que permitió efectuar cambios cuando fue necesario.

Por otro lado, cabe destacar que las asesorías no solo se limitaron al aspecto académico, sino que también se convirtieron en un espacio de consuelo y orientación, dado que durante este periodo, la practicante enfrentó dificultades familiares y personales que afectaron su desempeño; en este sentido, la asesora fue muy asertiva, convirtiéndose en una gran red de apoyo para sobrellevar estas situaciones. A pesar de las sensaciones de incertidumbre, inseguridad e incluso frustración, la asesora facilitó ejercicios de reflexión y comprensión de las emociones, fortaleciendo así el vínculo entre ambas y haciendo de las asesorías un espacio más humano y comprensivo.

Finalmente, es esencial destacar la flexibilidad de la asesora académica en cuanto a los tiempos de entrega de informes. A través del diálogo, se llegaban a acuerdos que permitían equilibrar las actividades en el campo de práctica con las responsabilidades académicas, haciendo el proceso mucho más llevadero.

3.2 Acompañamiento institucional

El campo de prácticas del Bienestar de la Escuela de Microbiología contó con un acompañante de prácticas encargado de brindar orientación y seguimiento al proceso. Esta responsabilidad recayó en Claudia Agudelo, la coordinadora del Bienestar, quien es comunicadora social y Magíster en Educación y Desarrollo Humano, con una extensa experiencia en este rol. Sin embargo, es importante destacar que el hecho de que la acompañante institucional no perteneciera a las Ciencias Sociales ni a la disciplina específica de la practicante tuvo ciertas repercusiones en el proceso; ya que esta diferencia de formación generaba una visión distinta sobre la labor de Trabajo Social dentro del campo, lo que, en algunos casos, provocaba confusión respecto a las funciones y la importancia del Trabajo Social en la institución, especialmente en comparación con las labores de las auxiliares SEA.

En cuanto al componente metodológico del acompañamiento institucional, este se realizó de diversas maneras. Inicialmente, se llevó a cabo una inducción sobre los procesos y estrategias del Bienestar, con un enfoque particular en la línea de bienestar laboral, lo que permitió identificar las diferentes acciones en curso. Además, se mantenían diálogos informales en los que se compartía la propuesta y sus actividades, recibiendo retroalimentación de la coordinadora en cuanto a la viabilidad y pertinencia de estas. Para el desarrollo de las actividades programadas, se elaboraban guías de los encuentros, con el objetivo de dejar este material como insumo para futuras practicantes.

Asimismo, la participación en los distintos espacios de las líneas de permanencia y transversalidad, así como en los eventos propios de la Escuela, contribuyó a fortalecer el proceso de prácticas. La apertura de la coordinadora a nuevas propuestas permitió a la practicante una mayor apropiación del campo, dándole incluso la libertad de liderar diversas iniciativas. Esto refleja el nivel de confianza construido durante los procesos que realizan las practicantes en el Bienestar, evidenciando un entorno favorable para el desarrollo profesional.

4. Capítulo 3. La institución de práctica

4.1 Recursos

Físicos.

El proceso de práctica se llevó a cabo en el Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, específicamente en la oficina 5-331 del campus central en Medellín. Las instalaciones de esta oficina presentan algunas limitaciones debido al espacio reducido que dificulta la realización de actividades de encuentro con los miembros de la Escuela y, además, no se cuenta con suficientes computadoras ni áreas adecuadas para que las practicantes puedan trabajar cómodamente. Esta situación, sumada a la falta de buena ventilación y al hecho de que la oficina está bastante abarrotada, contribuye a una sensación de incomodidad y falta de espacio.

Debido a estas condiciones, se hace necesario realizar algunas horas de trabajo de manera remota para evitar la congestión en el lugar. No obstante, es importante destacar que se nos proporciona acceso a un baño en buen estado para el personal, así como a una cocina donde se pueden calentar y almacenar alimentos, lo cual resulta conveniente para las practicantes. Adicionalmente, aunque la oficina no cuenta con el espacio suficiente, tenemos la posibilidad de utilizar diferentes áreas en el campus universitario, lo que facilita nuestro quehacer dentro de la institución y permite compensar en parte las limitaciones del espacio disponible en la oficina.

Financieros.

Es importante destacar que esta práctica cuenta con un recurso económico destinado a las practicantes, proporcionado como un apoyo para cubrir algunas necesidades básicas. Este recurso financiero permite a las practicantes afrontar gastos relacionados con su labor, como transporte y alimentación, facilitando así la realización de sus tareas diarias y contribuyendo al bienestar general durante el proceso de práctica.

Adicionalmente, se dispone de recursos materiales que las participantes pueden utilizar para llevar a cabo sus actividades, incluyendo materiales y equipos que fomentan el desarrollo de técnicas interactivas de manera creativa y participativa. Sin embargo, es relevante mencionar que el presupuesto asignado para la práctica es limitado; esta restricción a veces lleva a las practicantes

a financiar ciertos aspectos de sus actividades con recursos personales o a ajustar la planificación original de los proyectos debido a la falta de recursos materiales adecuados.

Humanos.

En el Bienestar de la Escuela de Microbiología, se cuenta con la colaboración de practicantes de Trabajo Social y auxiliares SEA; a pesar de la limitación del espacio reducido, se ha logrado establecer un buen trabajo en equipo, lo cual se refleja en el apoyo mutuo para la ejecución de diversas actividades. Estas actividades están organizadas en un cronograma en Excel, que muestra de manera clara y ordenada las tareas programadas mensualmente.

