Cuidando Mentes, Transformando Ambientes: Estrategias para el fortalecimiento de Todo por el Bienestar Laboral en la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia

Manuela Villada Peláez

Informe de práctica presentado para optar al título de Trabajadora Social

Asesora

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

Universidad de Antioquia

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Trabajo Social

Medellín, Antioquia, Colombia

2025

Cita	(Villada Peláez, 2025)
Referencia **Estilo APA 7 (2020)**	Villada Peláez, M. (2025). *Cuidando Mentes, Transformando Ambientes: Estrategias para el fortalecimiento de Todo por el Bienestar Laboral en la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia* [Informe de práctica]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.

creative commons CC BY NC SA

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
Vicerrectoría de Docencia

Sistema de Bibliotecas

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

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

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

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

Tabla de contenido

Resumen 9

Abstract 10

Presentación 11

1 Línea de intervención 13

2 Contexto Institucional 16

2.1 Bienestar Universitario 17

2.1.1 Bienestar de la Universidad de Antioquia 17

2.1.2 Misión de Bienestar Universitario 19

2.1.3 Política de Bienestar Universitario 20

2.1.4 Principios de Bienestar Universitario 20

2.1.5 Objetivos de Bienestar Universitario 20

2.2 Escuela de microbiología 22

2.3 Bienestar de la Escuela de Microbiología 24

2.3.1 Marco Legal 25

2.4 Líneas estratégicas de Bienestar de la Escuela de Microbiología 26

2.4.1 Todo por la permanencia 26

2.4.2 Todo por el Bienestar Laboral 27

2.5 Acompañamiento de Trabajo Social en Bienestar de la Escuela de Microbiología 28

3 Dimensión contextual situacional del objeto de intervención 30

3.1 Situación problema 35

3.1.1 Situación Diagnóstica 35

3.2. Objeto de Intervención 38

3.3 Objeto Genérico 39

3.4 Objetos específicos 40

4 Intencionalidades....41
4.1 De la Institución....41
4.2 De los profesionales....41
4.3 De los involucrados....41
5 Concepción del sujeto....42
5.1 Actores involucrados....42
6 Condicionantes....44
7 Consolidantes....45
8 Objetivos....47
8.1 Objetivo general....47
8.2 Objetivos específicos....47
9 Fundamentación teórica....48
9.2 Referentes Conceptuales....49
10 Fundamentación metodológica....53
10.1 Metodología o enfoque....53
10.2 Método-Momentos-estrategias.....54
10.2.1 Estrategias....56
10.3 Técnicas utilizadas....59
10.4 Tipos y niveles de intervención....61
11 Dimensión ético política....64
11.1 Consideraciones éticas....64
11.2 Consideraciones políticas....65
12 Resultados esperados....67
12.1 Indicadores....67
13 Evaluación....70

13. 1 Objetivos de la evaluación 70
13.1.1 Objetivo general 70
13.1.2 Objetivos específicos 70
14. Productos de la práctica 72
14.1 Objetivos de la práctica 72
14.2 Metas académicas 72
14.3 Metas institucionales 73
14.4 Proyecto de intervención profesional 73
14.4.1 Resultados de la intervención 73
15. Acompañamiento en el proceso de la práctica 78
15.1 Asesorías académicas 78
15.2 Acompañamiento institucional 79
15.3 Encuentros Interinstitucionales U.de.A e Institución 79
16. La institución de práctica, sus recursos y relaciones 80
17. Principales resultados, aportes y dificultades 81
17.1 Principales resultados 81
17.2 Aportes 81
17.3 Dificultades 82
18. Consideraciones acerca del papel y los retos del Trabajo social en la institución 83
Referencias 84
Anexos 87

Lista de tablas

Tabla 1 Indicadores 67

Lista de figuras

Figura 1 Sistema de Bienestar Universitario.....22

Figura 2 Organigrama Escuela de Microbiología.....24

Figura 3 ¿Qué es el bienestar laboral? 30

Figura 4 Actividades y acciones desarrolladas en la práctica profesional II y III 74

Siglas, acrónimos y abreviaturas

OIT	Organización Internacional de Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
Párr.	Párrafo
UdeA	Universidad de Antioquia

Resumen

El objetivo de este escrito es presentar la intervención realizada en el área de Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, centrada principalmente en la línea estratégica **Todo por el Bienestar Laboral**, así como en el acompañamiento a las líneas transversales y el apoyo brindado en las actividades de Todo por la Permanencia. Esta intervención ha realizado en marco de las prácticas profesionales II y III, comprendido entre el segundo semestre de 2024 y el primer semestre de 2025.

Durante este proceso, se integran los principios teóricos y metodológicos que orientan la intervención con el fin de fortalecer el cuidado de la salud mental en el ámbito laboral. La intervención no solo busca mejorar las dinámicas laborales, sino también fomentar un ambiente de trabajo más saludable y colaborativo, reconociendo que el bienestar en el trabajo tiene un impacto directo en el desarrollo tanto personal como colectivo de los miembros de la comunidad universitaria.

El propósito de la intervención es reflexionar y aportar a la importancia de crear un entorno laboral donde la salud mental sea una prioridad, entendiendo que, en un espacio de trabajo positivo, no solo mejora el desempeño profesional, sino que también contribuye al bienestar integral de cada individuo. Este enfoque permite generar un espacio de reflexión y acción conjunta, con el objetivo de promover una cultura de apoyo y respeto que se refleje en el bienestar general.

Palabras clave: Bienestar laboral, clima laboral, escuela de Microbiología, salud mental, acompañamiento, bienestar integral.

Abstract

The objective of this letter is to present the intervention carried out in the Welfare area of the School of Microbiology of the University of Antioquia, focused mainly on the strategic line All for Labor Welfare, as well as in the accompaniment to the transversal lines and the support provided in the activities of All for Permanence. This intervention has been carried out within the framework of professional practices II and III, between the second half of 2024 and the first half of 2025.

During this process, the theoretical and methodological principles that guide the intervention are integrated in order to strengthen mental health care in the workplace. The intervention not only seeks to improve work dynamics, but also to promote a healthier and more collaborative work environment, recognizing that well-being at work has a direct impact on the personal and collective development of members of the university community.

The purpose of the intervention is to reflect and contribute to the importance of creating a work environment where mental health is a priority, understanding that, in a positive workspace, it not only improves professional performance, but also contributes to the integral well-being of each individual. This approach allows to generate a space for reflection and joint action, with the aim of promoting a culture of support and respect that is reflected in general well-being.

*Keywords***:** Occupational well-being, work climate, school of Microbiology, Mental Health, accompaniment, integral well-being.

Presentación

Este proyecto de intervención profesional se lleva a cabo en el marco de las prácticas profesionales II y III de Trabajo Social, dentro del área de Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, durante el semestre 2024-2 y 2025-1. Su objetivo central es promover el bienestar laboral, entendido como la creación de un entorno de trabajo saludable que prioriza la salud mental de docentes, empleados y personal administrativo y el acompañamiento a la línea todo por la permanencia y las líneas transversales.

La intervención busca mejorar las condiciones laborales mediante la implementación de estrategias enfocadas en la prevención del estrés, el apoyo emocional y la gestión del bienestar mental en el espacio de trabajo. En este contexto, se reconoce que la salud mental es fundamental para la productividad, el rendimiento académico y el bienestar general.

El proyecto inicia plasmando, en primer lugar, el propósito de este y la línea de intervención que guiará la práctica. Luego, se llevará a cabo una identificación y descripción del contexto en el que se desarrollará la intervención, con el fin de tener una visión más clara del entorno y sus características. Este análisis permitirá identificar fortalezas y debilidades, obteniendo las bases para entender la situación diagnóstica y definir el foco para la construcción del objeto de intervención, para luego, detallar las intencionalidades de la institución, de los profesionales y de los involucrados, así como la concepción de los sujetos a intervenir y los factores que influyen en el proceso como los condicionantes y consolidantes.

Asimismo, se presenta el objetivo general y los objetivos específicos y se sustenta con enfoques teóricos que aportan al bienestar integral de las personas, con un énfasis en la salud mental en el contexto laboral. A través de una metodología que fomente el autocuidado y el acompañamiento, se implementarán acciones para mejorar el clima laboral, reducir el estrés y promover estrategias de autocuidado. Las herramientas utilizadas estarán orientadas a generar espacios de reflexión y apoyo, fomentando la construcción de redes entre trabajadores, docentes y administrativos, en ese mismo sentido, se presentará la dimensión ético-política que orienta la práctica profesional, incluyendo los resultados esperados, los indicadores y el plan de acción propuesto. Finalmente, se incluirá la bibliografía relevante que respalda la intervención.

En la segunda parte del documento, titulada "evaluación", se realizará un análisis tanto cuantitativo como cualitativo del proceso de intervención. En esta parte se evidencian las

actividades realizadas, los resultados alcanzados, las dificultades encontradas y las posibles áreas de mejora. También se reflexionará sobre el papel del Trabajo Social dentro de la institución y su impacto en el proceso.

Se espera que el proyecto logre generar conciencia en el cuidado de la salud mental de los docentes, empleados y administrativos, contribuyendo a la creación de un entorno laboral más positivo y saludable y de manera transversal contribuir en el acompañamiento de la estrategia todo por la permanencia y las líneas transversales.

La Escuela de Microbiología se ha caracterizado por crear un entorno dinámico, en el que las interacciones laborales sean esenciales para el funcionamiento de la comunidad. En este sentido, el bienestar de todos los miembros de la comunidad influye directamente en el desarrollo de un ambiente académico saludable y colaborativo. Es por esto que surge este proyecto que tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales y fortalecer el bienestar emocional de los miembros de la comunidad.

1 Línea de intervención

Este proyecto se enmarca en la línea de bienestar laboral, en la de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, con el objetivo de intervenir en diversas áreas claves que afectan el bienestar de los docentes, empleados y administrativos. Aunque el proyecto toma como base las iniciativas previas impulsadas por los practicantes en esta línea estratégica, el diagnóstico más reciente realizado en la Escuela reveló importantes preocupaciones relacionadas con el estrés, los factores emergentes de salud mental y las dificultades en las relaciones interpersonales. El proyecto tiene como eje principal la creación de un ambiente de trabajo que favorezca la satisfacción personal y el rendimiento colectivo, impactando de manera positiva tanto a nivel individual como grupal.

El ejercicio práctico en Bienestar de la escuela de microbiología se desarrolla en tres líneas estratégicas que agrupan sus intencionalidades en diferentes actividades. Estas son: Línea estratégica de todo por la permanencia, todo por el bienestar laboral y las estrategias transversales.

Una de las estrategias más importantes está centrada en la promoción del bienestar y buen clima laboral al interior de la Escuela. Para ello, se han planteado iniciativas como "Juntos somos Escuela", "Compartiendo Saberes", "Habilidades para la convivencia y el buen vivir" y "Fortaleciendo el liderazgo", que buscan promover un entorno más colaborativo y solidario. Estas acciones se presentan en actividades como los "Café con el equipo directivo", pausas activas y reuniones con los gestores de bienestar, dirigidas no solo a los docentes y administrativos, sino también a los empleados de los laboratorios Docente, Asistencial e Investigativo de la IPS Universitaria, el Laboratorio Clínico de la León XIII y el Banco de Sangre, que para marzo del 2025 cambia su nombre a Hemocentro. Estas iniciativas están diseñadas para aumentar la satisfacción de los empleados respecto al clima laboral y sus condiciones de trabajo, beneficiándose tanto a nivel individual como colectivo, lo que se traduce en un impacto positivo en su desempeño profesional, velando por el cuidado de su salud mental.

Es relevante destacar que hay estrategias que se realizan de manera transversal, como diversidad, prevención de violencias de género. De igual manera, se encuentran las líneas de "Compartiendo Saberes" y "Docentes por la Permanencia", lo que garantiza un enfoque integral que promueve el respeto, la creatividad, la equidad y el trabajo colaborativo.

Como parte de este proyecto, también se reconoce la importancia de valorizar el trabajo diario de los docentes, administrativos y empleados, a través de la celebración de momentos especiales como los cumpleaños, día de la/el secretaria(o), día clásico de la Escuela y festividades navideñas, Estas actividades lúdicas son una forma de reforzar los lazos entre los miembros de la Escuela, y al mismo tiempo reconocer parte de su labor y favorecer al cuidado de la salud mental.

Adicional, se ha establecido un acompañamiento a las actividades dirigidas en la permanencia de los estudiantes dentro de la Escuela de Microbiología. Este aspecto es esencial para comprender cómo las interacciones docentes-estudiantes pueden influir directamente en la vida académica de los estudiantes, favoreciendo su bienestar emocional y académico

El enfoque de esta intervención está centrado en la mejora del clima laboral y en la consolidación de estrategias para mejorar la salud mental de quienes conforman la Escuela de Microbiología**.** Se fundamenta en teorías sobre la subjetividad, las particularidades de cada sujeto y dinámicas grupales, las cuales destacan que las relaciones colaborativas dentro de una organización no solo contribuyen al bienestar individual, sino que también potencian el rendimiento grupal. Desde el Trabajo Social, la intervención busca facilitar la creación de ambientes laborales saludables, promoviendo el diálogo y fomentando la colaboración entre los miembros de la Escuela.

Se trata de generar un entorno que impulse la colaboración, el respeto mutuo y el cuidado integral de la salud mental. Un ambiente de trabajo equilibrado no solo mejora la calidad de vida de las personas, sino que propicia un espacio de trabajo tranquilo.

El Trabajo Social desempeña un papel esencial en la creación de estrategias que promuevan el bienestar emocional y la salud mental en diferentes comunidades e instituciones. En contextos donde estos aspectos son clave, se busca fomentar un espacio de diálogo y respeto. Abordar la salud mental de manera integral permite ampliar estas estrategias, contribuyendo a una buena cultura organizacional que valore el bienestar integral de sus miembros.

El trabajador social, con su enfoque integral, tiene la capacidad de identificar y abordar problemáticas relacionadas con la salud mental, implementando estrategias que fortalezcan tanto el bienestar de los individuos como el funcionamiento de las instituciones. Mediante su intervención, contribuye a la construcción de un ambiente laboral más saludable, fomentando el cuidado emocional y el bienestar colectivo. Desde la perspectiva de la gestión social, el Trabajo Social aporta un enfoque transformador que va más allá de la administración. Su función no se

limita a gestionar recursos, sino que busca influir en las dinámicas sociales que impactan la calidad de vida, promoviendo la justicia social y la inclusión

En la Escuela de Microbiología, el Trabajo Social se integra activamente en el enfoque de "Bienestar Laboral", trabajando en estrecha colaboración con diversas líneas estratégicas dentro del programa de bienestar universitario. Este vínculo permite que el proyecto se extienda más allá del ámbito individual, creando espacios para la reflexión y el fortalecimiento de relaciones laborales positivas que prioricen el cuidado emocional y la salud mental.

2 Contexto Institucional

La Universidad de Antioquia, ubicada en Medellín, Colombia, es una de las principales instituciones públicas de educación superior en el país, con más de dos siglos de trayectoria. Fundada en 1803, esta universidad ha sido un pilar en el avance académico, científico y cultural de Colombia. A lo largo de su historia, ha mantenido un compromiso constante con la formación integral de profesionales en una amplia gama de disciplinas, jugando un papel clave en el desarrollo de la educación superior en el país.

Esta ofrece una variada gama de programas académicos en los niveles de pregrado, posgrado, destacándose en áreas como las ciencias sociales, las artes, la ingeniería, la salud, las ciencias exactas y naturales, y muchas otras. Esta diversidad académica no solo responde a las necesidades formativas de los estudiantes, sino también a la demanda de conocimientos especializados para contribuir al progreso de diversos sectores de la sociedad.

> La Universidad de Antioquia tiene por objeto la búsqueda, desarrollo y difusión del conocimiento en los campos de las humanidades, la ciencia, las artes, la filosofía, la técnica y la tecnología, mediante las actividades de investigación, de docencia y de extensión, realizadas en los programas de Educación Superior de pregrado y de posgrado con metodologías presencial, semipresencial, abierta y a distancia, puestas al servicio de una concepción integral de hombre. (Portal Universidad de Antioquia, 2020, párr 4)

Así pues, uno de los valores que distingue a la Universidad de Antioquia es su compromiso social. A través de proyectos y programas dirigidos a la comunidad, busca generar un impacto positivo en la sociedad, promoviendo el bienestar social, la inclusión y la equidad. Además, la universidad fomenta la participación de sus estudiantes y docentes en diversas iniciativas de impacto social, contribuyendo así al desarrollo sostenible del país.

La Universidad de Antioquia cuenta con El Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad de Antioquia planteado para el período 2017- 2027 e instaurado en el Acuerdo Superior 444 del 25 de julio de 2017.

La excelencia académica y la innovación investigativa son otras de las características que definen a esta institución. La universidad ha logrado consolidar centros de investigación de alto

nivel, además de establecer alianzas con otras universidades e instituciones científicas a nivel nacional e internacional. Esta labor investigativa le permite posicionarse como un referente de conocimiento e innovación en Colombia, impulsando el avance de la ciencia y la tecnología en diversas áreas del saber.

Asimismo, la Universidad de Antioquia se enorgullece de ser una comunidad inclusiva, donde se promueve el respeto por la diversidad y la formación de ciudadanos comprometidos con los valores de justicia, equidad y solidaridad. La universidad, con su visión integral, forma no solo profesionales en sus respectivos campos, sino también líderes sociales comprometidos con la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

2.1 Bienestar Universitario

2.1.1 Bienestar de la Universidad de Antioquia

La Universidad de Antioquia ha trabajado continuamente en su misión como Institución y para cumplir sus metas y objetivos, centra sus esfuerzos en apoyar la formación integral y la permanencia de los estudiantes a través del área de Bienestar. Este enfoque responde a las necesidades de toda la comunidad Universitaria, desde docentes, estudiantes, administrativos y empleados.

> Es la dependencia que encabeza y lidera el **Sistema de Bienestar Universitario**, el cual promueve y desarrolla actividades y programas para la formación intelectual, académica, afectiva, social y física de las personas que hacen parte de la Universidad para contribuir a la formación de ciudanía y comunidad.
>
> Presenta políticas, principios, valores, normas y procedimientos expresados conceptualmente en su carta organizativa, para ofrecer a las personas y grupos de la comunidad universitaria mejores beneficios en salud, deporte, cultura y desarrollo humano. (Portal Universidad de Antioquia, 2020, párr 1-2).

En ese sentido el sistema de Bienestar Universitario se basa en principios, políticas, valores y normas diseñados para ofrecer mejoras en áreas como la salud, el deporte, la cultura y desarrollo

humano. A través de sus programas, busca contribuir a la formación integral de sus miembros y ofreciendo oportunidades y beneficios que impulsen el desarrollo personal y mejoren la calidad de vida de todos en la comunidad.

Según el Acuerdo Superior 173 del 13 de julio de 2000 el Sistema de Bienestar Universitario, presenta dos modalidades propias "determinadas por la misión institucional, los grupos de la comunidad a la que se dirigen, y el tipo de vinculación de las personas con la universidad" (Consejo Superior Universitario, 2000, p. 6) Una de ellas es el Bienestar Estudiantil, y la otra Bienestar Laboral, cada una está conformada por programas orientados a él buen desarrollo de empleados y estudiantes, como se plantea a continuación:

> **Bienestar Estudiantil**: Conformado por programas y proyectos en salud física y mental, deporte y cultura, con énfasis en lo preventivo; se orientan a estimular el desarrollo científico y sociocultural, y forman a los estudiantes, en el ámbito académico, en una dimensión integral y de proyección social.
>
> **Bienestar Laboral**: Conformado por programas y proyectos en salud física y mental, deporte y cultural, con énfasis en lo preventivo; se orientan al mejoramiento del clima organizacional y de la calidad de vida de los funcionarios y de los jubilados de la Universidad. (Consejo Superior Universitario, 2000, p 6)

Parte de su misión es mejorar la calidad de vida, ofrecer formación integral y fomentar un sentido de comunidad. Para lograrlo, cuenta con una variedad de programas y servicios diseñados por los departamentos en pro de la prevención y la promoción, bienestar cuenta con varios programas como:

Psicoorientación: Aquí podrás citarte con profesionales para recibir asesorías en salud, salud sexual, trabajo social, psicoorientación y violencias basadas en género.

Estudiar a lo bien: Acá se acompaña estudiantes de pregrado y posgrado en el desarrollo y fortalecimiento de competencias psicopedagógicas que favorecen la permanencia académica**,** la formación integral y la vida profesional.

Saludable: se brinda formación, acompañamiento y asesorías a estudiantes de pregrado y posgrado de la Universidad de Antioquia desde el componente de salud y el bienestar integral.

Buscamos estimular el ejercicio ciudadano, gestión de la salud individual, social y colectiva y los procesos de autocuidado.

Programa Educativo de Prevención de Adicciones: se orienta y acompaña a la comunidad universitaria en temas relacionados con las adicciones químicas y no químicas. Nuestro objetivo principal es fortalecer la capacidad de agencia frente al fenómeno de las conductas adictivas en la comunidad educativa de la Universidad de Antioquia.

Ánimo, salud mental: se promueve el desarrollo de capacidades orientadas al cuidado de la salud mental con el fin de favorecer el bienestar emocional y el desarrollo del proyecto académico y profesional.

SEAMOS – Sexualidad y amor responsables: el objetivo es la promoción de prácticas saludables y la prevención de comportamientos de riesgo en el ejercicio de la sexualidad y los vínculos amorosos de la comunidad universitaria.

Familiarízate en la U: se ofrece espacios de acompañamiento familiar centrados en el diálogo, la sensibilización y la escucha, en pro del fortalecimiento de habilidades o la adquisición de herramientas que aporten al afrontamiento asertivo de situaciones cotidianas que se pueden presentar a nivel familiar o social.

AcompAñandantes: Consiste en acompañar el proceso de adaptación a la vida universitaria mediante espacios colectivos e individuales.

2.1.2 Misión de Bienestar Universitario

Artículo 2. Según el Estatuto General de la Universidad de Antioquia, el bienestar universitario se concibe así:

> Cada uno de los miembros del personal universitario, en el ejercicio de su función educativa, es sujeto responsable de su propio bienestar y punto de partida para que se difunda a su alrededor; el proceso dinámico que de ahí se genera propicias interacciones en múltiples direcciones y en diversos campos posibles en la universidad, lo que ha de revertir en beneficios para un bienestar pleno e integral. (Consejo Superior Universitario,2000, p.4)

2.1.3 Política de Bienestar Universitario

> Artículo 4: En un marco universal, y en un proceso de articulación con las diferentes dependencias académicas, administrativas y de apoyo a la gestión de la Universidad, Bienestar Universitario buscará mejores condiciones para el desarrollo integral de los miembros de la comunidad universitaria, orientadas a elevar la calidad de vida de sus miembros, al cultivo de la armonía con los semejantes, y al respeto por el medio que los rodea. (Consejo Superior Universitario,2000, p 5)

2.1.4 Principios de Bienestar Universitario

> Artículo 3. Serán principios del bienestar universitario:
> **a. Universalidad.** La comunidad universitaria podrá acceder, sin discriminación, a los programas y servicios de bienestar universitario, según la normatividad de la Institución.
> **b. Reciprocidad.** Las políticas y programas de bienestar se proyectarán de tal manera que contribuyan al mejoramiento de las actividades desarrolladas en la docencia, la investigación y la extensión y, a su vez, éstas retroalimenten el Sistema de Bienestar Universitario.
> **c. Integralidad.** Los planes, programas, proyectos y actividades se articularán con la misión institucional.
> **d. Solidaridad.** Los programas de bienestar se dirigen hacia todas las personas y grupos de la comunidad universitaria, y se dará prioridad a los sectores más vulnerables. (Consejo Superior Universitario,2000, pp. 4-5)

2.1.5 Objetivos de Bienestar Universitario

Objetivo General

"Contribuir a la formación integral de las personas mediante la ejecución de programas que mejoren sus condiciones y generen procesos de cambio institucional, colectivo e individual, y que se integren en la vida académica, laboral y personal". (Consejo Superior Universitario,2000, p5)

Objetivos específicos

a. Fortalecer la integración del trabajo y del estudio con los proyectos de vida.

b. Fomentar, entre los miembros de la comunidad universitaria, los valores de convivencia, respeto, solidaridad y vínculos de pertenencia a la vida institucional.

c. Establecer programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, con el fin de mejorar la calidad de vida personal, colectiva e institucional.

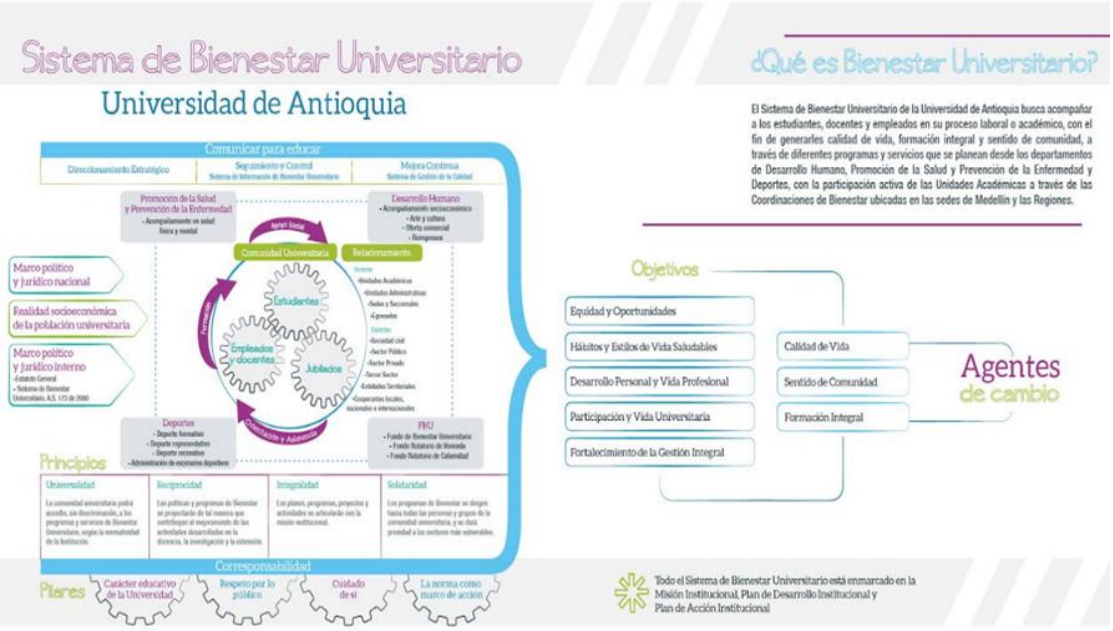
d. Estimular el desarrollo de sólidos procesos de integración entre los individuos, grupos y organizaciones que forman parte de la comunidad universitaria.

e. Colaborar en la orientación vocacional y profesional de las personas que conforman la comunidad universitaria.

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

g. Estructurar un plan de acción con la finalidad de desarrollar los programas de bienestar, mediante un trabajo conjunto con las diferentes dependencias de la Institución, en el campo del deporte, la salud, la cultura y el crecimiento humano (Consejo Superior Universitario,2000, pp. 5-6)

Figura 1
Sistema de Bienestar Universitario



Nota. Fuente. https://udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/dd91c7bf-d1e8-41ef-b835-8c1fbec013c9/Sistema+de+Bienestar+Universitario-01.jpg?MOD=AJPERES&CVID=kXkZOaM

2.2 Escuela de microbiología

La Escuela de Bacteriología surgió de la relación histórica entre la Facultad de Medicina y las necesidades sociales y biológicas de Antioquia. A mediados del siglo XX, la influencia de los ideales de modernización y el modelo universitario norteamericano llevó a la creación de esta escuela. Las misiones norteamericanas recomendaron el desarrollo científico y técnico, lo que impulsó la formación de técnicos necesarios para un país en proceso de modernización. En el ámbito de la salud, esto resultó en la expansión del laboratorio de la Facultad de Medicina y del Hospital San Vicente de Paúl, así como en el incremento de la práctica de laboratorio con el apoyo de mujeres entrenadas por médicos.

En respuesta a la necesidad de formar auxiliares para apoyar a los médicos en laboratorios, se creó una carrera técnica de dos años en la Facultad de Medicina. Sin embargo, el término “carrera paramédica” fue recibido con rechazo por parte de las estudiantes, quienes sentían que esto menospreciaba su reconocimiento y autoestima. Además, esta formación técnica enfrentaba

limitaciones para el avance en posgrados y tenía un bajo estatus social y educativo en una sociedad que valoraba más las carreras tradicionales. Se hizo un esfuerzo para revalorizar esta modalidad educativa, promoviendo la autonomía y la identidad profesional.

La historia de la Escuela de Microbiología ha sido una de adaptación a las necesidades del entorno y los avances académicos. Fundada el 29 de enero de 1958 como la Escuela de Técnicas de Laboratorio, obtuvo su autonomía en 1963 y cambió su nombre a Escuela de Bacteriología y Laboratorio Clínico. En 2007, se renombró como Escuela de Microbiología. A lo largo de casi medio siglo, el programa ha pasado por varias denominaciones, reflejando su evolución y renovación curricular, hasta convertirse en Microbiología y Bioanálisis en 2001.

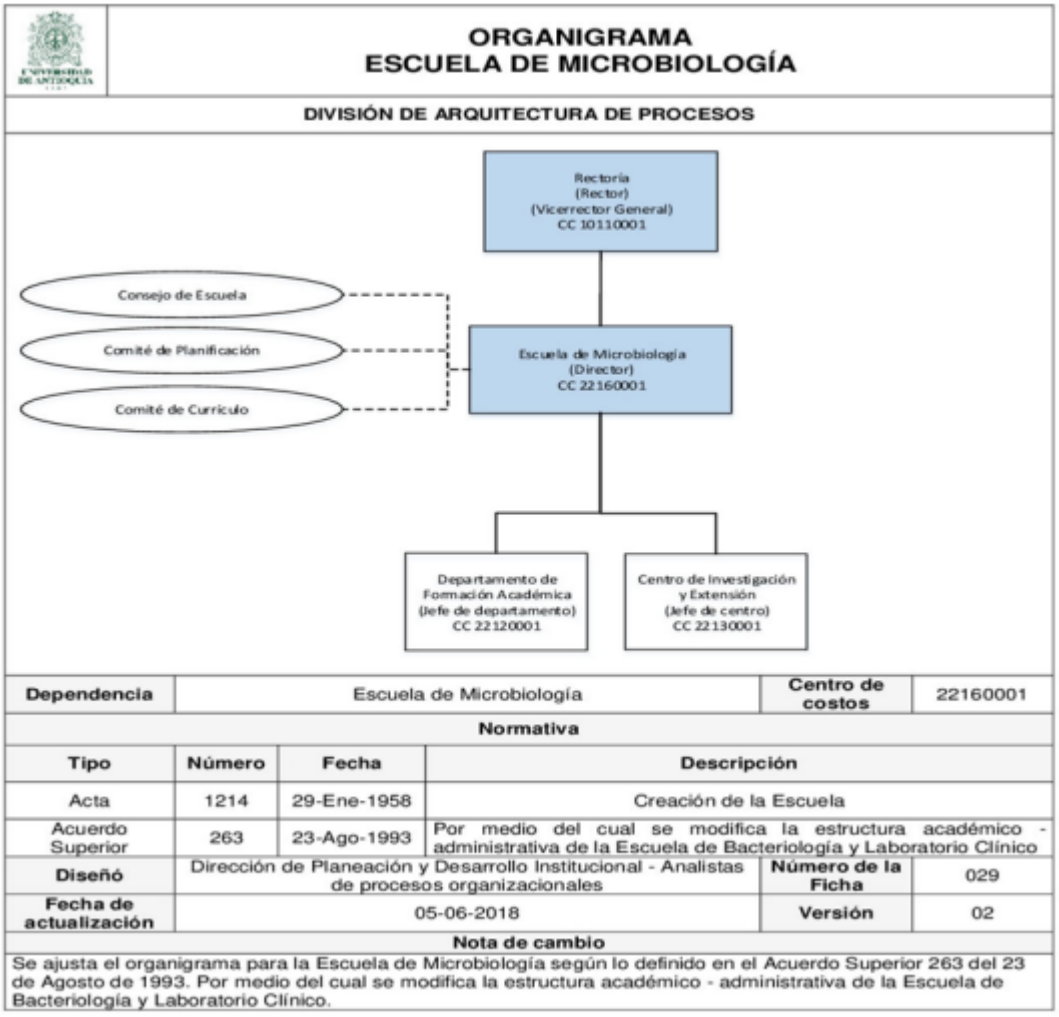
La Escuela de Microbiología desarrolló un nuevo programa de pregrado para enfrentar los desafíos del uso de microorganismos en la industria, la producción limpia y la protección ambiental, generando así nuevo conocimiento. La expansión de los campos de acción del Microbiólogo y Bioanalista, así como del Microbiólogo Industrial y Ambiental, ha fomentado una mayor independencia y autonomía en la aplicación del conocimiento.

La Escuela está enmarcada en las políticas y principios propios de la universidad de Antioquia, dados en el Estatuto General de la Universidad, en el Acuerdo Superior 001 de 1994 y el Estatuto Básico de Extensión, en el Acuerdo Superior 124 de 1997, a su vez, la Escuela de Microbiología cuenta con el Plan de Acción 2021-2024.

> Con el presente Plan de Acción 2021-2024, la Unidad Académica busca 1) Fortalecer el proceso de formación para la innovación educativa y el aprendizaje de los estudiantes, 2) Impulsar la gestión integral de la investigación, extensión e innovación en el marco del diálogo de saberes, 3) Fortalecer el relacionamiento estratégico interno y externo desde un enfoque cooperativo, de proyección social y posicionamiento de la unidad académica, 4) Promover el desarrollo integral y el buen vivir dentro de un entorno adecuado de convivencia y hábitat en el contexto de la pandemia y la post pandemia., 5) Consolidar el diseño de un sistema integral de la calidad para la implementación eficaz de una gestión basada en procesos, y finalmente 6) Gestionar la infraestructura física y tecnológica para el desarrollo de los procesos misionales y estratégicos. (Universidad de Antioquia, 2021, p3).

Figura 2

Organigrama Escuela de Microbiología



Dependencia	Escuela de Microbiología	Centro de costos	22160001

Normativa

Tipo	Número	Fecha	Descripción
Acta	1214	29-Ene-1958	Creación de la Escuela
Acuerdo Superior	263	23-Ago-1993	Por medio del cual se modifica la estructura académico - administrativa de la Escuela de Bacteriología y Laboratorio Clínico

Diseñó	Dirección de Planeación y Desarrollo Institucional - Analistas de procesos organizacionales	Número de la Ficha	029
Fecha de actualización	05-06-2018	Versión	02

Nota de cambio

Se ajusta el organigrama para la Escuela de Microbiología según lo definido en el Acuerdo Superior 263 del 23 de Agosto de 1993. Por medio del cual se modifica la estructura académico - administrativa de la Escuela de Bacteriología y Laboratorio Clínico.

Nota. Fuente https://bitly.ws/3e63q (Estructura académico-administrativa, 2023).

2.3 Bienestar de la Escuela de Microbiología

Para la escuela apostarle a la permanencia es un asunto que contempla múltiples factores como lo son los económicos, familiares y emocionales, es por esto por lo que su aporte no va solo dirigido únicamente a los estudiantes, sino también, a los docentes y empelados, procurando su salud mental; reconociendo el bienestar como: un espacio de acogida y de construcción del territorio que habitamos, un lugar para la proyección y el crecimiento personal, profesional, social e institucional.

> En este sentido, trabajamos para que la Escuela sea un entorno protector y seguro, un lugar para la escucha, para el cuidado de sí y del otro, para el entendimiento y el respeto a la diversidad. Coherentes con esto, enfocamos nuestro trabajo en contribuir a la permanencia estudiantil y al bienestar laboral. (Por la ruta del Bien-estar, 2024, p2)

Lo que se busca con esto es implementar estrategias, líneas y acciones que permitan llevar a cabo un acompañamiento en el personal y los estudiantes, previniendo posibles factores de riesgo, enfocados en que sea un lugar seguro, donde se reconozca los derechos de cada personas y se posibilite el respeto por los demás, abriendo camino a la diversidad, potenciando diferentes habilidades teniendo un proceso académico exitoso y contribuyendo a un reconocimiento de las labores de cada persona que hace parte de la escuela.

2.3.1 Marco Legal

- Acuerdo Superior 173 del año 2000, Sistema de Bienestar Universitario.

El Acuerdo Superior 173 del 13 de julio de 2000, establece el Sistema de Bienestar Universitario, el cual posibilita y define las estrategias Para el funcionamiento de los programas y servicios que se ofrecen desde la Dirección de bienestar.

> Por otro lado, busca diseñar programas que apunten hacia "la formación integral de la persona y una equitativa distribución de las oportunidades y beneficios que posibiliten el desarrollo humano, y tiendan al logro de una mejor calidad de vida de las personas en su quehacer cotidiano, aplicando conceptos éticos de valores y principios fundamentales. (Por la ruta del Bien-estar, 2024, p.5)

- Acuerdo superior 057, del 23 de octubre de 1995.