Es importante señalar que, aunque en la coordinación también participan practicantes de psicología, hasta el momento no se ha observado un trabajo interdisciplinario significativo lo que limita el potencial para generar sinergias y apoyo entre disciplinas. Por lo tanto, se recomienda desarrollar estrategias que fomenten la integración de conocimientos y habilidades de diversas profesiones; esto no solo podría mejorar la cohesión del equipo y la coordinación en la ejecución de proyectos, sino que también podría tener un impacto más positivo en las actividades de bienestar.

4.2 Oportunidades

Durante el proceso de práctica en el Bienestar de la Escuela de Microbiología, se identificaron varias oportunidades significativas que contribuyen al fortalecimiento del entorno laboral y académico. En primer lugar, el compromiso de los estudiantes y los empleados con el bienestar emerge como una oportunidad clave, donde la participación y el empoderamiento en el desarrollo de estrategias y actividades no solo enriquecen el proceso, sino que también garantizan una mayor efectividad en la implementación de estas iniciativas. Este compromiso permite crear propuestas más alineadas con las necesidades y expectativas de la comunidad educativa de la Escuela, fomentando así un ambiente de trabajo y estudio más colaborativo y satisfactorio.

Además, la confianza y credibilidad que el bienestar ha ganado tanto entre los estudiantes como entre los empleados resulta ser otra ventaja importante, ya que esta percepción positiva facilita la apertura y disposición de los miembros de la comunidad para participar en las actividades

propuestas, lo que refuerza la efectividad de las estrategias implementadas. La confianza en el bienestar contribuye a una mayor aceptación de las iniciativas y fomenta una colaboración más efectiva entre los distintos actores involucrados.

Asimismo, el respaldo y la receptividad que se ha generado proporcionan una base sólida para la experimentación y la mejora continua; esto se traduce en la capacidad para crear soluciones adaptadas a las necesidades emergentes y en la posibilidad de ajustar las estrategias en respuesta a los desafíos que surgen.

5. Capítulo 4. Principales resultados del proceso de práctica

El proceso de práctica llevado a cabo a través de la propuesta “Hacia un entorno laboral más efectivo: Propuesta de intervención para el fortalecimiento de la estrategia 'Todo por el Bienestar Laboral' en el Bienestar de la Escuela de Microbiología” generó resultados significativos que reflejan tanto el impacto de las intervenciones realizadas como las oportunidades de mejora identificadas. Estos resultados destacan no solo los logros alcanzados en términos de bienestar laboral, sino también el énfasis en el cuidado de la salud mental y el fomento del liderazgo entre los miembros de la comunidad. A continuación, se presentan los principales hallazgos que surgieron a lo largo del proceso, evidenciando la importancia del trabajo en equipo y el reconocimiento en la creación de un entorno más saludable y productivo para todos los involucrados.

5.1 Sembrando Bienestar

Estrategias de Difusión para potenciar el bienestar emocional y la calidad de vida en la Escuela de Microbiología

Durante la ejecución de la propuesta de intervención, se lograron desarrollar diversas estrategias de difusión que facilitaron tanto el aprendizaje como la implementación de prácticas orientadas a mejorar el bienestar emocional y la calidad de vida de los miembros de la Escuela de Microbiología. Gracias a estas estrategias, los participantes no solo adquirieron conocimientos y herramientas prácticas, sino que también lograron fortalecer su bienestar general y su capacidad para manejar el estrés en el entorno laboral. Además, es importante destacar que las herramientas desarrolladas durante este proceso se convierten en insumos valiosos que pueden seguir siendo difundidos y utilizados en el futuro, lo que aporta a que las acciones emprendidas no solo tengan un impacto inmediato, sino que también contribuyan a la sostenibilidad y al fortalecimiento continuo del bienestar laboral en la Escuela.

Para cumplir con este primer objetivo, se llevó a cabo un taller titulado "Taller Express: Desconéctate para Conectar - Derecho a Desconectarse en el Entorno Laboral," el cual tenía como finalidad sensibilizar a los participantes sobre la importancia de establecer límites saludables entre

el trabajo y la vida personal; en él, se abordaron temas como consejos prácticos y estrategias para desconectar del trabajo, actividades de desconexión, beneficios de desconectar, y los peligros asociados con no hacerlo.

Este encuentro tuvo lugar en cinco servicios de la Escuela y contó con la participación de 42 asistentes. A través de la estrategia "Charada de desconexión," se dinamizó el taller, logrando una mayor interacción entre los participantes; la naturaleza interactiva de la actividad fomentó la participación, lo que permitió que los asistentes compartieran sus experiencias personales y sugerencias sobre cómo implementar estos consejos en su rutina diaria, promoviendo así un intercambio de ideas y apoyo mutuo. De este modo, se impulsó la mejora en la desconexión laboral y se fomentó un estilo de vida más equilibrado y saludable.

Figura 6

Taller “Desconéctate para conectar”



Nota. Imagen 1 del taller “Desconéctate para conectar”.

Figura 7

Taller “Desconéctate para conectar”



Nota. Imagen 2 del taller “Desconéctate para conectar”.

Figura 8

Taller “Desconéctate para conectar”



Nota. Imagen 3 del taller “Charada de desconexión”.

Este espacio también permitió que los empleados identificaran tanto las debilidades como las fortalezas de sus propias rutinas de desconexión; además, lograron reconocer diferentes actividades que podrían incorporar en su vida diaria. Los participantes se sintieron particularmente identificados con el tema, dado lo demandante de sus trabajos, lo que los llevó a reflexionar sobre la necesidad de establecer límites claros y dedicar tiempo para sí mismos y para compartir con sus familias. Algunos empleados manifestaron un interés genuino en practicar los consejos presentados, lo que sugiere que esta intervención podría tener un impacto positivo a largo plazo, promoviendo una mayor desconexión laboral y un equilibrio más saludable entre el trabajo y la vida personal.