> Las coordinaciones de bienestar en las facultades, escuelas e institutos de la Universidad de Antioquia se establecen a partir del Acuerdo superior 057, del 23 de octubre de 1995. Este acuerdo surge de la necesidad de fomentar entre sus integrantes, el sentido de identidad y pertenencia con la institución, de la convicción de que “la formación integral implica

> además de las labores académicas, la promoción y el apoyo a las iniciativas del personal universitario, en distintos campos tales como: Ciencia, arte, cultura, formación humana, deporte, prevención y bienestar en general"; y de la certeza de que las acciones que se emprendan, si bien deben estar articuladas con los ejes misionales y la directriz y orientación de la dirección de bienestar universitario, deben ser emprendidas por las unidades académicas acuerdo con sus necesidades y condiciones particulares. (Por la ruta del Bien-estar, 2024, p.8)

- Plan de Acción de la Escuela de Microbiología 2021-2024.

> Las acciones de la Coordinación de bienestar siempre se articulan con los respectivos planes de acción de la unidad académica, especialmente con los objetivos relacionados con la permanencia estudiantil, el cuidado de la salud física y mental, la promoción de hábitos de vida saludables, el desarrollo de habilidades para el desarrollo personal y profesional, la convivencia y el buen vivir. (Por la ruta del Bien-estar, 2024, p.9)

Encaminado a lo anterior se piensa estrategias y líneas de acción orientadas a al bienestar laboral como eje central y así como en el acompañamiento a las líneas transversales y el apoyo brindado en las actividades de permanencia

2.4 Líneas estratégicas de Bienestar de la Escuela de Microbiología

2.4.1 Todo por la permanencia

Esta línea estratégica consiste específicamente en acompañar a los estudiantes de la Escuela de Microbiología en su proceso de adaptación a la vida universitaria, mediante la identificación, prevención y atención de situaciones de vulnerabilidad académica, con el fin de reducir los niveles de deserción y promover su permanencia. Además, se busca realizar acciones de prevención y promoción de la salud física y mental, favoreciendo una cultura del cuidado integral que propicie un entorno universitario saludable y de bienestar para los estudiantes.

Acompañamiento al plan de vida y atención a estudiantes: se realiza un acompañamiento cercano a través de orientación y apoyo en asuntos académicos, psicosociales y psicopedagógicos a los estudiantes, con el fin de contribuir a su permanencia universitaria.

Mentorías y Tutorías (estudiantes mentores y docentes tutores): En el proceso formativo se promueve la creación de redes de apoyo esto a través del acompañamiento por parte de estudiantes de semestres superiores, para guiar y brindar apoyo a los estudiantes nuevos en trámites, diligencias, etc.

Encuentros de padres, madres y cuidadores: se pretende fomentar la vinculación de los padres, madres y/o cuidadores en actividades en el campus universitario.

2.4.2 Todo por el Bienestar Laboral

Esta línea estratégica consiste específicamente en mejorar las condiciones laborales en términos de salud mental, física y emocional, fortaleciendo una cultura del relacionamiento que favorezca la comunicación efectiva, el sentido de pertenencia y el bienestar integral de las personas vinculadas a la escuela. Además, se implementarán acciones para reducir el estrés laboral, promoviendo una cultura del cuidado que fomente relaciones laborales saludables y de apoyo mutuo.

Reconociendo el liderazgo: Se promueve el liderazgo desde el reconocimiento de diferentes habilidades, por medio de espacios formativos para fortalecer capacidades individuales y colectivas.

Juntos somos Escuela: Promueve espacios de diálogo y escucha activa para los empleados de la Escuela con el propósito de fortalecer el sentido de pertenencia, además, los espacios están abiertos para que se manifiesten preocupaciones, problemáticas y necesidades para crear en conjunto acciones de mejora.

Habilidades para la convivencia y el buen vivir: Pretende crear espacios que ofrezcan herramientas para el afrontamiento de situaciones difíciles, promoviendo la comunicación asertiva, la empatía, el manejo del estrés y otras emociones que puedan impactar el desempeño, la convivencia y el bienestar general.

Adicionalmente, se encuentran unas líneas de acciones transversales desde donde se efectúan las siguientes acciones de intervención:

Diversidades y prevención de las violencias: Busca sensibilizar y capacitar a la comunidad académica, tales como: estudiantes de pre y postgrado, docentes, empleados y administrativos en temas de género, diversidades y prevención de violencias. El reto es consolidar a la Escuela como un espacio confiable, seguro y protector para todos.

Gestores de bienestar (empleados y estudiantes): Los gestores actúan como un puente entre bienestar y su entorno académico o laboral, ayudando a identificar, informar y gestionar situaciones que puedan afectar el relacionamiento, la salud mental individual o colectiva, y el bienestar en la Escuela. Además, son responsables de replicar información relevante entre las personas cercanas.

Compartiendo saberes: Es una iniciativa que fomenta la construcción de experiencias y aprendizajes de manera colaborativa. Al ser de carácter artístico o cultural, estimula las capacidades cognitivas y comunicativas de los participantes (estudiantes de pre y postgrado, docentes, empleados y administrativos), a la vez que incentiva la creatividad y el interés. Con esta estrategia, se busca crear espacios alternativos a las actividades académicas, donde invitados de la Escuela o de otras unidades académicas puedan compartir conocimientos específicos.

2.5 Acompañamiento de Trabajo Social en Bienestar de la Escuela de Microbiología

> El Trabajo Social en el ámbito laboral cumple un rol sustancial dentro del mundo empresarial, dado que su intervención profesional está enfocada a contribuir al alcance de los objetivos en beneficio de los colaboradores y la empresa, mediante la aplicación de métodos y técnicas propias de la profesión. (Guamán, 2020, p.1)

En la actualidad, el Trabajo Social en el entorno laboral es indispensable, ya que se enfoca no solo en los objetivos organizacionales, sino también en el bienestar integral de los individuos dentro de cualquier institución. Este enfoque se vuelve esencial, ya que el éxito de cualquier organización depende, en gran medida, de cómo se sienten y cómo se desarrollan las personas que la conforman. Así, el Trabajo Social busca contribuir a un ambiente de trabajo donde la salud mental y emocional de los colaboradores sea una prioridad.

> La percepción de los trabajadores sobre el clima organizacional que experimentan tiene un impacto tanto a nivel individual como colectivo. El clima organizacional influye en el sentido de pertenencia a la organización, el compromiso, la productividad laboral y el bienestar de los trabajadores, entre otros aspectos. En este contexto, el análisis del clima organizacional adquiere una importancia particular. (Ribeiro, 2024, p 1)

Uno de los aspectos críticos que enfrenta cualquier organización o institución es el estrés, las dificultades en la comunicación y las problemáticas dentro de los equipos de trabajo. En este sentido, el Trabajo Social interviene con estrategias y métodos diseñados para crear un entorno laboral positivo, colaborativo y saludable. Su intervención se centra en fomentar la equidad y resolver desigualdades que afectan tanto la motivación como la productividad de los empleados. Estos esfuerzos no solo benefician a los individuos de forma aislada, sino que también repercuten de manera positiva en el desempeño general de la empresa.

La salud mental en el ámbito laboral es una prioridad, y el Trabajo Social juega un papel fundamental en ello. A través de la creación de espacios de comunicación y empatía, contribuye a construir relaciones saludables entre los miembros de la organización. Esto permite que cada persona se sienta valorada y escuchada, lo que mejora el clima laboral y en consecuencia, la motivación, el bienestar emocional y el rendimiento colectivo.

En la Escuela de Microbiología, el Trabajo Social es crucial para fomentar un ambiente saludable para todos los miembros de la comunidad universitaria. En colaboración con el área de Bienestar Central de la Universidad de Antioquia, trabaja para mejorar las relaciones laborales y el bienestar general de empleados y docentes, creando espacios que fortalezcan el clima organizacional y promuevan la salud mental.

Durante la práctica, los trabajadores sociales se centran en la identificación de necesidades y preocupaciones del personal, actuando con escuchas activas y desarrollando estrategias orientadas a mejorar el bienestar individual y colectivo. La intervención del Trabajo Social en el ámbito laboral se lleva a cabo de forma transversal, abarcando diversas fases: desde la inserción en el entorno, el diagnóstico, la planificación de estrategias, hasta la implementación de acciones y la evaluación de resultados.

3 Dimensión contextual situacional del objeto de intervención

El bienestar laboral se ha convertido en una preocupación creciente en el ámbito organizacional, especialmente cuando se aborda desde disciplinas como el trabajo social, que coloca en el centro de sus intervenciones el bienestar integral de las personas, teniendo presente como el contexto laboral puede influir sea positiva o negativamente en su bienestar. El trabajo social subraya la importancia de las condiciones humanas dentro del entorno laboral, considerando el trabajo no solo como una fuente de ingresos, sino como un espacio que influye profundamente en la salud mental, emocional y física de cada persona. Es por ello por lo que el bienestar laboral debe analizarse de manera conjunto con el clima organizacional, ya que este es un elemento clave que ayuda a reflejar las percepciones individuales y colectivas sobre el ambiente de trabajo y que puede determinar el grado de satisfacción o insatisfacción de las personas que habitan el espacio de trabajo.

Figura 3

¿Qué es el bienestar laboral?



Nota. Fuente https://www.larepublica.co/especiales/el-valor-del-bienestar/asi-aumenta-la-eficiencia-en-el-trabajo-el-bienestar-laboral-3825915

En el contexto latinoamericano, la situación del bienestar laboral presenta desafíos particulares. La región se caracteriza por altos niveles de desigualdad, informalidad y precariedad laboral, lo que afecta negativamente la calidad de vida de los trabajadores. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “el 58% de los trabajadores en Latinoamérica no están satisfechos con su entorno laboral” (OIT, 2024, p.3), una cifra que refleja las condiciones adversas que enfrentan muchos trabajadores en la región. Estos problemas se manifiestan en una alta prevalencia de estrés y otros problemas de salud mental que impactan no solo en la vida personal de los empleados, sino también en su desempeño.

En Colombia, esta realidad se hace aún más evidente. Un informe del Ministerio de Trabajo señala que “Dos de cada tres trabajadores, manifestaron estar expuestos a factores de riesgo psicosocial y, entre un 20% y un 33%, manifestaron sentir altos niveles de estrés” (Ministerio de Trabajo, 2019, párr. 2). Estas cifras subrayan la necesidad urgente de adoptar políticas y estrategias que mejoren el clima laboral, especialmente en sectores donde las condiciones laborales tienden a ser más precarias o donde los trabajadores enfrentan una mayor carga emocional y física en su día a día. Sin un entorno de trabajo que favorezca el bienestar, los efectos negativos se extienden más allá de la persona, afectando también a la estabilidad del entorno en general.

En este contexto, resulta muy esencial reflexionar sobre cómo el trabajo social puede contribuir al diseño de intervenciones que mejoren el clima organizacional. Las acciones sociales en el ámbito laboral buscan no solo atender las problemáticas individuales, sino también transformar las dinámicas colectivas que afectan al bienestar laboral. Y esto nos implica, en primer lugar, realizar un diagnóstico que nos permita identificar las problemáticas y dificultades dentro del clima laboral. Una vez logremos identificarlas, se pueden desarrollar estrategias para la intervención que fomenten relaciones más saludables y una comunicación más asertiva.

Autores como Bordas (2016) definen que:

> El clima laboral es un concepto multidimensional, constituido por dimensiones relativas a las personas, relativas a los procesos de grupo y relativos a la organización. En el siguiente epígrafe profundizamos en la naturaleza multidimensional del clima laboral. Pero lo más importante es destacar que el clima laboral influye en el comportamiento de las personas que trabajan en la organización y de ahí la relevancia de su estudio, al considerarse que es

> un buen predictor de la satisfacción laboral y el grado de compromiso que se dan en la organización. (p.35)

También esta Yolanda del Rosario Cornejo (2017) que comparte y destaca la importancia de las percepciones compartidas dentro del entorno de trabajo. Según Cornejo, El clima organizacional, es importante pues es el encargado de brindar vitalidad a los a las organizaciones, permitiendo el desarrollo de altos niveles de compromiso y productividad pues está directamente relacionada con la gestión del recurso humano y por lo tanto con la satisfacción laboral de los trabajadores. Cuando las personas perciben que están en un entorno donde se les valora, se fomenta la colaboración entre todos y existe un buen liderazgo, se comienza a generar una mayor satisfacción laboral y, por ende, un mejor desempeño.

Por su parte, Edgar H. Schein (1988) un referente en el estudio de la cultura organizacional ha señalado que el clima laboral es un reflejo de las estructuras y normas internas de una organización. Las dinámicas de poder, las reglas no escritas y los valores predominantes dentro de una institución influyen de manera determinante en el bienestar de sus empleados. Schein destaca que, cuando una organización no promueve un ambiente inclusivo y equitativo, se generan dinámicas de trabajo tóxicas que afectan tanto el bienestar de los empleados como la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos. En ese sentido, la intervención desde el trabajo social puede brindar herramientas para analizar y transformar estas dinámicas, promoviendo un ambiente más saludable.

En el contexto latinoamericano, la teórica Maritza Montero (2003) ha destacado la importancia de considerar las particularidades culturales y socioeconómicas de la región al abordar el bienestar laboral. Montero sostiene que, en Latinoamérica, los modelos de intervención deben adaptarse a la realidad de los trabajadores, muchos de los cuales enfrentan no solo dificultades en el ámbito laboral, sino también en su vida cotidiana, marcada por la desigualdad y la falta de acceso a recursos básicos. En ese sentido, el bienestar laboral no puede abordarse de manera aislada, sino que debe considerarse como parte de un enfoque integral que contemple las diversas situaciones de la vida de los trabajadores.

Teniendo en cuenta estos planteamientos, se puede concluir que el clima laboral es un factor determinante en el bienestar de los trabajadores y que su evaluación es fundamental para cualquier intervención desde el trabajo social. Un diagnóstico adecuado del clima organizacional permite

identificar las percepciones y experiencias de los empleados, administrativos y docentes, y proporciona una base sólida para la intervención. Desde el trabajo social, estas intervenciones no solo buscan mejorar el ambiente laboral, sino que también promueven la justicia social y la equidad, principios fundamentales en la construcción de un buen entorno de trabajo.

En resumen, el bienestar laboral y el clima organizacional son dos aspectos ligados que deben abordarse de manera conjunta. Las cifras actuales en Latinoamérica y Colombia reflejan una realidad compleja que requiere atención inmediata, y los aportes teóricos de autores clave nos proporcionan un marco teórico - conceptual sólido para comprender y mejorar las dinámicas laborales. Y desde el trabajo social, con nuestro enfoque en la justicia social y los derechos humanos, debemos ofrecer una perspectiva valiosa para promover el bienestar de los trabajadores y generar transformaciones positivas en el ámbito organizacional.

Desde el bienestar y el clima laboral son componentes clave en la experiencia de los empleados dentro de cualquier organización. En la Escuela de Microbiología, se han llevado a cabo diagnósticos que permiten identificar y visibilizar elementos organizacionales que afectan el bienestar de los trabajadores. Estos diagnósticos han examinado dimensiones como el liderazgo, la calidad de las relaciones laborales, la claridad en los roles, las demandas ambientales, la compensación, la comunicación, la disponibilidad de recursos, el trabajo en equipo, el sentido de pertenencia y la posibilidad de permanencia.

En 2017, quien coordinaba el área de Bienestar, realizó un diagnóstico de clima organizacional. Este estudio se centró en la percepción del liderazgo como un elemento crucial para el acompañamiento de los jefes hacia sus colaboradores. Además, se evaluó la calidad de las relaciones interpersonales, que se traduce en el respeto y el buen trato entre compañeros. Otros aspectos importantes la disponibilidad de recursos necesarios para el desempeño de las tareas y los roles.

Ese mismo año, se llevó a cabo un diagnóstico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que involucró a 117 personas entre docentes y administrativos. Los resultados revelaron problemas significativos como: dificultades en la comunicación y el trato respetuoso entre colegas, experiencias de trato irrespetuoso o desconfianza. Asimismo, malestar debido a las demandas físicas por el trabajo.

Cuando hablamos de bienestar en el trabajo implica entender que las personas pasan una parte significativa de sus vidas en ese espacio, y las experiencias que allí viven influyen en su

estado de ánimo, motivación y calidad de vida. El clima laboral, que se refiere a la percepción que tienen los empleados de su entorno de trabajo, abarca una variedad de factores como las relaciones interpersonales, el estilo de liderazgo, las oportunidades de desarrollo, el reconocimiento y su salud física y mental. Un entorno laboral positivo puede potenciar el bienestar emocional y profesional de los empleados, mientras que un clima negativo puede generar estrés, conflictos, baja productividad e incluso problemas de salud física.

En ese sentido, el trabajo social se posiciona como una herramienta esencial para abordar los problemas vinculados al bienestar laboral, ya que sus intervenciones trascienden el enfoque individual y buscan fomentar cambios que beneficien a la organización en su totalidad. Esta disciplina reconoce que tanto los empleados como administrativos y docentes experimentan el entorno laboral de manera diversa y subjetiva, lo que resalta la importancia de realizar un diagnóstico exhaustivo que identifique las necesidades y desafíos específicos de cada grupo.

Los empleados, administrativos y docentes, por ejemplo, a menudo enfrentan situaciones de falta de reconocimiento y una carga de trabajo que puede ser excesiva para ellos y ellas, lo que puede afectar su motivación y salud mental. Por su parte, los administrativos se ven presionados por la necesidad de gestionar procesos internos de manera eficiente, lo que puede generarles altos niveles de estrés y finalmente, los docentes luchan por equilibrar las exigencias académicas con las condiciones que a veces no les permitan llevar a cabo su labor educativa de manera efectiva, teniendo en cuenta que pueden suceder múltiples imprevistos.

Esta comprensión del entorno laboral permite al trabajo social diseñar intervenciones más precisas y adaptadas, promoviendo así un clima de bienestar que favorezca tanto el desarrollo personal como el rendimiento organizacional. La transformación del ambiente laboral se convierte en una meta compartida donde cada grupo se pueda sentir escuchado y valorado, propiciando un espacio seguro para cada persona.

Desde Bienestar central también se encuentran activos con estrategias que le apuestan a un buen clima laboral, que son talento humano, salud y bienestar y desde allí se despliegan diferentes beneficios dirigidos a empleados, estos son: alimentación, becas para hijos de empleados y docentes, bienestar cultural, fondo de bienestar universitario.

3.1 Situación problema

3.1.1 Situación Diagnóstica

El conocimiento del objeto de intervención se construye a partir de un conjunto de evidencias extraídas de la realidad, mediante la actividad sensible del sujeto profesional; por otro lado, el contexto de verificación y solución a las dificultades del cliente estaría supeditado al cumplimiento de esas etapas de acción.