Por su parte, la creación del guion para el primer episodio del podcast titulado “Pausa para el Equilibrio: Deteniéndose en el Bienestar” es una herramienta clave en la promoción de técnicas efectivas para el manejo del estrés y la ansiedad en el entorno laboral, ya que aborda estrategias prácticas para enfrentar estos desafíos y se establece como un insumo inicial clave para potenciar la conversación sobre salud mental en el contexto laboral.

El guion desarrollado ofrece una base para discutir y difundir métodos efectivos de manejo del estrés y la ansiedad, lo cual contribuyó a una mayor sensibilización y educación sobre el bienestar emocional. Además, las herramientas y estrategias presentadas en el episodio se consideran insumos valiosos que no solo sirven para abordar problemas inmediatos, sino que también pueden ser adaptadas y continuadas en el futuro, fortaleciendo así el enfoque en la salud mental y el equilibrio en los colaboradores pertenecientes a la Escuela.

5.2 Liderazgos que transforman

Estrategia de reconocimiento para fortalecer el bienestar laboral

El reconocimiento y el liderazgo se constituyeron como dos pilares fundamentales para promover un ambiente de trabajo colaborativo durante el proceso de práctica. Se identificó que el reconocimiento de liderazgos dentro de los distintos servicios no solo reforzó la motivación, sino que también incrementó el compromiso de los miembros del equipo. Este enfoque permitió que cada servicio valorara tanto los aportes individuales como colectivos, generando un entorno más cohesivo y eficiente.

Con el fin de introducir el liderazgo como una categoría clave, se realizó una pausa activa cognitiva cuyo objetivo fue fomentar el desarrollo de habilidades de liderazgo y trabajo en equipo. Este encuentro contó con la participación de 35 asistentes de cuatro de los cinco servicios disponibles: Banco de Sangre, Laboratorio Ambulatorio, Laboratorio Central y la Oficina de Comunicaciones en el edificio de Extensión; sin embargo, la Oficina Financiera no pudo participar debido a su falta de disponibilidad.

Durante el encuentro, se llevó a cabo la dinámica "Torre de Liderazgo", en la cual dos equipos, conformados equitativamente, debían construir una torre utilizando pajitas y cinta adhesiva. El reto consistía en construir la torre más alta en un tiempo limitado. Esta actividad permitió reflexionar sobre las estrategias empleadas y las posibles mejoras, además de evidenciar liderazgos emergentes entre los participantes y destacar capacidades que podrían contribuir a la consecución de una meta común.

Figura 9

Pausa activa cognitiva "Liderazgos"



Nota. Imagen 1 de la pausa activa cognitiva "Liderazgos"

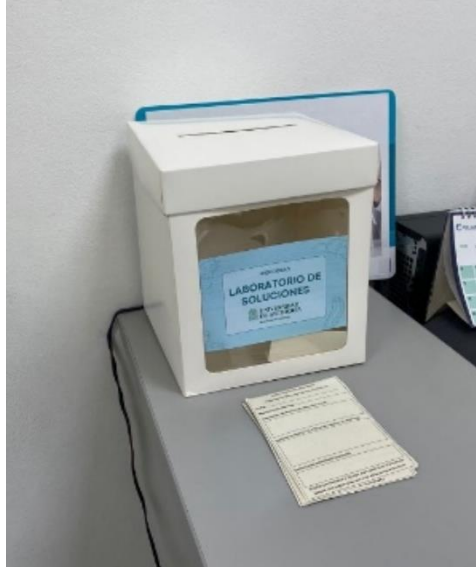
Figura 10

Pausa activa cognitiva “Liderazgos”



Nota. Imagen 2 de la pausa activa cognitiva “Liderazgos”

Adicionalmente, se presentó la iniciativa "Microideas: Buzón de Soluciones", un espacio diseñado para que los participantes propusieran ideas para mejorar el ambiente laboral. Sin embargo, durante los encuentros posteriores, al revisar los buzones, se evidenció una baja participación en esta herramienta. Por lo tanto, resulta necesario generar nuevas estrategias que fomenten la apropiación y el uso activo de este recurso, con el fin de seguir impulsando la creación de nuevas acciones orientadas al bienestar.

Figura 11*Microideas: Buzón de Soluciones*

Nota. Imagen 1 de Microideas: Buzón de Soluciones

Otra actividad relevante para el logro de este objetivo fue el reconocimiento del trabajo en equipo, llevada a cabo mediante un formulario diseñado para valorar las cualidades positivas de los empleados en categorías relacionadas con el trabajo en equipo, el liderazgo y el bienestar. Este instrumento permitió que los empleados seleccionaran a sus compañeros en dichas categorías. Aunque en algunos servicios la participación fue menor a la esperada, en otros se demostró una gran disposición y compromiso con la iniciativa, logrando abarcar todas las categorías de votación, mientras que en otros servicios solo se pudieron premiar algunas.

Con base en los resultados del formulario, se organizó una nueva pausa activa cognitiva para la entrega de los reconocimientos que contó con la participación de 28 empleados en total, donde se realizó un rompehielos inicial que permitió a los participantes expresar la relevancia del reconocimiento en el ámbito laboral. La mayoría coincidió en que el reconocimiento impulsa la motivación, fortalece el sentido de pertenencia y ayuda a descubrir talentos y capacidades que a menudo pasan desapercibidos. Posteriormente, se llevó a cabo la entrega de los reconocimientos, lo que generó un ambiente de gratitud y entusiasmo.