> Estas etapas son: el estudio, el diagnóstico y el tratamiento, organizadas desde una lógica lineal de intervención, tomando como base la observación del profesional; la misma le permitirá llegar a decidir el carácter de la demanda y la respuesta correspondiente en función de la acción benéfica a realizar, siendo el objetivo final de estas acciones (Rozas Pagazas, s.f, p.27)

En relación con lo anterior se comprende que el objeto de intervención en trabajo social no es algo que esté dado de antemano, sino que se construye a partir de evidencias observadas de la realidad de los contextos. Este conocimiento surge de la capacidad del quehacer profesional para captar y analizar las dinámicas sociales y las necesidades de las personas. En otras palabras, el trabajador social se enfrenta a la realidad concreta de cada sujeto, y a partir de esa interacción va comprendiendo qué asuntos y realidades necesitan de su intervención.

Reconocer las diferentes dificultades que se presentan en el entorno laboral, afectando el clima organizacional, así como la falta de estrategias efectivas promuevan y fortalezcan la salud mental de los docentes, administrativos y empleados de la Escuela de Microbiología. Este desafío se enmarca en un conjunto de dinámicas tanto institucionales como sociales que impactan de manera significativa la calidad de vida de los docentes, empleados y administrativos. Diversas problemáticas en el relacionamiento que afectan el bienestar, el clima laboral, la salud mental, y el entorno. El estrés laboral, la falta de comunicación efectiva y las tensiones entre los diferentes equipos son algunas de las dificultades que afectan directamente la salud mental y el desempeño de los empleados.

La salud mental juega un papel fundamental, ya que factores como el estrés generado por la sobrecarga laboral, las largas jornadas de trabajo sin descansos adecuados, la falta de espacios apropiados para pausas activas y las tensiones interpersonales afectan negativamente tanto el bienestar individual como el colectivo. Estas situaciones no solo deterioran el estado emocional de los empleados, sino que también inciden en su desempeño y en el clima laboral general.

Este proyecto busca abordar estos problemas de manera integral, creando un entorno laboral saludable mediante estrategias que favorezcan el bienestar emocional de las personas. La intervención se orienta a mejorar las dinámicas de trabajo, promoviendo espacios que permitan a los empleados sentirse apoyados y respetados, lo que, a su vez, contribuirá a un ambiente más positivo y productivo. La propuesta de intervención en la Escuela de Microbiología no es solo una respuesta a las problemáticas actuales, sino un compromiso con la construcción de un espacio laboral que priorice la salud mental y el bienestar, para alcanzar un desarrollo integral.

Esta intervención se plantea desde la Unidad de Bienestar Universitario de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, con el objetivo de fortalecer la permanencia estudiantil y fomentar el bienestar laboral y dirigir acciones transversales para toda la comunidad educativa que está vinculada a la escuela.

A lo largo del año 2023 y 2024, Bienestar Microbiología desarrolló diversas estrategias enfocadas en garantizar el bienestar integral de estudiantes, personal administrativo, empleados y docentes. Según los registros, se realizaron múltiples actividades significativas, allí destacan el seguimiento y atención a estudiantes. Además, se promovieron iniciativas orientadas al cuidado de la salud física y mental.

Entre los programas destacados se encuentran las acciones dirigidas a la promoción de la diversidad y la prevención de violencias. En el ámbito del bienestar laboral, se llevaron a cabo actividades que incluyen campañas para fortalecer las relaciones interpersonales, pausas activas cognitivas, celebraciones conmemorativas, encuentros informales con directivos, procesos de reinducción y espacios para promover el arte a través del compartir de saberes. El propósito de esta estrategia es promover el bienestar de los empleados, docentes y administrativos, asegurando un clima laboral positivo y cuidando la salud mental, propiciando un entono saludable.

Si bien se han propuesto diversas estrategias a través del arte, la cultura y el fortalecimiento del relacionamiento para reducir el estrés cotidiano en el ámbito laboral, aún no se han identificado enfoques específicos, que promuevan el cuidado de la salud mental como un eje central en el clima

laboral. Es por esta razón que la presente intervención se orienta directamente a abordar esta necesidad, con el objetivo de integrar el cuidado de la salud mental como una prioridad fundamental en el entorno de trabajo.

La Organización Mundial de la salud [OMS] define la salud mental como "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" (OMS, 2022 ,párr.1) De esta manera, la salud mental debe ser considerada un componente esencial del bienestar laboral, ya que influye directamente en la toma de decisiones, la construcción de relaciones efectivas y el logro de los objetivos propuestos en la institución, tanto a nivel personal como colectivo. Sin embargo, con frecuencia se subestima su importancia y el impacto que tiene en la vida personal y laboral.

Según la Organización Mundial del Trabajo [OIT]

> La salud mental en el trabajo tiene un enorme impacto en la sociedad y en el mundo laboral, con 12.000 millones de días laborables perdidos cada año debido a la depresión y la ansiedad. Una mala salud mental puede influir aún más en la salud física y aumentar el riesgo de accidentes laborales (Organización Mundial del Trabajo, s.f, párr. 2)

Esto muestra cómo la salud mental debe ser una prioridad en las organizaciones, ya que influye directamente en la productividad, la seguridad, y en la vida de las personas.

A través un rastreo documental previo, se han identificado diversas problemáticas que afectan el bienestar de los trabajadores, las cuales requieren atención continua. El estrés laboral, la falta de comunicación efectiva y las tensiones entre los diferentes equipos son algunas de las dificultades que afectan directamente la salud mental y el desempeño de los empleados. Estos problemas no solo impactan en la productividad individual, sino que también crean un ambiente laboral tóxico que perjudica el bienestar colectivo. Por ello, es urgente implementar estrategias para mejorar la calidad de vida laboral. El clima laboral, siendo este un elemento en el que los miembros de la organización perciben o experimenta su entorno laboral, es decir, va relacionado a la percepción de los que integra la institución frente al clima organizacional o laboral; en este sentido, se han venido realizando diagnósticos dentro de la Escuela de Microbiología, que permita

la visibilización de elementos organizacionales que influyan en el bienestar de los trabajadores y empleados.

Desde la perspectiva del trabajo social, es crucial entender cómo las dinámicas en el área de trabajo influyen en la salud mental, ya que estas tienen un impacto directo en la calidad de vida de los empleados. El estrés laboral, del equipo de trabajo pueden facilitar o dificultar el cuidado de la salud mental, dependiendo de cómo se gestionen. La clave está en promover la empatía, el respeto y una comunicación efectiva, que favorezca un entorno de trabajo saludable y equilibrado.

El objetivo del proyecto es mejorar no solo el clima laboral, sino también proteger la salud mental de los empleados, brindando espacios de apoyo y solidaridad.

Es fundamental reflexionar y promover el autocuidado y el cuidado de los demás debe ser la base de una convivencia sana. Fomentar un cuidado a la salud mental no solo beneficia a los empleados individualmente, sino que fortalece el trabajo en equipo y contribuye al desarrollo de un entorno laboral positivo. Este enfoque no solo busca optimizar el rendimiento de la institución, sino garantizar que la salud mental y el bienestar emocional de los empleados se cuiden y se fortalezcan de manera continua, creando un ambiente de trabajo donde todos se sientan valorados, apoyados y respetados.

3.2. Objeto de Intervención

Para el proyecto de intervención de la práctica profesional II y III en el área de Bienestar de la Escuela de Microbiología el objeto de intervención se va abordar en la línea estratégica de Todo por el Bienestar Laboral**,** específicamente en el fortalecimiento del cuidado de la salud mental**.** En el contexto de la Escuela, el bienestar laboral y la salud mental de los empleados, docentes y administrativos son aspectos esenciales para garantizar un entorno de trabajo saludable. No se trata solo de medir la satisfacción o el rendimiento, sino de crear un espacio en el que todas las personas puedan desarrollarse de manera integral, equilibrando las exigencias laborales con el cuidado de su bienestar emocional.

A través de varios diagnósticos realizados en Bienestar, se ha identificado que, aunque se han implementado iniciativas para mejorar el clima laboral, aún persisten tensiones significativas entre los equipos de trabajo, muchas veces originadas por la falta de comunicación asertiva y el exceso de responsabilidades. Estos problemas, aunque no siempre son visibles, tienen un impacto

directo en la salud mental de quienes conforman la comunidad, generando estrés, agotamiento y un ambiente de desconfianza.

El último diagnóstico realizado en el 2023, permitió identificar algunas problemáticas derivadas de la falta de comunicación entre los equipos de trabajo evidenciando comportamientos poco saludables, en relación con esto se ha producido un ambiente laboral negativo en los empleados, administrativos y docentes afectando explícitamente o implícitamente su salud mental a nivel individual y colectivo.

El desafío radica en reconocer que estas tensiones no se solucionan únicamente con medidas superficiales, sino que requieren de un enfoque más profundo que permita transformar las dinámicas internas. Aquí el trabajo social juega un papel fundamental en este proceso, pues nos permite generar estrategias que fomenten una cultura organizacional más empática y consciente de la importancia de la salud mental. Aquí se hace importante hacer una intervención fundamentada, crítica e intencionada a través de actividades como las pausas activas, talleres de comunicación y espacios de reflexión, donde se busca sensibilizar a los empleados, docentes y administrativos sobre la relevancia del autocuidado y la importancia de mantener un ambiente de respeto y apoyo mutuo.

Esta intervención no solo está orientada a resolver conflictos puntuales, sino a fortalecer las redes de apoyo dentro de la comunidad laboral, creando un ambiente en el que todos los miembros puedan sentirse valorados y respaldados. La meta es cambiar la perspectiva del trabajo, entendiendo que el bienestar de cada persona contribuye al bienestar colectivo, y que un entorno saludable es la base para que tanto las personas como el equipo de trabajo puedan crecer de manera sostenida.

3.3 Objeto Genérico

El proyecto de intervención tiene como objeto de intervención, reconocer las dificultades que se presentan en el entorno laboral de la Escuela de Microbiología, así como la carencia de estrategias efectivas que promuevan y fortalezcan la salud mental de los docentes, administrativos y empleados de la Escuela de Microbiología. Este desafío se enmarca en un conjunto de dinámicas tanto institucionales como sociales que impactan de manera significativa la calidad de vida de los miembros de esta.

3.4 Objetos específicos

- Falta de motivación y participación en las diferentes actividades implementadas desde bienestar.
- Las relaciones poco saludables y la gestión limitada del estrés llegan a afectar la salud mental individual y colectiva
- Las estrategias insuficientes y la falta del autocuidado deterioran la salud mental para el bienestar individual y laboral e los miembros de la Escuela de Microbiología.

La salud mental juega un papel fundamental, ya que factores como el estrés generado por la sobrecarga laboral, las largas jornadas de trabajo sin descansos adecuados, la falta de espacios apropiados para pausas activas y las tensiones interpersonales afectan negativamente tanto el bienestar individual como el colectivo. Estas situaciones no solo deterioran el estado emocional de los empleados, sino que también repercuten en su desempeño y en el clima laboral en general.

Este proyecto busca abordar estos problemas de manera integral, creando un entorno laboral saludable mediante estrategias que favorezcan el bienestar emocional de las personas. La intervención se orienta a mejorar las dinámicas de trabajo, promoviendo espacios que permitan a los empleados sentirse apoyados y respetados, lo que, a su vez, contribuirá a un ambiente más positivo y productivo. La propuesta de intervención en la Escuela de Microbiología no es solo una respuesta a las problemáticas actuales, sino un compromiso con la construcción de un espacio laboral que priorice la salud mental y el bienestar, para alcanzar un desarrollo integral.

4 Intencionalidades

4.1 De la Institución

Desde la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología, se anticipó una mejora significativa en las estrategias para el cuidado de la salud mental**,** factor que influye en el clima laboral. Esto es fundamental, ya que un ambiente de trabajo positivo es clave para el logro de las metas y objetivos establecidos como grupo. Además, se espera que estas acciones y el apoyo brindado a la comunidad estudiantil posicionen favorablemente a Bienestar dentro de la Escuela de Microbiología con la implementación de la promoción de la salud mental.

4.2 De los profesionales

Se espera que el proyecto alcance sus objetivos de manera efectiva, acompañando las diferentes acciones que permitan el fortalecimiento y consolidación del cuidado de la salud mental y otros procesos que giran en torno al bienestar laboral, logrando así impactar positivamente a los empleados, docentes y administrativos y para así mejorar sus niveles de estrés laboral, así como el clima organizacional. Además, esta iniciativa subrayó la importancia del Trabajo Social en las organizaciones, destacando que sus intervenciones están siempre orientadas hacia el bienestar y la mejora del entorno laboral.

4.3 De los involucrados

Este proyecto será significativo para los empleados de la Escuela, ya que abordará de manera efectiva sus niveles de estrés laboral, afectaciones a la salud mental y tensiones en el área de trabajo. Como resultado, se espera mejorar notablemente su desempeño en las tareas diarias. Además, al sentirse parte integral de la Escuela, se fortalecerá el sentido de pertenencia, el cuidado a la salud mental y se espera promover un ambiente laboral más positivo entre los miembros del equipo.

5 Concepción del sujeto

El Trabajo Social en su práctica y accionar cotidiano está en constante relación con los sujetos. A través de la intervención se facilita el reconocimiento de los sujetos, como sujetos activos capaces de reflexionar frente a su propia realidad desde la construcción colectiva siendo participes y conscientes. Por esto Cifuentes (2009) comprende que un abordaje completo es cuando: "compromete al profesional y a los sujetos sociales en la necesidad de un diálogo permanente con el descubrimiento de las posibilidades, condiciones, alternativas pertinentes para el conocimiento y la intervención como procesos contextualizados y éticamente sustentados" (p.211) Es por esto, que el sujeto no debe ser considerado como un ente aislado.

En lugar de eso, su identidad y capacidades se construyen a través de interacciones con otras personas y en función del contexto social que lo rodea, para la práctica profesional II y III es importante identificar y reconocer a los sujetos como personas participes de derechos, las cuales posibilitan la interacción mutua para la intervención.

Como actores involucrados en Bienestar de la Escuela de Microbiología en la línea "todo por el Bienestar Laboral" encontramos o los empleados, docentes y administrativos se les reconoce como sujetos con oportunidades y capacidades, lo cual implica la importancia de valorar los saberes y conocimientos que cada uno posee. Además, los sujetos están en constante proceso de construcción, lo que hace que las relaciones que establezcan a su alrededor sean fundamentales para la creación colectiva de conocimientos y experiencias. Esto, a su vez, contribuye a mejorar el clima laboral.

5.1 Actores involucrados

Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, desde la línea de todo por el Bienestar Laboral cuenta con un equipo, el cual está compuesto por una Coordinadora de Bienestar de la Escuela, un psicólogo encargado del campo de psicoorientación, dos practicantes de psicología, dos auxiliares SEA, y tres practicantes de Trabajo Social en la línea de bienestar laboral y en la línea de permanencia estudiantil

Directos: Docentes, aquí se agrupa a docentes de cátedra, docentes ocasionales y de planta que forman a los estudiantes a través de los diferentes programas académicos y campos disciplinares; empleados, aquí se agrupan al personal que desempeña labores específicas en los laboratorios y servicios de la Escuela (Hemocentro, laboratorio clínico y laboratorio docente, asistencial e investigativo); son profesionales de microbiología, bioanálisis y bacteriología y a su vez, personal administrativo: este acoge al personal que forma parte de la Escuela y desempeña diferentes actividades académicas, investigativas y de extensión; algunos de sus cargos son: secretarias, directivos y/o ejecutivos, profesionales, abogados, comunicadores sociales, auxiliares financieros, auxiliares de contratación, entre otros.

Indirectos: Los estudiantes, ya que estos contribuyen de alguna manera a que las personas logren cumplir con su labor, así mismo, la universidad de Antioquia ya que la escuela hace parte de ella y contribuye a que algunos proyectos puedan llevarse a cabo, en conjunto con otras dependencias de la Universidad como otros Bienestares de otras facultades y Bienestar central.

6 Condicionantes

Son esos diversos factores, tanto internos como externos, que pueden influir en el desarrollo de la práctica profesional. Identificar estos condicionantes es fundamental, ya que permite tener presente posibles inconvenientes y proponer soluciones oportunas. Es importante tener en cuenta que estos factores pueden ir surgiendo durante el transcurso de la práctica y pueden variar según el contexto y las dinámicas presentes en cada momento.

Uno de los principales condicionantes que se ha identificado es el espacio de la oficina de Bienestar. Este lugar, que es tan importante es muy reducido y suele ser ocupado por varias personas, como el psicólogo, las practicantes de Psicología y de Trabajo Social, la coordinadora, las auxiliares SEA, además de los estudiantes que pasan por alguna situación. Esto alta dificulta llevar a cabo actividades que requieran un ambiente más tranquilo y adecuado para reflexionar o concentrarse de manera efectiva, como lo es cuando se necesita realizar una escucha activa.

Un segundo condicionante son las actividades que surgen de imprevisto, las cuales no nos permite hacer una planeación adecuada y algunas veces no se cuenta con el recurso material y se debe improvisar.

Como tercer condicionante, que representa un desafío es la organización del Drive de Bienestar. A menudo, las actividades realizadas no están suficientemente documentadas, lo que genera dificultades al momento de buscar información de registros anteriores. La falta de que este sistema sea ordenado hace que el acceso a datos y documentos importantes sea más complicado, afectando la eficiencia al intentar encontrar material de referencia o continuar con proyectos.

Por último, las garantías de la práctica, no se han cumplido en cuanto al incentivo económico mensual que se había pactado desde un inicio en el acta de instalación, causando sentimientos de desilusión, incertidumbre y angustia en las practicantes.

7 Consolidantes

Son aquellos elementos dentro de la práctica que nos permite llevar a cabo un buen desarrollo del proceso, en la práctica profesional II y III en el área de Bienestar Laboral de la Escuela de Microbiología se encuentran una serie de elementos clave que fortalecen tanto las relaciones interpersonales como el bienestar de todos y todas. Un aspecto destacado es la colaboración activa del equipo de trabajo de Bienestar, cuyo compromiso y disposición han sido fundamentales para la planificación, ejecución y seguimiento de las estrategias propuestas en las líneas "Todo por el Bienestar Laboral" y "Todo por la Permanencia". A través de este trabajo conjunto, permite que las actividades beneficien de manera directa tanto a docentes, empleados, personal administrativo como a los estudiantes.

Uno de los puntos fuertes de esta intervención es el liderazgo de la coordinadora de Bienestar, cuya gestión proactiva ha facilitado la identificación de las necesidades más urgentes dentro de la Escuela. Gracias a su orientación, se han establecido soluciones pertinentes que responden a las situaciones que afectan tanto el bienestar laboral como la permanencia. Su capacidad para integrar a todos los miembros del equipo crea un buen desarrollo de nuevas ideas.

El seguimiento constante a las actividades realizadas también ha sido crucial para medir el impacto de las intervenciones. Este enfoque nos permite identificar tanto los éxitos como las dificultades, lo que garantiza que las estrategias sean ajustadas y adaptadas conforme a las necesidades que se van presentando. Asimismo, se busca asegurar que los aprendizajes de este proceso puedan ser compartidos con futura/os practicantes que pasen por la Escuela, garantizando la continuidad y mejora de los procesos.

Además, la disponibilidad de recursos como materiales didácticos para actividades como las pausas activas ha sido un factor clave en la ejecución de las estrategias. Estos recursos facilitan la creación de dinámicas que no solo favorecen el bienestar físico, sino que también promueven el desarrollo de habilidades socioemocionales en las personas. El hecho de que se otorguen tiempos específicos para realizar estas pausas refuerza el compromiso con la salud mental y el bienestar integral de los miembros de la Escuela.

Los gestores dentro de cada equipo de trabajo también juegan un papel esencial, ya que facilitan la coordinación de las acciones y la comunicación. Esto contribuye a que todos los miembros se involucren activamente.

El impacto esperado de este proceso no solo se refleja en la mejora del estado de ánimo y la productividad de los empleados, sino también en el fortalecimiento de un buen ambiente centrada en el bienestar y la salud mental. Se espera que, con el tiempo, las estrategias implementadas contribuyan a una reducir los niveles de estrés y agotamiento emocional, promoviendo un mejor entorno laboral y un sentido de pertenencia más profundo entre los miembros de la Escuela.

Esta intervención pretende potencializar la transformación en el entorno laboral de la Escuela de Microbiología, creando un espacio más saludable y solidario. Al generar una cultura de bienestar, se contribuirá al desarrollo de un ambiente de trabajo en el que se valore y promueva el bienestar emocional y el cuidado de la salud mental, beneficiando tanto a los empleados como a los estudiantes, y posicionando a la Escuela como un lugar que procura el bienestar emocional.

8 Objetivos

8.1 Objetivo general

Contribuir al fortalecimiento de la salud mental de docentes, empleados y administrativos a través de las diversas estrategias de la línea “Todo por el Bienestar Laboral” así mismo acompañar en las diferentes actividades de la línea “todo por las Permanencia” y las “líneas transversales” de la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, entre el 5 de agosto del 2024 y el 30 de abril del 2025.

8.2 Objetivos específicos

1. Dar continuidad a la implementación de las diferentes actividades que se vienen desarrollando en el Bienestar de la Escuela de Microbiología.
2. Fomentar las habilidades interpersonales y emocionales en los servicios de la Escuela de Microbiología, con el fin de mejorar la gestión del estrés, para fomentar el bienestar emocional.
3. Promover estrategias del cuidado de la salud mental para mejorar el bienestar individual y laboral de los miembros de la Escuela de Microbiología.
4. Evaluar el proceso de intervención de la estrategia Todo por el Bienestar Laboral, implementada desde Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, enfocada en el cuidado de la salud mental, en el marco de las prácticas profesionales II y III de Trabajo Social, durante el periodo comprendido entre agosto de 2024 y abril de 2025.

9 Fundamentación teórica

9.1 Enfoque teórico o de intervención

Este proyecto se sustenta en el construccionismo social, ya que "Permite conocer las distinciones de realidad o significados que las personas realizan a partir de sus vivencias pasadas y su experiencia presente" (Donoso,2004, p. 11). A su vez:

> Se enfatiza el rol de las personas respecto de su propia experiencia, así como la descripción y lectura que de ella hacen. Son los sujetos, no el observador, quienes generan las distinciones que definen como "realidad" a partir de su propia realidad, aquellas distinciones que surgen en el espacio subjetivo conversacional y que operan a través del lenguaje (Donoso, 2004, p.11)

El construccionismo social, como enfoque teórico, ofrece una perspectiva clave para abordar las problemáticas de salud mental en la Escuela, especialmente en lo que respecta al manejo del estrés y el bienestar emocional, las distinciones de realidad que las personas construyen a partir de sus experiencias pasadas y presentes son fundamentales para entender cómo se perciben y experimentan los desafíos que enfrentan en su entorno de trabajo. El construccionismo social propone que las realidades que vivimos no son universales ni estáticas, sino que son construidas de manera subjetiva a través del lenguaje y la interacción social. Esto implica que cada individuo interpreta y da sentido a sus vivencias laborales de una forma única, lo cual influye directamente en cómo experimenta el estrés y las relaciones interpersonales en el trabajo.

Son los sujetos quienes, a través de sus narrativas y de los significados que atribuyen a sus experiencias, determinan lo que consideran como parte de su realidad. Este enfoque subraya la importancia del diálogo y de las interacciones, ya que a través de ellas las personas construyen distinciones que pueden afectar cómo perciben y gestionan su salud mental. En un contexto de clima laboral, esto implica que las intervenciones orientadas a la mejora de la salud mental se centren en entender las percepciones de los empleados, docentes y administrativos de la Escuela de Microbiología sobre su entorno, el estrés. Además, al reconocer que las personas son quienes generan las distinciones sobre lo que consideran saludable o dañino, nos permite diseñar estrategias

de intervención que promuevan la reflexión personal y colectiva, ayudando a mejorar el bienestar emocional a través de un cambio en el significado atribuido a las diferentes situaciones laborales.

9.2 Referentes Conceptuales

Salud mental

Abordar este concepto es importante dentro de la intervención, ya que es el que la orienta y este es fundamental para fomentar un entorno laboral más saludable.

Según la OMS (2020) La salud mental es 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.

> El Trabajo Social en Salud Mental supone una actividad organizada, cuyo objetivo es contribuir a una mejor adaptación entre los individuos que padecen una enfermedad mental y su medio social, a mantener, mejorar y restablecer el funcionamiento social, promoviendo cambios, eliminando factores patógenos que favorezcan a la enfermedad, y dotando de los recursos que sean necesarios (Virumbrales, 2014, p.1)

Bienestar emocional

Es indispensable abordar el concepto de bienestar, que posibilita el desarrollo integral, tanto social como personal y profesional, dentro del ámbito laboral. Este enfoque reconoce la importancia de un entorno laboral saludable que promueva el crecimiento y la satisfacción de todos los miembros de la comunidad educativa. En un entorno institucional, es crucial no solo enfocarse en garantizar la calidad de vida de los empleados, docentes y personal administrativo, sino también, en los estudiantes, quienes son esenciales para el funcionamiento de la organización.

> Cuando hablamos de bienestar emocional (también llamado bienestar mental o psicológico) nos referimos el estado que nos permite sentir, pensar y actuar de forma plena en nuestro día a día. Por lo tanto, tener una buena salud emocional es mucho más que no sufrir una

> enfermedad de salud mental. Cada persona lo puede experimentar de una manera distinta y puede ir cambiando a lo largo de la vida. (Equipo Henka Centros Educativos, 2024, párr. 3)

Gestión social

Según el Ministerio de Educación Nacional "La gestión social es un conjunto de mecanismos que promueven la inclusión social y la vinculación efectiva de la comunidad en los proyectos sociales." (Ministerio de Educación Nacional , 2015, párr. 1)

Este enfoque de gestión social es clave para el proyecto de fortalecimiento de la salud mental ya que proporciona herramientas para la inclusión social. La gestión social, en este caso, permite integrar acciones de bienestar efectivas para el desarrollo humano, alineándose con los objetivos institucionales y los objetivos de la intervención.

Clima Organizacional

"El estudio del **clima organizacional** resulta fundamental para cualquier empresa, ya que este es el indicador más preciso que demuestra los niveles que se tienen en la organización en cuanto a relaciones laborales" (Ortega, s.f, párr.1).

En este contexto, es posible identificar varios factores que constituyen el clima organizacional, siendo las relaciones interpersonales dentro de la organización uno de los elementos más influyentes. Estas relaciones juegan un papel fundamental en la percepción que los miembros tienen sobre el ambiente laboral, afectando o fortaleciendo su salud mental. Las experiencias y percepciones individuales de cada persona son determinantes en la construcción y el mantenimiento del clima organizacional en su entorno.

Clima laboral

> se refiere al conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a una empresa y que impactan directamente en el buen desempeño y bienestar de sus empleados. Es la percepción compartida que tienen los miembros de una organización sobre su entorno

> laboral, las relaciones interpersonales que se desarrollan en él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo (Coma, 2024, párr. 3)

Un ambiente de trabajo saludable refuerza las iniciativas de bienestar laboral, facilita su implementación y mejora su efectividad. Por el contrario, un clima laboral negativo puede sabotear los esfuerzos para mejorar la salud mental en el trabajo. Por ello, es crucial trabajar en fortalecer el clima laboral, promoviendo el respeto, la comunicación efectiva y el apoyo entre todos.

Cultura organizacional

> Entendemos como cultura organizacional aquellas normas y valores por los que se rige una empresa. Unos principios relacionados con la estructura de la compañía, con los métodos de desempeño del trabajo, y hasta el modo en que se relaciona la plantilla. Se trata, en román paladino, de la psicología de la organización, de su núcleo. (Riaza,2021, párr. 3)

Una cultura que priorice el bienestar, el respeto y el equilibrio entre la vida laboral y personal facilitará el relacionamiento entre las personas. En cambio, una cultura que descuida estos aspectos puede dificultar la participación de las personas. Por ello, es fundamental que desde la escuela se refuerce valores y prácticas que favorezcan un ambiente de trabajo saludable.

Comunicación

"La comunicación es vital para que exista un buen entendimiento entre las personas. Es un proceso en el cual se intercambian opiniones, datos o información sobre un tema determinado". (Peiró,2021, párr. 4)

La comunicación es un pilar fundamental para el bienestar laboral. Una estrategia comunicativa clara, permite sensibilizar, informar, generar confianza, para fortalecer la participación de las personas. Además, facilita el promover una cultura organizacional que prioriza el bienestar emocional y mental.

Liderazgo

> Según el sociólogo y economista Max Weber, un líder es la persona encargada de guiar a otras por el camino correcto para alcanzar objetivos específicos o metas que comparten, es la persona que guía al grupo y es reconocida como orientadora. (Rabouin,2024, párr. 3)

El liderazgo es un factor determinante ya que los líderes promueven una cultura de bienestar, fomentan la participación de las personas y previenen el estrés contribuyen significativamente en el entorno laboral.

Factores de riesgos psicosociales

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

En el entorno laboral, estos factores pueden influir en el desempeño de los empleados, tanto de manera negativa como positiva, afectando su rendimiento y bienestar general.

10 Fundamentación metodológica

En el ámbito de la intervención social, la metodología se convierte en el pilar fundamental que guía cada acción en un proceso de transformación. Esta base no solo guía el desarrollo de estrategias, sino que también permite la creación de referentes que otorgan sentido y propósito a nuestro trabajo. En este sentido, la fundamentación se torna esencial para el éxito del proyecto, ya que respalda cada iniciativa que se desea llevar a cabo. Al establecer una base firme, se facilita la integración entre la teoría y la práctica, asegurando que cada paso dado esté alineado con una visión clara de transformación y bienestar para la población.

Es por esto que, la metodología es definida como, "una estrategia general para concebir y coordinar un conjunto de operaciones mentales" (Cifuentes, 2003, p. 10) La metodología actúa como un hilo conductor que otorga orden y claridad al proceso de intervención. Al proporcionar una estructura definida, facilita la materialización de los objetivos planteados y su transformación en acciones concretas. Así, se convierte en una herramienta práctica que no solo guía el quehacer diario, sino que también invita a una reflexión profunda sobre los métodos empleados. Este enfoque reflexivo permite un acercamiento más consciente a nuestras intenciones, enriqueciendo así cada acción y potenciando el impacto de nuestras intervenciones.

10.1 Metodología o enfoque

Para el desarrollo del proyecto de intervención se apoyará en el ***interaccionismo simbólico*** ya que, a lo largo de la historia, los seres humanos hemos sentido la necesidad de relacionarnos y de establecer diversas formas de interacción. Esta capacidad de comunicarnos nos permite construir significados en nuestra sociedad. A través de la interacción social, desarrollamos un sentido de identidad tanto individual como colectiva, comprendiendo cómo creamos nuestra realidad a partir de los significados que compartimos con los demás. Por lo tanto, consideramos que el interaccionismo simbólico es una base fundamental en la intervención.

Según Gadea (2016) el interaccionismo simbólico parte de tres consideraciones centrales sobre interacción y sociedad: primeramente, le atribuye al individuo capacidad de acción para interpretar el mundo (el mundo no estaría "dado"); en segundo lugar, sostiene que actor y mundo son procesos dinámicos y de constitución recíproca (interpretando "situaciones"), para finalmente

considerar, de manera fundamental, que el mecanismo de la acción humana y de la interacción tiene que ser, necesariamente, definido simbólicamente.

En relación con lo anterior se comprende que el interaccionismo simbólico ofrece una perspectiva profunda sobre el comportamiento humano y las relaciones que surgen en la interacción social. En este contexto, el significado que las personas otorgan a su entorno se vuelve esencial para entender cómo se configura la realidad a través de la comunicación. Cada individuo, con su singularidad, crea diferentes formas de interacción, influenciadas por su conciencia y su interpretación del mundo.

En el marco del proyecto se busca explorar cómo las diversas interpretaciones de los individuos se reflejan en el clima laboral. Desde el trabajo social, al fomentar una comunicación abierta, podemos acercarnos a las vivencias de los empleados, administrativos y docentes, para así entender cómo se construyen las interacciones entre ellos y cómo estas influyen en su bienestar mental y relacionamiento.

Desde el área de Bienestar de la Escuela de Microbiología, es importante que reconozcan la importancia de analizar estas dinámicas, porqué al hacerlo, no solo se identifica cómo afecta el clima laboral, sino que también se puede trabajar en conjunto para buscar soluciones que promuevan un ambiente más positivo. Mi aporte se basa en la empatía y el reconocimiento de las experiencias individuales, lo que nos permite cultivar un entorno de trabajo más saludable y colaborativo.

Este enfoque metodológico, no solo ayuda a comprender las dinámicas del lugar de trabajo, sino que también nos guía en la búsqueda de estrategias que beneficien a todas y a todos. La interacción social es fundamental para el crecimiento y la mejora, y es a través de una comunicación consciente que podemos contribuir desde el trabajo social a un entorno laboral más satisfactorio y enriquecedor.

10.2 Método-Momentos-estrategias.

Para fundamentar nuestro proyecto de intervención, es esencial considerar el método desde el Trabajo Social que guiará el proceso. Esta fundamentación se basará en el ***método integrado***, estructurado en cinco momentos, es importante destacar que estos momentos no son lineales; en cambio, se entrelazan de manera transversal a lo largo de todo el proceso de intervención.

Al iniciar un proceso de prácticas, se da la primera etapa del método: ***la inmersión o inserción del campo***. Este momento es clave para el contexto del Bienestar de la Escuela de Microbiología, se facilita a través de conversaciones con la coordinadora, las auxiliares del SEA y otras practicantes de Trabajo Social que se encontraban en el momento, quienes ofrecen valiosas perspectivas desde su experiencia en el campo

Además, es esencial revisar la información en el Drive que hay sobre la escuela de Microbiología, donde se encuentran diagnósticos previos y documentos relevantes de investigaciones y otros proyectos realizados anteriormente. Este análisis ayuda a entender mejor la situación y a identificar áreas de intervención para así no comenzar desde cero. Así, la inmersión se convierte en un proceso que enriquece la práctica y establece conexiones significativas con el campo y la población. En nuestro caso específico el vincularnos el día de las inducciones en la Escuela nos permitió articularnos en las actividades propiciando que este primer acercamiento fuera fundamental para conocer el contexto

La segunda etapa fue el ***diagnóstico*** después de contextualizarlos y hacer un reconocimiento de la población y de sus diferentes realidades, esto se logra a través de la revisión documental de proyectos anteriores realizados por otras practicantes y las conversaciones previas con el equipo de bienestar y con otros actores que no son directos, pero que conocen algunas dinámicas que se manejan en bienestar, a su vez, por medio de observaciones participantes y no participantes que se manejaban en algunas actividades en donde se logra la recolección de información relevante, se crea un diálogo entre nosotras como compañeras, acerca de la información recolectada y allí se hace la identificación de la problemática y se comienza a desarrollar la elaboración del proyecto.

Como tercera etapa encontramos la ***planeación***, después de identificar la problemática, se comienza a buscar posibles soluciones para ella, definiendo una ruta de trabajo a seguir en el clima laboral que nos permita abordar el relacionamiento y el bienestar mental, siendo estos dos temas cruciales para mantener un buen ambiente laboral, procurando el bienestar individual y colectivo vinculando la población que sería el Hemocentro, el Laboratorio Clínico, el Laboratorio Docente ambulatorio, Asistencial e Investigativo de la IPS Universitaria y la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología.

La ***ejecución***, aquí se tiene presente las actividades que ya estaban programadas desde principio de año en la línea de "todo por lo laboral", lo que se busca es articular estas a la planeación que se estableció en la ruta de trabajo.

por último momento es la etapa del ***seguimiento y la evaluación***, si bien se plantea como último momento es algo que se debe realizar constantemente en el proyecto de manera transversal, dado que esto nos permite ir reconociendo avances o falencias que se han ido teniendo alrededor del proyecto ya sean en la planeación, en lo logístico o en la metodología, esto se realizó, a través de informes semanales de seguimiento y asesorías con la asesora académica e institucional; este momento es el que permite analizar la información recolectada.

10.2.1 Estrategias

En la línea estratégica "Todo por el Bienestar Laboral" encontramos:

Reconociendo el Liderazgo

> Buscamos promover entre los empleados, docentes y administrativos habilidades de liderazgo que promuevan relaciones interpersonales desde el respeto y la cooperación con la mirada siempre puesta en el logro de los ejes misionales de la Universidad y en la razón de ser de la Escuela. (por la ruta de bienestar, 2024, p.28)

Juntos Somos Escuela

"Promovemos espacios para fortalecer el sentido de pertenencia de los docentes, del personal administrativo y de los estudiantes para invitarlos a que renueven día a día el compromiso y responsabilidad con la Escuela". (por la ruta de bienestar, 2024, p.30)

Habilidades para la convivencia y el buen vivir

> La convivencia y el buen vivir son componentes fundamentales para el desarrollo de procesos colaborativos, participativos y de intercambios mutuos como los que se dan dentro

> del ámbito laboral; Por esto, esta línea de acción busca incentivar el respeto por los derechos y diversidades de los Otros: a través de espacios de sensibilización, integración, formación, diálogo y círculos de la palabra, en los que se tengan en cuenta los puntos de vista de los demás, y se logre la armonía y bienestar entre nuestra comunidad universitaria.(por la ruta de bienestar, 2024, p.32)

En la línea estratégica “Todo por la Permanencia” encontramos:

Acompañamiento al plan de vida y atención a estudiantes

“Tenemos la intención de brindar orientación y apoyo en asuntos académicos, psicosociales y psicopedagógicos a los estudiantes, con el fin de contribuir a su permanencia universitaria”. (por la ruta de bienestar, 2024, p.32)

Mentorías y Tutorías (estudiantes mentores y docentes tutores)

“Nuestro propósito es la construcción de tejidos interactivos y sociales entre estudiantes, para la generación de redes de apoyo que aporten en la continuación académica de la comunidad estudiantil”. (por la ruta de bienestar, 2024, p32)

Encuentros de padres madres y cuidadores

“La intencionalidad que tenemos es fomentar la vinculación de los padres, madres y/o cuidadores de los estudiantes de la Escuela de Microbiología, mediante encuentros que les permitan reconocer asuntos relacionados con la vida universitaria de sus hijos”. (por la ruta de bienestar, 2024, p.32)

En la línea de las “Acciones Transversales” encontramos:

Docentes por la permanencia

En esta línea de acción se articulan las líneas de permanencia estudiantil y bienestar laboral, reconociendo la influencia que puede llegar a tener un docente en la permanencia o deserción estudiantil.