Figura 12

Pausa activa cognitiva “Reconocimiento al equipo de trabajo”



Nota. Imagen 1 de la pausa activa cognitiva “Reconocimiento al equipo de trabajo”

Figura 13

Pausa activa cognitiva “Reconocimiento al equipo de trabajo”



Nota. Imagen 2 de la pausa activa cognitiva “Reconocimiento al equipo de trabajo”

Este proceso no solo motivó a los empleados reconocidos, sino que también inspiró al equipo en general a seguir cultivando un entorno laboral positivo. Además, al implementar estos

espacios de reconocimiento, se generó un ciclo de retroalimentación que fortaleció tanto la cohesión como el bienestar general.

Sin embargo, a pesar de los buenos resultados obtenidos en las actividades, es importante reconocer que los liderazgos en la escuela aún son débiles. Por lo tanto, para lograr un impacto más significativo, es necesario que estas y otras iniciativas se mantengan a lo largo del tiempo, ya que debido a las dinámicas y restricciones de tiempo en la Escuela de Microbiología, a menudo no se les da la importancia adecuada a estas acciones en pro del fortalecimiento del liderazgo y del reconocimiento de los equipos de trabajo.

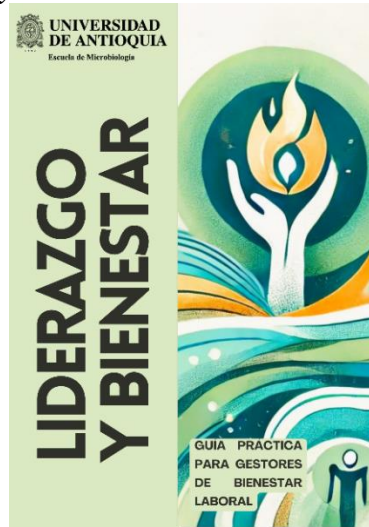
5.3 Liderazgo en acción

Herramientas prácticas para potenciar las habilidades de liderazgo de los gestores de bienestar laboral

Para cumplir con este objetivo, se desarrolló una guía práctica digital dirigida a los gestores de bienestar laboral de la Escuela de Microbiología, cuyo propósito fue brindar herramientas clave para fomentar un ambiente de trabajo positivo, colaborativo y eficiente. En un entorno laboral que enfrenta constantes cambios, la capacidad de los gestores para liderar de manera efectiva y cuidar integralmente de sus equipos es crucial para garantizar el bienestar y la productividad a largo plazo.

Figura 14

Guía práctica digital “Liderazgo y Bienestar”



Nota. Imagen 1 de la Guía práctica digital “Liderazgo y Bienestar”

La guía ofreció estrategias, conocimientos y recursos prácticos diseñados específicamente para fortalecer las habilidades de liderazgo de los gestores de bienestar, incluyendo un componente teórico que facilita la comprensión profunda de los conceptos de liderazgo y bienestar laboral, así como insumos y actividades acompañadas de guías prácticas, que permiten a los gestores aplicar lo aprendido en sus equipos de trabajo, lo que contribuye a mejorar la coordinación de los programas de bienestar y a optimizar su impacto en cada uno de los servicios.

Figura 15*Guía práctica digital “Liderazgo y Bienestar”*

Nota. Imagen 2 de la Guía práctica digital “Liderazgo y Bienestar”

Es fundamental que, tras la finalización de la práctica, la Coordinación de Bienestar continuara difundiendo esta guía de manera activa y fomentara la creación de espacios de trabajo donde se utilizara como un recurso esencial. Esto facilitaría la apropiación efectiva de la guía por parte de los gestores, consolidando así un liderazgo más sólido, participativo y eficaz a largo plazo.

Tras desarrollar todas las actividades propuestas, se observó el cumplimiento del objetivo general de la práctica, que consistía en fortalecer las líneas de acción de la estrategia “Todo por el bienestar laboral” del Bienestar de la Escuela de Microbiología, mediante la implementación de actividades orientadas a promover la salud mental y la convivencia entre docentes, administrativos y empleados. Este logro se reflejó en una mayor apropiación y reconocimiento del liderazgo, así como en un creciente entendimiento sobre la importancia de las acciones de cuidado y sensibilización en torno al bienestar en el entorno laboral.

Además, se evidenció una mayor apertura de los empleados en comparación con el inicio de la propuesta; su participación aumentó progresivamente, mostrando un interés creciente y volviéndose más propositivos en cuanto a las temáticas a trabajar para seguir fortaleciendo la estrategia. Esto permitió que la propuesta no solo contribuyera a alcanzar los objetivos planteados, sino que también abriera nuevas oportunidades para mejorar el bienestar laboral en la escuela de

manera más integral. A continuación, se presenta el número de participantes en cada una de las actividades:

Tabla 1
Resultados del proceso de práctica académica

Actividad	Número de asistentes	Número de servicios visitados	Estrategia
Taller express “Desconéctate para conectar”	42	5	- Juntos somos Escuela - Habilidades para la convivencia y el buen vivir
Formulario de reconocimiento al equipo de trabajo	45	6	- Reconociendo el liderazgo - Habilidades para la convivencia y el buen vivir
Pausa activa cognitiva “Liderazgos”	35	4	- Reconociendo el liderazgo - Juntos somos Escuela
Microideas “Laboratorio de soluciones”	7	4	- Reconociendo el liderazgo - Juntos somos Escuela
Pausa activa cognitiva “Reconocimiento del equipo de trabajo”	28	6	- Reconociendo el liderazgo - Habilidades para la convivencia y el buen vivir

En síntesis, esta intervención no solo tuvo un impacto inmediato, sino que también sentó las bases para futuras acciones que seguirán promoviendo el bienestar y la cohesión entre los diferentes servicios de la Escuela de Microbiología. Las actividades realizadas despertaron en los empleados un interés activo por participar en el fortalecimiento de un entorno laboral más saludable y efectivo, lo que garantiza un impacto positivo y sostenible a largo plazo.