Diversidad y prevención de las violencias

> Buscamos sensibilizar y formar a la comunidad Académica, estudiantes de pre y postgrado, docentes, empleados y administrativos en los temas de género, diversidades y prevención de las violencias. Nuestro reto: consolidar a la Escuela como un espacio confiable, seguro y protector. (por la ruta de bienestar, 2024, p.36)

Gestores de Bienestar (Docentes y estudiantes)

> Los gestores son un enlace entre bienestar y su entorno académico o laboral. Nos ayudan a identificar, informar y gestionar situaciones que puedan estar afectando el relacionamiento, la salud mental individual o colectiva y/o el bien-estar en la Escuela; también replican información de interés entre las personas cercanas. (por la ruta de bienestar, 2024, p.39)

Compartiendo saberes

> Es una iniciativa que permite construir experiencias y aprendizajes de forma conjunta; al ser de índole artístico o cultural permite estimular capacidades cognitivas y comunicativas en los participantes (estudiantes de pre y postgrado, docentes, empleados y administrativos), además incentiva la creatividad e interés de los mismos. (por la ruta de bienestar, 2024, p.39)

10.3 Técnicas utilizadas

- **La observación participante:** inicialmente se empleó esta técnica ya que es una herramienta fundamental en este proyecto de intervención, ya que permitió integrarme activamente en las dinámicas del entorno laboral. Esta técnica posibilitó un acercamiento directo con la población, facilitando la identificación de patrones de comportamiento, como se relacionan y cómo procuran su bienestar mental y cómo este influye en el clima organizacional. A través de esta interacción y observación, se obtienen insumos que pueden ser valiosos para una comprensión más profunda y contextualizada de las relaciones y procesos que estructuran estos espacios.

- **la revisión documental:** En un segundo momento se dio paso a la búsqueda de información en el drive de la Escuela de Microbiología y con la indagación de otros proyectos ya realizados allí por otras compañeras y así mismo en bases de datos como repositorios y algunos documentos que fueran útiles para comprender el contexto. Esta técnica de recolección de información es fundamental, ya que proporciona datos relevantes para identificar y definir el enfoque de la intervención e identificar elementos que mejor se ajusten a los objetivos del proyecto y que respondan de manera directa a las necesidades e intereses de la población.

- **Las pausas activas:** Las pausas activas son espacios programados mensualmente con el fin de promover el bienestar en el entorno laboral. Estas actividades no solo buscan mejorar la competencia individual, sino también fortalecer el ambiente de trabajo, promoviendo una cultura más saludable y colaborativa.

Cada pausa activa se adapta a los temas identificados previamente a través de diagnósticos internos o de las sugerencias planteadas por los propios integrantes de los equipos. De esta forma, estas sesiones se convierten en oportunidades tanto de reflexión como de aprendizaje, donde se abordan cuestiones relacionadas con las dinámicas y los desafíos específicos de los microclimas laborales. Al realizarse de manera regular, las pausas activas ofrecen un espacio continuo para

abordar estas temáticas de forma profunda y estratégica, contribuyendo al fortalecimiento de las relaciones laborales y a la creación de un ambiente de trabajo más armónico y eficiente.

- **Compartiendo Saberes:** Compartiendo Saberes es una técnica clave que facilita el intercambio de conocimientos, abarcando desde técnicas de estudio hasta experiencias personales. Está dirigida tanto a estudiantes como a docentes, y busca promover un espacio de discusión organizado sobre temas específicos. A través de la interacción de distintos actores, se generan conversaciones que enriquecen el aprendizaje y la comprensión de los participantes.

El proceso de compartir saberes va más allá de compartir algún conocimiento, ya que fomenta el análisis crítico y la reflexión colectiva. Al compartir opiniones y experiencias, cada participante aporta una perspectiva única que contribuye al entendimiento del tema, y que no solo permite aprender de los demás, sino también cuestionar y ampliar las propias ideas, creando un ambiente de aprendizaje dinámico y participativo.

- **Campañas informativas o de difusión:** Se llevarán a cabo dos campañas informativas, en febrero y otra en marzo, con el objetivo de difundir temas importantes para la comunidad. La primera se enfocará en la violencia de género, con el propósito de dar mayor visibilidad al proyecto Hermes, mientras que la segunda se centrará en los hábitos para el cuidado de la salud mental. Para ello, se crearán materiales como infografías, carteles, volantes y otros recursos que nos permitan desde la Escuela de Microbiología contribuir a la apropiación de los temas, promoviendo la reflexión y la participación. De esta manera, la iniciativa también tiene como propósito fomentar la conciencia social y el bienestar dentro de la comunidad.

Como fundamento principal para el desarrollo de estas actividades, se utilizarán fichas técnicas que registrarán tanto la metodología como los objetivos de cada actividad propuesta, en la línea Todo por el Bienestar Laboral. Estas fichas servirán para documentar detalladamente la planificación de cada actividad propuesta, lo que permitirá una mejor organización y seguimiento de las acciones que se quieren llevar a cabo.

El uso de estas fichas facilitará la creación de una base de datos organizada, donde se podrá almacenar y organizar toda la información. Este sistema de documentación proporciona una

herramienta útil para el análisis y evaluación de los resultados de cada actividad. Así, se podrá medir de manera más precisa el impacto de las intervenciones y ajustar las estrategias en función de los resultados obtenidos y también será útil para futuras practicantes.

- **Recetario de la salud mental***:* Este se vinculará a las pausas activas, para allí ir nutriendo este recetario con recetas para el cuidado de la salud mental y el bienestar emocional, este no solo estará dirigido para el área laboral, sino también, para estudiantes.

Así mismo se hace acompañamiento en las actividades que se programen desde todo por la permanencia, para aportar con conocimiento y así mismo recibirlo.

10.4 Tipos y niveles de intervención

El conocimiento de la teoría y metodología del Trabajo Social es trascendental en la formación de los profesionales del Trabajo Social, ya que su conocimiento, su análisis y reflexión pueden permitirles un mayor nivel de análisis y de juicio crítico. (Viscarret, s.f, p. 293)

Según Olga Lucía Vélez (2003) la intervención profesional se realiza desde diferentes especificidades, perspectivas y características particulares de las intencionalidades y el objeto de intervención y lo que se espera alcanzar con esta intervención.

En el contexto de este proceso, se ha identificado la ***intervención promocional*** que se basa en la motivación, la participación activa, la autogestión y la autonomía como principios reguladores de la acción social y orienta la actuación profesional hacia la organización y promoción de los individuos, grupos y comunidades (Velez, 2003, p.71) Esta intervención está orientada al desarrollo integral del ser social y humano, buscando potenciar las capacidades tanto individuales como colectivas. En este sentido, los sujetos se convierten en actores activos en la construcción de su propia realidad y bienestar.

Específicamente aquí podemos resaltar las actividades que se hacen conjuntamente con el Bienestar central de la Universidad, también el compartiendo saberes y las actividades que se desarrollan en los miércoles de bienestar, estas nos permiten conocer experiencias e identificar los estados de salud, bienestar emocional de algunos empleados y estudiantes.

Luego esta, la ***intervención preventiva***, “opera en el terreno de la actuación precoz o anticipada sobre las causas generadoras de determinados problemas tratando de evitar su aparición”

(Vélez, 2003, p.72) Se centra en la prevención de situaciones problemáticas mediante el acondicionamiento de recursos y la estimulación de habilidades proactivas. Este enfoque tiene como objetivo fortalecer las capacidades de los individuos para que puedan prepararse y enfrentar de manera efectiva situaciones laborales que puedan afectar su bienestar emocional. Al fomentar estas habilidades, se busca disminuir o contrarrestar los efectos negativos de las problemáticas laborales, contribuyendo así al cuidado de la salud mental en el entorno laboral. De esta forma, se promueve un ambiente de trabajo más saludable, donde las personas pueda estar preparados para manejar el estrés y los desafíos cotidianos.

En ese sentido, acá se busca mediante las reuniones con los gestores de bienestar identificar esas problemáticas o falencias que se presentan en el entorno laboral, para intervenirlas y prevenir futuras problemáticas, al mismo tiempo el realizar las pausas activas y la escucha activa permite promover un entorno más saludable.

Además, se reconoce la importancia de la ***intervención educativa***, "Los procesos de comunicación e interacción como constructores de sentidos, significados, realidades y subjetividades transitan por ámbitos sociales que desbordan la intención promocional y desde esa perspectiva, la educación deberá iluminar las nuevas propuestas de actuación profesional" (Velez,2003,p.72) La relación constante entre docentes, administrativos y demás miembros de la Escuela crea escenarios para construir sentidos colectivos alrededor del cuidado de la salud mental. Desde Bienestar, se ha venido trabajando en la implementación de acciones que fortalezcan la salud mental y el bienestar emocional. Una de estas estrategias son las pausas activas, en las que se incluyen ejercicios de respiración y manejo del estrés. Estas prácticas no solo ayudan a regular emociones, sino que también impactan positivamente en el ambiente laboral, favoreciendo el equilibrio entre lo individual y lo colectivo.

El enfoque del proyecto también se enmarca en la ***intervención directa***, se aplica cuando hay un contacto cercano entre el profesional y los sujetos. Este contacto es esencial para abordar situaciones específicas, así como para mejorar las relaciones entre empleados, docentes y administrativos. Sin embargo, no se puede subestimar el papel de la ***intervención indirecta***. Está es igual de importante para garantizar la efectividad de lo propuesto, ya que, no requiere de ese contacto cercano. Esta intervención se da en colaboración con Bienestar Universitario Central, que brinda servicios a estudiantes, empleados y docentes, así como en la comunicación con Talento

Humano, que realiza diagnósticos sobre el clima y las relaciones del personal y otros bienestares que también se vinculan para crear nuevas propuestas.

11 Dimensión ético política

11.1 Consideraciones éticas

Como trabajadora social, es fundamental asumir y respetar el contexto y las creencias de los sujetos partícipes del proyecto de intervención, así como sus aspectos físicos y percepciones emocionales y mentales. Es crucial mantener la confidencialidad de lo discutido con los empleados, administrativos y docentes, por lo que me comprometo a ser honesta tanto en la información recopilada como en la que se presenta en el proyecto. El Trabajo Social se rige por un Código de Ética Profesional (2019) que establece una serie de valores, principios y compromisos que orientan nuestra labor. Las consideraciones éticas para este proceso de práctica profesional se tomarán de este código, especialmente en el acompañamiento a la línea estratégica "Todo por el Bienestar Laboral" de la Escuela de Microbiología. Las consideraciones éticas son las siguientes:

1. Justicia: Se garantiza que se respeten los derechos humanos fundamentales de todos los empleados de la Escuela, así desde la justicia social promover un trato justo y equitativo entre los equipos de trabajo, con énfasis en el respeto mutuo. Esto implica reconocer y dar a cada persona lo que le corresponde, sin distinción.

2. Dignidad: El papel del trabajador(a) social implica reconocer y valorar la dignidad de cada individuo, entendiendo que cada persona es un agente activo en la construcción de su propia realidad, con perspectivas y pensamientos únicos que enriquecen la interacción.

3. Libertad: La capacidad de tomar decisiones de manera autónoma y autodeterminada es fundamental, siempre que estas no vulneren los derechos de otros. En este sentido, el trabajador(a) social juega un papel importante al alentar la participación y ayudar a las personas a desarrollar las habilidades necesarias para que puedan tomar decisiones informadas y conscientes, todo dentro de un marco de relaciones éticas.

4. Igualdad: El trabajador(a) social debe garantizar el acceso equitativo a derechos y oportunidades para todas las personas, reconociendo y valorando las diferencias que cada individuo aporta. Este enfoque asegura que no haya discriminación por sexo, raza, origen, lengua, religión o creencias. Además, es esencial promover la construcción conjunta y el trabajo colaborativo desde lo laboral

5. Respeto: Es esencial reconocer a las personas en su totalidad, valorando su condición humana como portadoras de derechos y oportunidades, así como sus diferencias culturales y experiencias únicas en la realidad social. Los trabajadores sociales debemos asegurar que se respeten los derechos y oportunidades de todos.

6. Solidaridad: El trabajador(a) social se encarga de gestionar recursos para atender situaciones de vulnerabilidad y responder a las necesidades sociales de las personas, siempre con el objetivo de promover su bienestar. Esta intervención se centra en acciones relacionadas con causas específicas, buscando acompañar y guiar procesos mientras moviliza los recursos necesarios para abordar estas problemáticas

7. Confidencialidad: Es fundamental otorgar a la información obtenida el carácter de secreto profesional, respetando así la privacidad de los sujetos. Este principio es esencial para garantizar intervenciones personalizadas y efectivas por parte del profesional en práctica

11.2 Consideraciones políticas

Uno de los mayores desafíos ético-políticos que emerge durante este proceso de intervención se relaciona con la falta de interés de algunos empleados, en participar en las estrategias y actividades propuestas. Este comportamiento refleja una desconexión o resistencia hacia las iniciativas que buscan mejorar el bienestar emocional, lo que plantea una reflexión sobre las posibles barreras para la participación y el compromiso colectivo en los procesos de bienestar en la Escuela de Microbiología. Este fenómeno invita a cuestionar las razones a dicha actitud y a buscar soluciones que fomenten una mayor participación de todos los miembros de la comunidad laboral.

Por otra parte, los criterios políticos desempeñan un papel esencial en cualquier intervención social, ya que ofrecen la oportunidad de guiar las acciones desde una posición crítica y reflexiva. Esta postura permite al profesional analizar la realidad desde una perspectiva más profunda, lo cual es crucial para poder incidir de manera efectiva en los aspectos laborales que requieren atención. A través de esta visión, se hace posible abordar y entender de manera integral los distintos desafíos que surgen en los climas laborales, esos espacios donde las dinámicas y relaciones influyen de manera directa en el bienestar de las personas. En este sentido, como trabajadora social, resulta de mucha importancia reconocer que todos los actores involucrados, ya

sean directos o indirectos, deben ser tratados con igualdad, sin discriminación alguna, y con el mismo derecho a participar activamente en el proceso de mejora del entorno laboral. Esto implica ver a cada persona como un sujeto político, con su propia capacidad para influir en su contexto y mejorar su bienestar dentro del espacio laboral.

12 Resultados esperados

En el marco de las prácticas profesionales II y III, el proyecto de intervención tiene como objetivo contribuir al fortalecimiento de la línea estratégica Todo por el Bienestar Laboral, que abarca tanto el bienestar físico como emocional de los miembros de la Escuela. La intervención se basa en un enfoque metodológico y teórico que sustenta las acciones propuestas, con el fin de promover el fortalecimiento del cuidado de la salud mental y entre empleados, docentes y administrativos dentro de sus respectivos entornos de trabajo. A través de diversas iniciativas, previamente establecidas en el área de Bienestar de la Escuela de Microbiología, se busca fomentar un entorno de colaboración y respeto mutuo, que favorezca la interacción positiva y el apoyo emocional entre los distintos actores.

Un aspecto clave de esta intervención será el fortalecimiento y reconocimiento de las redes de apoyo, entendidas como un factor crucial para mejorar el ambiente laboral. Al fomentar estas redes, se pretende crear un entorno más cooperativo, que contribuya a la reducción del estrés y el agotamiento, promoviendo el bienestar emocional y la salud mental de los involucrados. En este sentido, se prioriza el cuidado de la salud mental como parte esencial de un ambiente de trabajo saludable y equilibrado.

12.1 Indicadores

Los objetivos del proyecto dan dirección e intencionalidad a las actividades realizadas en el marco de este. Los resultados esperados están directamente relacionados con los objetivos propuestos. A continuación, los indicadores trazados que facilitarán la evaluación del proceso y el progreso hacia los resultados esperados.

Tabla 1
Indicadores

Objetivo	Resultados esperados	Meta	Indicador	Fuentes de verificación
Dar continuidad a la implementación de las diferentes actividades que se vienen desarrollando en las	Implementación de actividades dentro del campo de práctica, alineadas con la estrategia de bienestar	Al octavo mes de la práctica se habrán desarrollado las actividades mes a mes programadas desde las estrategias de	Porcentaje de cumplimiento de actividades respecto a planeación	-Diseño de guía para encuentros. -Registro y monitoreo en

Líneas Todo por el Bienestar Laboral, Todo por la Permanencia y las acciones transversales.	laboral, de permanencia y de las acciones transversales.	bienestar laboral, permanencia y de las acciones transversales.	mensual de Bienestar de Microbiología.	el drive de Bienestar. -Fotografías. -listado de asistencia
Fomentar las habilidades interpersonales y emocionales en los servicios de la Escuela de Microbiología, con el fin de mejorar la gestión del estrés, para fomentar el bienestar emocional	Ejecución de actividades grupales en las pausas activas dirigidas desde bienestar de microbiología que permitan la identificación individual y colectiva de habilidades emocionales con el fin de que los participantes puedan darle mejor manejo al estrés, mejorando así su bienestar emocional.	Al octavo mes de la práctica se habrán implementado estrategias diversas para la salud mental que permitan identificar herramientas prácticas para mejorar la salud mental de los miembros de la Escuela de Microbiología.	Cantidad de encuentros realizados relacionados con el desarrollo de habilidades emocionales, para el manejo del estrés laboral.	-Registro y monitoreo en el drive de Bienestar. -Fotografías de las actividades -Guías de actividades -Informes semanales -Listados de asistencias.
Promover estrategias del cuidado de la salud mental para mejorar el bienestar individual y laboral de los miembros de la Escuela de Microbiología.	Consolidación y socialización de nuevas estrategias desde Bienestar de Microbiología, relacionadas con la salud mental, el bienestar emocional	Al cuarto mes de la práctica se tendrá la proyección de las estrategias que se implementarán en todo el proyecto.	Cantidad de estrategias nuevas diseñadas para visibilizar el bienestar emocional.	-Registro y monitoreo en el drive de Bienestar. -Flyers. -Fotografías de las actividades -Guías de actividades -Informes semanales -Proyecto de intervención -Listado de asistencia
Evaluar el proceso de intervención de la estrategia Todo por el Bienestar Laboral, implementada desde Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, enfocada	Consolidación mediante el informe final del proceso de intervención de la estrategia Todo por el Bienestar Laboral, implementada desde Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de	Al octavo mes de la práctica se evaluará todo el proceso de intervención del proyecto.	Cantidad de aprendizajes o de logros alcanzados durante la práctica.	-Informes semanales. -Proyecto de intervención. -Registro y monitoreo en el drive.

en el cuidado de la salud mental, en el marco de las prácticas profesionales II y III de Trabajo Social, durante el periodo comprendido entre agosto de 2024 y abril de 2025.	Antioquia, enfocada en el cuidado de la salud mental, en el marco de las prácticas profesionales II y III de Trabajo Social, durante el periodo comprendido entre agosto de 2024 y abril de 2025.			

13 Evaluación

Este informe se pretende presentar la evaluación del proceso de práctica profesional II y III en Trabajo Social, desarrollado en la línea estratégica *Todo por el Bienestar Laboral* del área de Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia. La práctica se llevó a cabo entre el 05 de agosto de 2024 y el 05 de abril de 2025, abarcando los semestres 2024-2 y 2025-1. En este contexto, se analiza el proceso de práctica en su totalidad. Se detallan los objetivos de la evaluación, las metas académicas, las acciones implementadas, los resultados obtenidos, así como la valoración del acompañamiento recibido. Además, se destacan los principales logros, desafíos y aportes del proceso, junto con recomendaciones y reflexiones sobre el papel y los retos del Trabajo Social en la institución. Finalmente, se examinan los recursos disponibles y las dinámicas institucionales que influyeron en la experiencia de práctica.

13. 1 Objetivos de la evaluación

13.1.1 Objetivo general

Evaluar el proceso de intervención de la práctica profesional II y III de Trabajo Social, desarrollada en el Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, en la línea estratégica "*Todo por el Bienestar Laboral"* durante los periodos comprendidos entre el 05 de agosto del 2024 y el 05 de abril del 2025.

13.1.2 Objetivos específicos

1. Registrar las experiencias y acciones implementadas en la línea estratégica Todo por el bienestar laboral en Bienestar en la Escuela de Microbiología.
2. Mostrar los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos en la línea estratégica Todo por el bienestar laboral de Bienestar en la Escuela de Microbiología, abordado desde el cuidado de la salud mental.

3. Presentar y plantear recomendaciones y aspectos clave a considerar en el proceso de práctica, junto con los aportes para la fundamentación y las dificultades enfrentadas en la línea estratégica todo por el Bienestar Laboral.
4. Evaluar y analizar el acompañamiento brindado en la práctica profesional II y III, tanto desde el ámbito académico como institucional.
5. Generar herramientas didácticas que se puedan seguir implementando en el Bienestar de la Escuela de Microbiología.

14. Productos de la práctica

14.1 Objetivos de la práctica

Contribuir al fortalecimiento de la salud mental de docentes, empleados y administrativos a través de las diversas estrategias de la línea “Todo por el Bienestar Laboral” así mismo acompañar en las diferentes actividades de la línea “todo por las Permanencia” y las “acciones transversales” de la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, entre el 5 de agosto del 2024 y el 05 de abril del 2025.

14.2 Metas académicas

La práctica profesional en Trabajo Social es un componente esencial en la formación, ya que a través de la intervención fundamentada y del constante diálogo entre teoría y práctica, se busca que el estudiante fortalezca sus actitudes y aptitudes, facilitando un acompañamiento eficaz en las diversas situaciones que pueden surgir en el ejercicio profesional.

El programa de Trabajo Social establece distintos niveles de práctica con el propósito de que los y las estudiantes puedan involucrarse en escenarios reales donde aporten significativamente a los procesos institucionales. Durante este proceso, los conocimientos adquiridos en la formación académica se aplican de manera concreta en cada una de las etapas de la intervención social: estudio, diagnóstico, planeación, ejecución, sistematización y evaluación. Esto permite un aprendizaje integral y contextualizado, fortaleciendo la apropiación de saberes y la construcción del pensamiento crítico.

Además, este proceso no solo representa un espacio de aprendizaje, sino también una oportunidad para conocer de primera mano el funcionamiento del campo laboral. La práctica permite afianzar conocimientos y adquirir herramientas necesarias para desenvolverse en diferentes contextos y problemáticas sociales, facilitando una transición más efectiva hacia el ejercicio profesional.

14.3 Metas institucionales

Desde la Coordinación del Bienestar de la Escuela de Microbiología siempre se ha tenido como objetivo principal brindar un acompañamiento integral tanto a empleados como a estudiantes, creando espacios de acogedores de construcción conjunta y desarrollo personal y profesional, con esto se busca fortalecer el reconocimiento de la labor de cada persona, promover relaciones significativas y proporcionar herramientas para el bienestar individual y colectivo de las personas. Además, se procura una atención cercana y oportuna que responda a las necesidades identificadas dentro de la comunidad académica.

El objetivo de estas acciones es ofrecer un acompañamiento cercano y orientado a la prevención de riesgos, al mismo tiempo que se fortalecen los factores de protección en la salud física, emocional y mental. Uno de los enfoques claves de Bienestar es reforzar las estrategias del programa de Permanencia Estudiantil y Bienestar Laboral. Para ello, se trabaja en la planificación, implementación y evaluación de actividades que contribuyan a un acompañamiento efectivo en cada área, la idea es que continúe siendo un espacio seguro, donde los desafíos y diferencias se conviertan en oportunidades de aprendizaje, crecimiento y reconocimiento.

14.4 Proyecto de intervención profesional

14.4.1 Resultados de la intervención

En este espacio se comprende y se plasma los resultados del proceso de la práctica en la Línea estratégica todo por el bienestar laboral de Bienestar de la Escuela de Microbiología presentando un consolidado de las actividades realizadas durante la práctica profesional II Y III en el periodo correspondiente desde el 05 de agosto de 2024-2 al 05 de abril del 2025-1, las cuales se enfocaron principalmente en el acompañamiento y fortalecimiento a las estrategias y líneas de acción correspondientes a Bienestar Laboral, con un foco en el cuidado de la salud mental.

Figura 4

Actividades y acciones desarrolladas en la práctica profesional II y III

FECHA	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	NÚMERO DE PARTICIPANTES	LOGROS
05/08/2024	Inducción: encuentro con mentores	Practicantes de trabajo social	83	Se logró una gran participación e integración por parte gestores, mentores y estudiantes.
08/08/2024	Inducción: feria de indicación (técnicas de estudio)	Practicante de trabajo social	41	Se logró una alta participación, Gracias por el interés y la apropiación del tema por parte del grupo.
08/08/2024	Inducción: encuentro con estudiantes foráneos .	Practicante de trabajo social	13	Se logró el encuentro con estudiantes foráneos, un espacio de aprendizaje, intercambio y colaboración entre estudiantes provenientes de diversas regiones.
FECHA	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	NÚMERO DE PARTICIPANTES	LOGROS
11/09/2024	Encuentro de gestores de bienestar.	Practicante de trabajo social: Manuela Villada	5	Fue un encuentro muy valioso para recordar lo valioso del amor propio.
19/09/2024	Experimento social: proyecto de la U te cuida.	Equipo de bienestar	100	Se logró invitar a la reflexion, sobre la salud mental,el como nos cuidamos y Cuidamos al otro
25/09/2024	Miércoles de bienestar:Amor propio y relacionamiento.	Practicante de trabajo social: Manuela Villada	0	Se logra tener presente como se convocan las personas, para una mayor participación
26/09/2024	Pausa activa:amor propio y relacionamiento.	Practicante de trabajo social: Manuela Villada	-Banco de sangre: 8 -Laboratorio central:17 -Financiera:3 -Comunicaciones:5	se logró la participación activa de las personas, permitiendo reflexionar sobre el amor propio y como este influye en el relacionamiento.

FECHA	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	NÚMERO DE PARTICIPANTES	LOGROS
24/10/2024	Pausa activa:Cuidar la mente y nutrir el alma, el arte de relacionarse a sí mismo.	Practicante de trabajo social: Manuela Villada	-Laboratorio central:14 -Banco de sangre participación:10	Se logra de manera grupal reflexionar acerca de la importancia del amor propio.
24/10/2024	Café con los mentores y equipo de Bienestar	Equipo de bienestar	12	Se logra un espacio para compartir, para después repartir responsabilidades del proyecto la U te cuida
20/11/2024	Miércoles de bienestar:Bienestar emocional.	Practicante de trabajo social: Manuela Villada	Difusión por correo: 6 correos	pese a las dificultades por la situación de la Universidad, se logra la difusión para enternder el concepto de bienestar emocional y su importancia.
21/11/2024	Pausa activa: Bienestar emocional.	Practicante de trabajo social: Manuela Villada	Difusión por correo: 6 correos	pese a las dificultades por la situación de la Universidad, se logra la difusión para enternder el concepto de bienestar emocional y su importancia.
FECHA	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	NÚMERO DE PARTICIPANTES	LOGROS
06/12/2024	Cierre fin de año	Equipo de bienestar	30	Se logra un encuentro con los miembros de la escuela, que incluye juegos, alimentos y rifas. El propósito de este encuentro fue fomentar el compañerismo, romper la rutina y aliviar el estrés laboral, al mismo tiempo que se reconocieron las labores que cada persona desempeña dentro de la escuela
04/02/2025	Reunión equipo de bienestar	Equipo de bienestar	4	Se logró una planificación eficaz para el 2025, consolidando el cronograma de actividades y fortaleciendo el Espíritu de equipo a través de una cálida bienvenida, estableciendo bases sólidas para El trabajo conjunto durante el semestre

FECHA	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	NÚMERO DE PARTICIPANTES	LOGROS
20/02/2024	Lanzamiento de reto u	Equipo de Bienestar	200	Se logró con éxito el lanzamiento del reto 'U', un innovador juego de desafíos diseñado para que los estudiantes exploren y conozcan a fondo la universidad, fomentando el sentido de pertenencia.
25/02/2025	Encuentro con mentores	Practicantes de trabajoo social: Permanencia	12	Se logró organizar un enriquecedor encuentro con mentores, donde se compartieron experiencias y valiosas recomendaciones, proporcionando a los participantes herramientas clave para su desarrollo como mentores de otros estudiantes.
25/02/2025	Encuentros por la Vida: redes de apoyo	Practicantes de trabajo social	6	Se logró llevar a cabo un exitoso encuentro centrado en las redes de apoyo, donde se compartieron experiencias, estrategias y para fortalecer el bienestar de los participantes.

FECHA	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	NÚMERO DE PARTICIPANTES	LOGROS
26/02/2024	Pausa activa: Redes de apoyo	Practicante de Trabajo Social: Manuela Villada	-Laboratorio Docente (2-24): 4 -Laboratorio Docente asistencial sede ambulatoria: 11	Se logró una pausa activa orientada en las redes de apoyo, donde los participantes reflexionaron sobre la importancia de contar con personas que nos den la mano, promoviendo el bienestar colectivo e individual.
27/02/2025	Pausa activa: Redes de apoyo	Practicante de Trabajo Social: Manuela Villada	-Laboratorio clínico:14 -Banco de sangre:5 -Comunicaciones:8	Se logró una pausa activa orientada en las redes de apoyo, donde los participantes reflexionaron sobre la importancia de contar con personas que nos den la mano, promoviendo el bienestar colectivo e individual.
04/03/2025	Inducción:Presentación del programa	Coordinador del programa	17	Se logró una vincualción de los estudiantes al programa y el reconocimiento del área de bienestar
04/03/2025	Inducción: encuentro estudiantes mentores.	Practicantes de trabajo social	45	Se logró un espacio interactivo y lúdico donde los nuevos admitidos se les asignó un estudiante mentor.

FECHA	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	NÚMERO DE PARTCIPANTES	LOGROS
06/03/2025	Inducción: visita guiada por la Universidad para los padres y cuidadores.	Bienestar	26	Se logró una visita guiada por la universidad para los padres de los estudiantes, brindándoles la oportunidad de conocer de cerca las instalaciones, recursos y el entorno de la Universidad.
06/03/2025	Inducción:encuentro de padres,madres y cuidadores.	Bienestar.	26	Se logró un encuentro con los padres, donde se les explicó en detalle el programa de Microbiología, para que pudieran entender mejor lo que sus hijos estudiarán y las oportunidades que les ofrece esta carrera.
07/03/2025	Inducción encuentro con estudiantes foráneos.	Prácticantes de trabajo social.	8	Se logró un encuentro para estudiantes foráneos, brindándoles un espacio para conocerse, compartir experiencias y conocer los recursos y apoyos disponibles para facilitar su adaptación a la universidad y la ciudad

FECHA	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	NÚMERO DE PARTICIPANTES	LOGROS
del 18 al 21 de marzo de 2025	Campaña: salud mental.	Practicante de trabajo social: Manuela Villada	Difusión por correo: 6 correos	Se logró una campaña sobre salud mental, donde se difundieron recursos, herramientas y estrategias para promover el bienestar emocional, sensibilizando a la comunidad universitaria sobre la importancia de cuidar la salud mental.
20/03/2025	Pausa activa: campaña salud mental	Practicante de trabajo social: Manuela Villada	-Laboratorio clínico: 18 -Hemocentro: 6 -Comunicaciones: 4	Se logró la pausa activa sobre salud mental, donde se difundieron recursos, herramientas y estrategias para promover el bienestar emocional, sensibilizando a la comunidad universitaria sobre la importancia de cuidar la salud mental.

15. Acompañamiento en el proceso de la práctica

15.1 Asesorías académicas

El acompañamiento integral que recibí por parte de mi asesora fue primordial para que esta práctica se convirtiera en una experiencia verdaderamente valiosa y enriquecedora. Su apoyo emocional y académico, junto con, su flexibilidad y disposición para aclarar dudas, no solo favorecieron mi desarrollo profesional, sino que también hicieron el camino más ameno y significativo. Gracias a su constante apoyo, pude enfrentar los retos con mayor seguridad y visión, lo que hizo de este proceso una experiencia formativa invaluable.

Al comenzar el proceso de prácticas, los primeros encuentros fueron clave para conocer el campo de práctica y los elementos a tener en cuenta al insertarme en él. La comunicación rápida y oportuna con mi asesora académica fue muy importante para iniciar este proceso. Las asesorías fueron realizadas de manera grupal, ya que, al mismo tiempo, otras compañeras habían iniciado en la Escuela de Microbiología como practicantes de trabajo social.

A lo largo de este proceso de práctica, se establecieron acuerdos y seguimientos que se fueron ajustados con el tiempo, siempre con el acompañamiento de la asesora. Las reuniones semanales fueron cruciales para la construcción del proyecto de intervención y el fortalecimiento de mi desempeño profesional en el campo. Su constante guía y pensamiento crítico me permitió reflexionar sobre la importancia del diálogo entre la teoría y la práctica, ayudándome a fundamentar cada actividad que se planeaba.

Las asesorías no solo fueron espacios para el seguimiento académico, sino también para hacer un seguimiento personal. La posibilidad de expresar mis emociones, inconformidades y reflexiones respecto al proceso de práctica, esto es de gran valor, ya que me permitió, comprender mejor cómo estaba avanzando y ajustar mis acciones en consecuencia. Además, las herramientas teóricas y metodológicas que me ofreció mi asesora fueron esenciales para respaldar la intervención. Aprendí a tener una lectura más crítica del contexto, lo cual fue esencial para hacer mi proceso más eficaz.

Uno de los elementos a destacar del proceso fueron los informes semanales. Estos informes no solo me proporcionaron algunas recomendaciones, lecturas y recursos bibliográficos que ayudaron a cualificar las acciones realizadas, sino que también me permitieron sistematizar lo

ejecutado, lo que facilitó la reflexión sobre lo aprendido y la retroalimentación que sería clave para el informe final de práctica.

15.2 Acompañamiento institucional

Dentro del proceso de práctica se destacan varios asuntos, como el buen ambiente laboral que hay entre todo el equipo de Bienestar (Coordinadora, psicólogo, practicantes y auxiliares) pues esto posibilita el desarrollo de las actividades que se llevan a cabo desde Bienestar de Microbiología, pues hay un acompañamiento constante entre sí.

Otro aspecto importante son los insumos que se encuentran alojados en el Drive, que nos permitieron contextualizarnos acerca de todo lo que se ha venido desarrollando en el Bienestar, permitiéndonos proponer nuevas ideas y avanzar sobre lo que ya se venía trabajando.

Desde el quehacer de a profesión, se nos permitió proponer ideas y ejecutarlas con total libertad.

15.3 Encuentros Interinstitucionales U.de.A e Institución

El proceso de práctica incluyó tres encuentros interinstitucionales esenciales para hacer un seguimiento adecuado y evaluar el progreso de la intervención.

Al inicio, se realizó un encuentro de instalación en el que se presentaron los objetivos y las intenciones del trabajo en el campo, además de establecer acuerdos entre la agencia de práctica, la asesora académica y la practicante, y definir los horarios de trabajo. A mitad del proceso, se organizó otro encuentro con el fin de hacer un seguimiento de lo que se había realizado en el momento. Durante este encuentro, se presentó el proyecto de práctica y se evaluaron cualitativa y cuantitativamente las actividades llevadas a cabo.

Finalmente, al cierre de la práctica, se llevó a cabo un encuentro para presentar los resultados obtenidos en cada línea en el área de Bienestar de la Escuela de Microbiología. En esta reunión, se discutieron las dificultades y los logros alcanzados, y se reflexionó sobre los aprendizajes adquiridos a lo largo del proceso. Estos encuentros fueron fundamentales para asegurar que el proceso de práctica estuviera en sintonía con los objetivos establecidos y para facilitar un espacio de retroalimentación continua.

16. La institución de práctica, sus recursos y relaciones

Desde la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología cuenta con una gran capacidad de gestión, tanto en la administración de recursos económicos como físicos, lo que le permite llevar a cabo diversas actividades. Gracias a su gestión, se han logrado dotar los espacios con los implementos necesarios para eventos importantes, además de gestionar recursos para la implementación de diferentes proyectos.

En cuanto a los recursos humanos, la Coordinación cuenta con un equipo interdisciplinario compuesto por la coordinadora de bienestar (comunicadora social), un psicólogo profesional, así como practicantes de Trabajo Social y Psicología y auxiliares SEA. Este equipo desempeña un papel fundamental en el desarrollo de las actividades de bienestar, brindando apoyo constante a los estudiantes y contribuyendo al éxito de las iniciativas que se llevan a cabo en la Escuela.