6. Dificultades y Recomendaciones

Durante el proceso de prácticas en el Bienestar de la Escuela de Microbiología, se identificaron algunas dificultades que afectaron tanto el desarrollo como los resultados del proyecto. Entre las principales se destaca la baja participación de los empleados en algunas actividades programadas, donde si bien se lograron avances en la sensibilización y una mayor apertura hacia el bienestar laboral, la respuesta no fue suficientemente masiva, lo que limitó el alcance e impacto de las acciones implementadas.

Otra dificultad relevante fue la limitación de recursos para llevar a cabo ciertas actividades, lo cual representó un reto significativo que afectó la calidad de las intervenciones. Además, las demoras en los pagos a las practicantes generaron situaciones de estrés e incertidumbre, impactando negativamente su bienestar personal y desempeño. Estas situaciones subrayan la importancia de establecer procesos administrativos más eficientes y oportunos, para evitar que se repitan en el futuro.

Por otro lado, la saturación de actividades relacionadas con el bienestar en algunas semanas provocó una sobrecarga tanto para los practicantes como para los participantes, evidenciando la necesidad de una mejor organización y planificación de las intervenciones. Para evitar estos problemas, resulta crucial priorizar las actividades y distribuir las de manera equilibrada a lo largo del semestre, lo que permitirá una mayor absorción de los beneficios de cada una de las líneas de acción y reducirá el agotamiento de los involucrados.

Para abordar las dificultades encontradas y mejorar la efectividad de futuras intervenciones, se recomienda seguir fortaleciendo los espacios de participación, promoviendo entornos donde se fomente la expresión de ideas, el liderazgo y el trabajo en equipo; esto incentivará una mayor apropiación de las iniciativas, generando una cultura organizacional más colaborativa. Además, es esencial mantener los reconocimientos de liderazgo y los aportes individuales de los empleados mediante un programa continuo de reconocimiento, que involucre a todos los equipos, lo que puede aumentar la motivación y el sentido de pertenencia al visibilizar regularmente las cualidades y contribuciones de los empleados.

Asimismo, es importante reforzar el empoderamiento y la responsabilidad de los gestores de bienestar laboral. Para ello, resulta necesario implementar programas de formación continua que clarifiquen sus roles y responsabilidades, además de fomentar una mayor vinculación con las

iniciativas de bienestar, ya que es crucial que los gestores comprendan el impacto directo de su participación en la mejora del clima laboral. Adicionalmente, la creación de espacios periódicos para evaluar avances y desafíos será clave para fortalecer su compromiso y capacidad de impulso.

También se recomienda definir con claridad las funciones y el rol del Trabajo Social dentro de la Unidad de Bienestar, diferenciándolos de las responsabilidades del SEA, dado que la falta de claridad en las funciones limita el reconocimiento y el aporte del Trabajo Social en el campo de práctica. Por ello, sería conveniente establecer un documento que detalle sus funciones y competencias, así como fomentar diálogos que visibilicen el valor y la contribución especializada de esta disciplina.

Finalmente, para lograr una mayor integralidad en los procesos, es crucial fomentar el trabajo interdisciplinario entre trabajadores sociales y psicólogos. La falta de coordinación entre ambas áreas limita la efectividad de las intervenciones, por lo cual es importante establecer espacios de trabajo conjunto para ofrecer una atención más integral a las necesidades de los empleados. Además, es esencial que la Coordinación de Bienestar continúe promoviendo el uso de la guía práctica digital, ya que esta herramienta es clave para consolidar habilidades de liderazgo y fortalecer las acciones de bienestar laboral en todos los servicios.

7. Consideraciones finales acerca del papel y los retos del trabajo social en la institución

Emprender la práctica profesional representa un primer contacto con nuestro quehacer en una disciplina específica. Durante este proceso, se manejan elementos teóricos y conceptuales adquiridos por la formación en la Universidad de Antioquia, los cuales dotan a los profesionales de las capacidades necesarias para contribuir desde un enfoque crítico al conocimiento, así como al desarrollo humano y social. Este enfoque se basa en la responsabilidad ética y un sentido democrático que orienta la acción hacia una fundamentación pluralista, crítica, contextual, epistemológica, teórica y metodológica, la cual guía la intervención ante los problemas sociales.

En este contexto, el Trabajo Social se fundamenta en su compromiso por transformar la sociedad, buscando que tanto los individuos como los grupos sociales asuman la responsabilidad de modificar su propia realidad a través de acciones organizadas. Sin embargo, en el ámbito socioeducativo, particularmente en la línea de bienestar laboral, el Trabajo Social enfrenta la necesidad de replantear su rol en entornos institucionales donde los propósitos y objetivos están establecidos. En este sentido, el profesional debe desarrollar su capacidad de adaptación y flexibilidad para garantizar que la organización sea sostenible ante la intensa competitividad del mercado laboral actual.

De acuerdo con lo anterior, uno de los retos que surgen en esta práctica es la dualidad que enfrenta el Trabajo Social en este contexto. Si bien muchas de nuestras intervenciones se alinean con enfoques gerenciales y administrativos, los cuales pueden volverse meramente operativos, es imperativo no perder de vista nuestro componente crítico y social. Esto implica formas alternativas de abordar la intervención que trasciendan la mera realización de actividades. Asimismo, es fundamental comprometerse constantemente con la reflexión crítica sobre nuestras prácticas y profundizar en la comprensión de nuestro rol en el ámbito laboral.

En concordancia con esta perspectiva, el entorno en la Escuela de Microbiología representa un escenario desafiante debido a sus dinámicas, donde los empleados, al estar inmersos en el ámbito de la salud, suelen experimentar saturación en sus funciones, lo que limita el tiempo disponible para las acciones de bienestar. Esta situación puede generar la percepción de que nuestro trabajo se reduce a actividades aisladas; por lo tanto, es crucial potenciar nuestro rol en el bienestar laboral, generando un impacto significativo en los espacios que se encuentran fuera de la universidad; esto incluye fortalecer redes de colaboración con otros profesionales e identificar

oportunidades para ejercer un liderazgo que trascienda las fronteras institucionales. Así, se podrá abordar de manera integral las particularidades de los servicios que ofrece la escuela y contribuir a la creación de un entorno laboral más saludable y efectivo.

Además, es esencial incorporar modelos teóricos que ofrezcan una perspectiva más amplia para intervenir en este campo. La propuesta de Desarrollo a Escala Humana y el enfoque de capacidades de Amartya Sen son ejemplos de enfoques que, aunque no se abordan con suficiente profundidad en nuestra formación, son clave para enriquecer nuestras intervenciones en las organizaciones. Estos modelos invitan a cuestionar y ampliar nuestra mirada sobre el bienestar, fomentando la promoción de capacidades que empoderen a los individuos y contribuyen a su desarrollo integral.

En este sentido, el Trabajo Social debe asumir un papel protagónico en la construcción de posturas que destaquen la importancia del bienestar como un proceso dinámico y multifacético, que implica no solo identificar problemáticas, sino también buscar soluciones creativas y adaptadas a las realidades de los empleados y del propio campo, así como promover espacios participativos donde se fomente la voz y la agencia de todos los involucrados.

Por último, es fundamental que los profesionales del Trabajo Social nos comprometamos a evaluar y reflexionar continuamente sobre nuestras intervenciones, identificando los retos que enfrentamos y la búsqueda de nuevas formas de abordarlos para fortalecer nuestro quehacer, y al mismo tiempo fomentar el crecimiento y el bienestar a largo plazo de todos los miembros de la institución.

Referencias

- Alcaldía de Medellín (2022). *Capítulo 1: Información general de la ciudad*. <https://acortar.link/KdD3OY>
- Alcaldía de Medellín. (2016). *Plan Educativo Municipal de Medellín. Hacia una educación integral, humana y sostenible para las apuestas de desarrollo de la ciudad*. <https://acortar.link/2ENCGm>
- Alvarado, L., y García, M. (2008). Características más relevantes del paradigma socio-crítico: su aplicación en investigaciones de educación ambiental y de enseñanzas de las ciencias realizadas en el Doctorado de Educación del Instituto Pedagógico de Caracas. *Sapiens: Revista universitaria de investigación*, 2, 187-202.
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 9-33. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v9n2/art02.pdf>
- Cifuentes, R. (2005). “Conceptos para “leer” la intervención de Trabajo Social, aporte a la construcción de identidad”. Ponencia presentada en el XI Congreso Nacional de Trabajo Social. Manizales.
- Colombia. Presidencia de la República. (1984). Decreto 614 De 1984. *Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país*. Diario Oficial.
- Colombia. Presidencia de la República. (1993). Ley 100 de 1993. *Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial.
- Colombia. Presidencia de la República. (1998). Decreto 1567 De 1998. *Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*. Diario Oficial.
- Colombia. Presidencia de la República. (2006). Ley 1010 de 2006. *Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*. Diario Oficial.
- Colombia. Presidencia de la República. (2022). Ley 2191 de 2022. *Por medio de la cual se regula la desconexión laboral*. Diario Oficial.
- Consejo Nacional de Educación Superior. (1995). *Acuerdo 03 de marzo de 1995. Por el cual se establecen las políticas de Bienestar Universitario*. <http://sancionatorios.mineducacion.gov.co/files/acuerdo031995.pdf>
- Consejo Superior Universitario. (2000). *Acuerdo superior 173. Por el cual se expide el estatuto general de la universidad de Antioquia*. <https://acortar.link/Ny128v>
- El Colombiano. (2023). Preocupante: Colombia es el noveno país con mayor estrés laboral en la región. *El Colombiano*. <https://acortar.link/zEqHff>

- Escuela de Microbiología. (s.f). *Fichas de Diagnósticos* (Clima laboral - docentes, administrativos y empleados de la Escuela de Microbiología). Universidad de Antioquia.
- Función Pública. (2020). *Programa Nacional de Bienestar Social 2020-2022*. <https://acortar.link/PiGMbx>
- Función Pública. (2023). *Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo*. <https://acortar.link/XqrVpr>
- Función Pública. (2023). *Sistema de Estímulos – Planes de Bienestar e Incentivos*. <https://acortar.link/Yz8Irm>
- Gómez, C. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*. Vol.2 (nº2), pág. 61-77. <https://acortar.link/Ife508>
- Joglar, N. (2014). *Motivación y reconocimiento* [Tesis de maestría para optar por el título de Maestro en Capital humano]. Universidad Panamericana. México. <https://biblio.upmx.mx/tesis/148492.pdf>
- Kisnerman, N. (1998). *Pensar el Trabajo Social (Una introducción desde el construccionismo)*. Editorial Lumen Hvmanitas. Argentina.
- López, S. (2015). *Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla* [Tesis de grado para optar por el título de Psicóloga Industrial / Organizacional en el grado académico de licenciada]. Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Lopez-Shelvy.pdf>
- Mathe, et al. (2011). *Valorar a las Personas para Crear Valor: Un Enfoque Innovador para impulsar la motivación en el trabajo*. Institute For Service Innovation & Strategy.
- Max-Neef, M. (1994). *Desarrollo a Escuela Humana*. Nordan-Comunidad. <https://core.ac.uk/download/pdf/17276741.pdf>
- Mineducación. (2006). *Universidad de Antioquia*. Bogotá. <https://www.mineduccion.gov.co/1621/article-93554.html>
- Mineducación. (2016). *Lineamientos de Política de Bienestar para Instituciones de Educación Superior*. Bogotá. https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-360314_recurso.pdf
- Mineducación. (2016). *Plan Nacional de Educación 2016-2026. El camino hacia la calidad y la equidad*. https://www.mineduccion.gov.co/1780/articles-392871_recurso_1.pdf
- Mingote, J., y Núñez, C. (2011). Importancia de la consideración de la salud mental en la gestión de la salud laboral: una responsabilidad compartida. *Med Segur Trab*, 57, Suplemento 1: 1-262. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion13.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (2022a). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. <https://acortar.link/W4ie2D>
- Organización Mundial de la Salud. (2022b). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. <https://acortar.link/SBYQ0>

- Osorio, M. (2019). *Informe final de prácticas profesionales II Y III Escuela DE Microbiología-permanencia estudiantil* [Informe de prácticas, Universidad de Antioquia]. Repositorio Institucional Universidad de Antioquia. <https://hdl.handle.net/10495/17355>
- Pérez, D., y Tamayo, M. (2018). *El bienestar laboral en sus componentes organizacional e individual en profesionales de la salud de dos hospitales del Valle del Cauca*. Universidad Católica de Pereira. <https://acortar.link/k7rxWh>
- Portal UdeA. (2020). *¿Quiénes somos? Universidad de Antioquia*. <https://acortar.link/yI8iSL>
- Portal UdeA. (2020). *Bienestar en la Escuela de Microbiología*. Universidad de Antioquia. <https://acortar.link/nr70pB>
- Portal UdeA. (2020). *Campus UdeA*. <https://acortar.link/DY4hR4>
- Portal UdeA. (2020). *Unidades académicas*. <https://udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/unidades-academicas>
- Restrepo, L. (2021). *Universidad sostenible en medio de la crisis*. <https://acortar.link/RDkeJy>
- Semana. (2022). *El 60% de los colombianos sienten que el ambiente laboral en el país no es sano*. *Revista Semana*. <https://acortar.link/xukYSk>
- Universidad de Antioquia (2017). *Dirección de Bienestar Universitario*. <https://acortar.link/beehKx>
- Universidad de Antioquia. (1993). *Acuerdo Superior 263 del 23 de agosto de 1993. Por el cual se modifica la estructura académico-administrativa de la escuela de Bacteriología y Laboratorio Clínico*. <https://acortar.link/yI8iSL>
- Universidad de Antioquia. (1994). *Acuerdo superior 1 de marzo de 1994. Por el cual se expide el estatuto general de la universidad de Antioquia*. <https://acortar.link/uxi49H>
- Universidad de Antioquia. (2000). *Acuerdo superior 173. Por el cual se expide el sistema de bienestar universitario de la Universidad de Antioquia*. <https://acortar.link/QpGGSk>
- Universidad de Antioquia. (2015). *Organigrama Dirección de Bienestar Universitario. En Organigrama de la Universidad de Antioquia*. Dirección de Desarrollo Institucional Gestión de la Arquitectura de Procesos. <https://acortar.link/feXOe0>
- Universidad de Antioquia. (2017). *Bienestar Universitario*. <https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/bienestar>
- Universidad de Antioquia. (2017). *Plan de desarrollo 2017 -2027*. Medellín, Colombia. <https://acortar.link/Chbf2g>
- Universidad de Antioquia. (2021). *Plan de acción 2021-2024. Escuela de Microbiología. Despliegue de las capacidades y posibilidades de nuestra comunidad académica en el marco de la responsabilidad social universitaria*. https://appvicedoce.udea.edu.co/files/planes/Escuela_de_Microbiologia_2021-2024.pdf
- Universidad de Antioquia. (2021). *Plan de Acción Institucional 2021-2024*. Medellín, Colombia. <https://acortar.link/k5aig8>

Universidad de Antioquia. (s.f). *Reseña Histórica Escuela de Microbiología*.
<https://acortar.link/YmHOtD>

Urquijo, M. (2014). La Teoría de las Capacidades en Amartya Sen. *EDETANIA*, 46, 63-80, ISSN: 0214-8560. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5010857.pdf>

Vélez Restrepo, O. L. (2003). *Reconfigurando el trabajo social: Perspectivas y tendencias contemporáneas*. (1a ed). Espacio Editorial. Buenos Aires, Argentina.

Anexos

Anexo 1. Guía “Taller: Desconéctate para conectar”

Actividad	"Taller Express: Desconéctate para Conectar"
Tema	Derecho a Desconectarse en el Entorno Laboral
Objetivo	Sensibilizar a los empleados sobre la importancia del derecho a desconectarse en el entorno laboral y proporcionar estrategias prácticas para gestionar el tiempo de trabajo de manera más efectiva, promoviendo así un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal
Descripción	<p><u>Bienvenida</u> Explicación del propósito del taller y presentación del tema: "Derecho a Desconectarse en el Entorno Laboral".</p> <p><u>Actividad: Juego Descanso en Juego - Charadas de Desconexión</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Los jugadores se sientan en círculo y se dividen las tarjetas en tres pilas, una para cada color. • El juego comienza cuando el primer participante lanza el dado para determinar el color de la tarjeta que deberá dramatizar. Sin hablar, el jugador representa la palabra o frase de la tarjeta durante un minuto, mientras los demás participantes observan e intentan adivinar. • Quien adivine correctamente dentro del tiempo límite de un minuto gana un punto; de lo contrario, el turno pasa al siguiente jugador sin otorgar puntos. • El juego continúa hasta que todos los participantes hayan tenido la oportunidad de jugar. • Al finalizar todas las rondas, se cuentan los puntos y el jugador con más puntos será el ganador. <p><u>Desarrollo: Consejos para Desconectarse</u> Durante este momento se presentarán consejos prácticos y estrategias para desconectar del trabajo, así mismo, los participantes comparten experiencias y sugerencias sobre cómo implementar estos consejos en su rutina diaria, promoviendo así un intercambio de ideas y apoyo mutuo para mejorar la desconexión laboral y fomentar un estilo de vida más equilibrado y saludable.</p> <p><u>Finalización del encuentro</u> Agradecimiento a los participantes por su asistencia y participación. Entrega de una infografía resumen con los tips presentados durante el taller.</p>
Recursos requeridos	Juego “Charada de Desconexión” Reloj o cronómetro. Impresiones infografía Dulces

Anexo 2. Guía “Pausa activa: Liderazgos”

Actividad	Pausa activa cognitiva: Liderazgos
Tema	Fortalecimiento del liderazgo y trabajo en equipo
Objetivo	Promover el desarrollo de habilidades de liderazgo y trabajo en equipo entre los participantes, con el fin de mejorar el ambiente laboral y fomentar una cultura de colaboración y compromiso en la Escuela de Microbiología
Descripción	<p>Bienvenida Se da la bienvenida a los participantes y se presenta el objetivo de la actividad.</p> <p>Explicación de la actividad: Torre de Liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se divide a los jugadores en equipos de tamaño equitativo. - Se proporciona a cada equipo un conjunto de materiales que incluye pajitas y cinta adhesiva. A cada equipo se le deberá entregar los mismos materiales. • Se establecerá un límite de tiempo de 10 a 15 minutos para que los equipos construyan la torre más alta posible. – • Una vez que se acabe el tiempo, se mide la altura de cada torre utilizando una cinta métrica o un medidor. Posteriormente, se declara al equipo con la torre más alta como el ganador del desafío. • Después de la competencia, se llevará a cabo una discusión grupal donde los equipos compartan las estrategias utilizadas y reflexionen sobre lo que funcionó bien y lo que podría mejorarse en futuras rondas. <p>Desarrollo Durante este momento se presentarán algunas reflexiones sobre el papel del liderazgo en la actividad y cómo los líderes emergentes pueden influir en el equipo. Además, se discutirá las cualidades de un buen líder, como la capacidad de motivar, inspirar y guiar a los demás hacia un objetivo común.</p> <p>Agradecimiento Se agradece a los participantes por su participación y esfuerzo.</p> <p>Entregable Se presenta el "Microideas: Buzón de Soluciones", donde los participantes pueden depositar ideas para mejorar el ambiente laboral.</p>
Recursos requeridos	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales de construcción (pajitas y cinta adhesiva) • Cronómetro o reloj para medir el tiempo • Dulces • Premio para el equipo ganador • "Microideas: Buzón de Soluciones"

Anexo 3. Guía “Reconocimiento del equipo de trabajo”

Actividad	Reconocimiento del equipo de trabajo
Tema	Importancia del reconocimiento de los equipos de trabajo para el bienestar laboral
Objetivo	Destacar y reconocer públicamente las contribuciones excepcionales de nuestros colaboradores, subrayando la importancia del reconocimiento en el ámbito laboral.
Descripción	<p><u>Bienvenida</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Se da la bienvenida a los participantes y se presenta el objetivo de la actividad. • Se iniciará en encuentro con una breve reflexión sobre la importancia del reconocimiento en el ámbito laboral. • <p><u>Actividad rompehielo: cadena de palabras</u></p> <p>El objetivo de esta versión del juego es construir una cadena de palabras relacionadas con el reconocimiento y el bienestar, comenzando con una palabra inicial y continuando con palabras que comiencen con la última letra de la palabra anterior. Esto crea una cadena de palabras y promueve la creatividad y agilidad mental.</p> <p><u>Desarrollo: Entrega de Reconocimientos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Se comienza explicando la importancia de cada categoría de reconocimiento y cómo los ganadores han contribuido al bienestar y éxito del equipo. • Se llama a cada ganador al frente, uno por uno, leyendo en voz alta el párrafo de reconocimiento correspondiente. Posteriormente, se hace entrega del diploma y de un pequeño obsequio • Se anima a todos a dar un aplauso a cada ganador. <p><u>Cierre y Reflexión Final</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Se les pedirá a los ganadores que compartan brevemente cómo se sienten al recibir el reconocimiento y qué significa para ellos. • Cerrar con una reflexión final sobre la importancia de reconocer y valorar el esfuerzo de cada uno en el equipo. • Se agradece a todos por participar y motívalos a seguir contribuyendo al bienestar y éxito del equipo.
Recursos requeridos	<ul style="list-style-type: none"> • Diplomas • Obsequio: Cuadernos, dulce