17. Principales resultados, aportes y dificultades

17.1 Principales resultados

Aspectos para destacar es el equipo cooperativo de trabajo entre las practicantes de trabajo social, que nos permite una mayor apropiación de las diferentes actividades, articulación de ideas y fomentar el aprendizaje colectivo, nos invita a la reflexión promoviendo una visión más amplia de los desafíos que enfrentan los estudiantes y empleados vinculados a la Escuela.

Otro aspecto relevante son los diferentes encuentros organizados en el Bienestar de la Escuela. Estos encuentros tienen como objetivo principal crear espacios de interacción y aprendizaje dirigidos a los empleados, ofreciéndoles la oportunidad de desconectar de la rutina y practicar el autocuidado. Entre estas actividades se encuentran los miércoles de Bienestar, las pausas activas, los encuentros con gestores, los cafés con el equipo.

Estos espacios son de diálogo entre los equipos de trabajo permiten reconocer las diversas necesidades y dificultades expresadas por los empleados respecto a su entorno laboral. Este proceso es fundamental, ya que a través de estas conversaciones o actividades se logra identificar las principales características de su contexto de trabajo, lo que a su vez permite proponer estrategias centradas en el fortalecimiento del clima laboral de los empleados vinculados a la Escuela.

17.2 Aportes

- Uno de los principales aportes, fue brindar la escucha activa tanto a los estudiantes como a los empleados. Este espacio les permitió expresarse y sentirse acompañados, lo cual fue fundamental para su bienestar emocional. A través de este proceso, pude contribuir a que se sintieran apoyados en sus desafíos personales y laborales.
- La participación en las diversas actividades organizadas por la Coordinación de Bienestar, mi participación en estas actividades permitió fomentar la interacción y el conocimiento.
- La implementación de estrategias lúdicas y participativas en las pausas activas contribuyó a la promoción del autocuidado dentro de la Escuela, ofreciendo momentos que incentivaron el bienestar integral de los miembros de la Escuela de Microbiología. Estas

pausas no solo favorecieron la salud física, sino también el bienestar emocional, ya que proporcionaron espacios de diversión y desconexión.

- Creación de recetario de salud mental que recopila estrategias y herramientas prácticas para apoyar a los estudiantes y empleados en el cuidado de su bienestar emocional. Este recetario será una guía útil para futuras generaciones, brindando recursos accesibles para enfrentar las dificultades emocionales y fortalecer la salud mental en el entorno universitario y laboral.

17.3 Dificultades

- Una de las principales dificultades que enfrenta la oficina de Bienestar es el espacio reducido, lo que limita la posibilidad de realizar diversas actividades dentro de ella. Este espacio es pequeño y está constantemente ocupado por las auxiliares, las practicantes, la coordinadora y los estudiantes que acuden por diferentes motivos.
- Además, existe un problema relacionado con la coordinación de las fechas de las actividades. En ocasiones, estas se superponen con otras propuestas por la escuela, lo que obliga a reprogramarlas, generando dificultades en la planificación.
- Otro desafío importante, es la falta de articulación con las practicantes de psicología. Contar con mayor apoyo por parte de ellas sería muy beneficioso, ya que su colaboración enriquecería significativamente el desarrollo de las actividades propuestas desde Bienestar.

18. Consideraciones acerca del papel y los retos del Trabajo social en la institución

La profesión de Trabajo Social se fundamenta en una serie de componentes que permiten identificar y abordar problemáticas desde diversas perspectivas: epistemológica, teórica, metodológica, ética y política. Todo esto a través del estudio y la comprensión de la realidad.

La formación que ofrece la Universidad de Antioquia busca dotar a los profesionales de una capacidad crítica, reflexiva y propositiva, así como herramientas que les permitan leer y comprender el contexto en el que actúan. Esta base teórica, conceptual y metodológica es clave para realizar intervenciones conscientes y alineadas con los principios éticos y políticos de la profesión. Uno de los retos a los que nos enfrentamos es a la idea de "hacer por hacer". La intervención debe estar siempre fundamentada, y esto implica una constante revisión del contexto, así como una actualización teórica y metodológica, sin perder de vista la importancia de evaluar y seguir de cerca las estrategias implementadas.

El campo de práctica en Trabajo Social es retador, principalmente por sus dinámicas y las limitaciones inherentes al entorno. Es necesario ser un profesional flexible, capaz de afrontar lo imprevisto con flexibilidad. Al mismo tiempo, esta situación demanda una actitud propositiva, una mirada amplia que busque ir más allá de las dificultades inmediatas y apunte a una intervención integral que favorezca un cambio real y sostenible.

Referencias

Aquín, N. (1995). Acerca del objeto del Trabajo Social. *Revista Acto Social*, *4*(10), 1-10.

Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral.* Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid-España

Cifuentes, R. (2003). Conceptos para "leer" la intervención de Trabajo Social, aporte a la construcción de identidad". En *Ponencia presentada en el XI Congreso Nacional de Trabajo Social*, Manizales. https://www.studocu.com/co/document/universidad-de-cartagena/trabajo-social/concepto-para-leer-la-intervencion-de-ts/95322457

Cifuentes, R. (2009). Aportes para la reconfiguración de la intervención profesional en Trabajo Social. *Revista Tendencias & Retos* N.º 14: 191-220

Coma, S. (2024). *Clima laboral: Cómo crear un ambiente positivo en tu empresa [Claves + herramientas]*. https://asana.com/es/resources/work-environment

Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología. (2017) *Diagnósticos gestión del Clima.* Medellín, Colombia.

Domínguez, L., Ramírez, C., & García, M. (2013) El clima laboral como un elemento de compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4 (1), 59.70.

Equipo Henka Centros Educativos. (2024). *¿Sabes qué es el bienestar emocional?* https://www.som360.org/es/monografico/bienestar-adolescente/blog/sabes-bienestar-emocional

Escuela de Microbiología. (2024). *Por la Ruta del Bien estar*. https://view.genial.ly/62267f3bb18dd200113065c1/presentation-por-la-ruta-bienestar

Esquivel, F. (2004). *¿Qué es gerencia social?: Definición de la categoría*. https://revistaprospectiva.univalle.edu.co/index.php/prospectiva/article/view/7353/9832

Esquivel, F. (2004). Trabajo Social y Gerencia Social: una revisión teórico-crítica de sus vínculos. *En Política Social y Trabajo Social*, 2, pp. 120-134. San Juan, Puerto Rico https://deividbarahona.wordpress.com/wp-content/uploads/2011/10/ts-gs-trabajo-social-y-gerencia-social-f-esquivel.pdf

Galeano Munera, A. (2003). *Reseña histórica.* https://udeaeduco-my.sharepoint.com/:w:/g/personal/comunicaciones_micro_udea_edu_co/EeJh_3wcfU1PjZDhxTsCGJwBYkumIVZ2aZQ09dXAojhN8Q?rtime=8D5BHVrJ3Eg

Gergen, K. & Gergen, M. (2011). *Reflexiones sobre la construcción social*. Diana Editorial.

Guamán Guamán, B. D. (2020). El trabajo social en el ámbito laboral desde el abordaje del equipo interdisciplinario. *Revista Killkana Sociales*, 4(3), 57-66. https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v4i3.529

Mella Méndez, L. (2015). *El bienestar laboral desde el trabajo social:Unaaproximación a la intervención en las organizaciones*. Madrid, España: Editorial Universitaria.

Microbiología. (2020). *Portal Universitario*. https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/unidades-academicas/microbiologia/acerca-escuela/quienes-somos

Ministerio de Educación Nacional. (2015). *¿Qué es la Gestión Social?* https://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-article-350646.html

Ministerio de Trabajo. (2019). *Bienestar y salud mental: un compromiso de MinTrabajo y el Sector Público.* https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico

Ministerio de Trabajo. (2022). *Informe sobre bienestar y condiciones laborales en Colombia*. Bogotá, Colombia.

Montero, M. (2003). *Teoría y práctica de la psicología comunitaria: La tensión entre comunidad y sociedad*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.https://centrodocumentacion.psicosocial.net/wp-content/uploads/2002/01/montero-m-teoria-y-practica-de-psicologia-comunitaria_1parte.pdf

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2021). I*nforme global sobre el bienestar en el trabajo*. Ginebra, Suiza.

Ortega, C. (s.f). *Qué es el clima organizacional. Características e importancia.* https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/

Peiró, R. (2021). *Comunicación: Qué es, objetivos, características y elementos.* https://economipedia.com/definiciones/comunicacion.html#google_vignette

Rabouin, R. (2024). *¿Qué es el liderazgo y cuáles son las cualidades más importantes de un líder en 2025?*. https://www.aden.org/business-magazine/que-es-el-liderazgo/#:~:text=El%20liderazgo%20es%20un%20conjunto,sacar%20lo%20mejor%20de%20s%C3%AD

Riaza, A. A. (2021). *Cultura organizacional: qué es y cómo definirla correctamente*. https://www.bizneo.com/blog/cultura-organizacional/

Ribeiro, S. (2024). *Clima organizacional: la percepción de los trabajadores sociales en Portugal.* Revista Internacional De Políticas De Bienestar Y Trabajo Social, 1-26. https://www.redalyc.org/journal/6721/672179374003/

Rozas, Pagaza, M. (s.f.). *La intervención profesional en relación con la cuestión social. Clase 2: Introducción al Trabajo Social. Facultad de Trabajo Social*. https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/clase_2.pdf

Sánchez, F. V. (2024). *Contar con bienestar laboral aumenta la eficiencia en el trabajo en alrededor de 31%*. https://www.larepublica.co/especiales/el-valor-del-bienestar/asi-aumenta-la-eficiencia-en-el-trabajo-el-bienestar-laboral-3825915

Schein, H. E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo.* Barcelona. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15589/mod_resource/content/0/Schein%20La-Cultura-Empresarial-y-El-Liderazgo.pdf

Universidad de Antioquia (2023). *Cuidado de la salud mental colectiva para la permanencia, el bienestar laboral y el buen vivir. Informe final: Diagnóstico situacional.* Medellín, Colombia.

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. (2020). *Bienestar en la Escuela de Microbiología*. https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/unidades-academicas/microbiologia/bienestar

Universidad de Antioquia. (2020). *Prográmate con Bienestar*. https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/bienestar/bienestar-udea/programate-bienestar

Universidad de Antioquia. (2021). *Plan de acción de la Escuela de Microbiología 2021-2024*. bit.ly/42A2wDD

Universidad de Antioquia. Consejo académico (2020). *Resolución Académica 3397*. Del 16 de marzo de 2020. http://200.24.17.24:10039/wps/wcm/connect/udea/5b2480f9-e97c-48a8-af1e1352f9ff8484/RA+3397.pdf?MOD=AJPERES&CVID=n4I198y

Virumbrales, M. L. (2014). *Trabajo Social y Salud Mental. No solo psiquiatría y medicamentos. deliberativo* [trabajo de grado, Universidad de Valladolid]. Biblioteca Digital Universidad de Valladolid España. https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/7124/TFG-G670.pdf?sequence=1

Anexos

Anexo 1 Flyer miércoles de bienestar (amor propio y relacionamiento) 29 de septiembre



Anexo 2 Flyer miércoles de bienestar y pausa activa (Bienestar emocional) 21 y 20 de noviembre



Anexo 3 Encuentros por la vida (Redes de apoyo) 25 de febrero



Anexo 4 Campaña informativa (salud mental) 18 al 21 de marzo



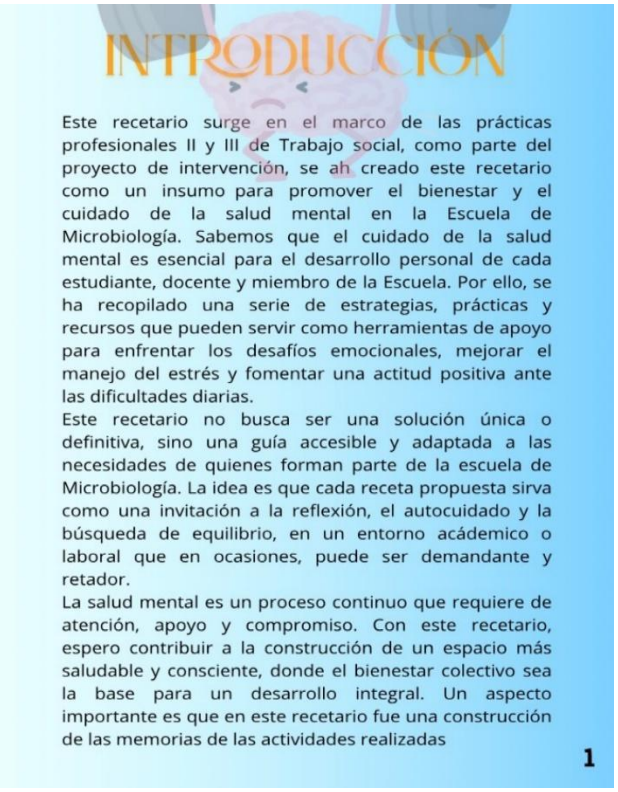

La Conexión Social y su Impacto en la Salud Mental
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
Consejos para fortalecer tus redes:
Haz una llamada: Llama o envía un mensaje a un amigo o familiar para saber cómo está
Participa en actividades grupales: Únete a grupos o eventos sociales que te interesen.
Escucha activamente: A veces, solo escuchar a alguien puede ser una gran forma de apoyo.
Sé auténtico/a: Comparte tus pensamientos y sentimientos, crear vínculos genuinos te ayudará a sanar.
"Las conexiones humanas son el abrazo que tu mente necesita para sanar y crecer."


La Conexión Social y su Impacto en la Salud Mental
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
Beneficios de la conexión social:
Reduce el estrés: Hablar con alguien de confianza puede aliviar la tensión y mejorar tu estado de ánimo.
Fomenta la felicidad: Las relaciones positivas te dan apoyo emocional y aumentan los niveles de felicidad.
Mejora tu resiliencia: Tener una red de apoyo te ayuda a enfrentar los desafíos con más fortaleza.
Genera sentido de pertenencia: Las conexiones te dan un propósito y sentido de comunidad, lo cual es esencial para tu bienestar mental.
"Las conexiones humanas son el abrazo que tu mente necesita para sanar y crecer."


UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
Recuerda, no estás solo/a.
La salud mental debe ser una prioridad para todos. Reconocer que necesitamos cuidar nuestra mente es el primer paso hacia una vida más plena.
¡Hoy es el día perfecto para empezar!

Anexo 5 Memorias de la práctica (Recetario de salud mental) 2 abril









Recipe

Tabla de contenido

Receta #9: Tiempo presente, equipo fuerte.....18
Receta #10: Diario de la apreciación laboral.....22
Receta #11: Pausa activa.....25
Receta #12: La celebración de los logros.....27



RECETA #1: RESPIRO PROFUNDO



Ingredientes:
- 5 minutos de tu tiempo
- Un lugar tranquilo
- Música relajante (opcional)

Instrucciones

1. Siéntate en un lugar cómodo y cierra los ojos.
2. Respira profundamente por la nariz contando hasta 4, mantén la respiración durante 4 segundos, y luego exhala lentamente por la boca contando hasta 6.
3. Repite este ciclo 5 veces, dejando que cada respiración te ayude a liberar tensiones.
4. Si lo prefieres, acompáñalo de una música suave que te ayude a relajarte aún más.

Beneficio: Ayuda a reducir el estrés y mejora tu concentración, perfecta para tu pausa activa.

RECETA #2: CAFÉ DE AUTOCOMPASIÓN



Ingredientes:
- 1 taza de café o de aromática
- 1 pensamiento amable hacia ti mismo/a
- 1 ambiente relajado

Instrucciones:

1. Prepara tu bebida favorita: café, infusión o té, lo que más te guste.
2. Tómate un momento para pensar en algo positivo sobre ti mismo/a. Puede ser un logro reciente o algo que te guste de tu personalidad.
3. Disfruta de la bebida con calma, y mientras la tomas, sigue repitiendo ese pensamiento amable. Si tienes tiempo, escribe una afirmación positiva y ponla en tu lugar de estudio o trabajo.

Beneficio: Esta receta te ayudará a mejorar tu autoestima, favoreciendo una actitud más positiva y amorosa contigo.



RECETA #3: RECARGA SOLAR.

Ingredientes:
- 10 minutos al aire libre
- Un entorno natural o con luz solar
- Puedes acompañarlo con una taza de café o de té

Instrucciones:
1. Sal a un espacio donde puedas estar en contacto con la luz natural, como un jardín, terraza o incluso una ventana donde de el sol.
2. Cierra los ojos por unos segundos y respira profundamente.
3. Al abrir los ojos, observa los colores, las formas y los detalles que te rodean. Aprecia la belleza de la naturaleza, incluso si se trata de un simple árbol o flor.
4. Si estás en un lugar cerrado, abre las ventanas y deja que entre la luz.

Beneficio: Este pequeño respiro de 10 minutos puede mejorar tu estado de ánimo, darte energía positiva y reducir la ansiedad, además de que estar en contacto con la naturaleza favorece la salud mental.

8

Ejercicio de autoconocimiento

2 cosas de las que soy capaz, que hace un año no lo era:

2 personas que me inspiran:

2 experiencias que me hagan feliz:

2 cosas que quiero aprender a soltar

2 cosas que valoro:

2 cosas que quiero aprender:

9

RECETA #4: PAUSA DIGITAL



Ingredientes:
- Un estiramiento libre de dispositivos
- Actividad creativa (dibujar, leer, bailar, etc.)

Instrucciones:
1. Escoge una hora del día en la que puedas desconectarte completamente de tus dispositivos electrónicos (celular, computadora, etc.).
2. Realiza alguna actividad que te guste y que no implique pantallas: dibuja, pinta, baila, haz ejercicio, o simplemente medita.
3. Disfruta de este tiempo para ti, y aprovecha para conectar contigo sin distracciones externas.

Beneficio: Desconectarse de la tecnología ayuda a reducir el estrés y la sobrecarga, mejorando tu bienestar emocional y tu concentración.

10

RECETA #5: CAMINATA DE GRATITUD



Ingredientes:
- 15 minutos de caminata
- Pensamientos positivos sobre lo que agradeces

Instrucciones:
1. Da una caminata corta, preferiblemente en un espacio verde o tranquilo.
2. Mientras caminas, piensa en tres cosas por las que estás agradecido/a: puede ser algo tan simple como un buen café, un amigo que te apoyó, o algo que hayas aprendido recientemente.
3. Repite este ejercicio cada vez que necesites un momento de calma.

Beneficio: La gratitud tiene efectos en la salud mental, ayudando a reducir el estrés y promoviendo una actitud positiva.

11

Mi plan de crisis

Reconocer que me afectó:

Algunas maneras para distraerme:

Estrategias de afrontamiento que puedo usar:

Personas con las que puedo contar:

Otros recursos que puedo usar para encontrar ayuda:

12

RECETA #6: COMPARTIENDO EMOCIONES



Ingredientes:

- 10 minutos para escuchar a un compañero
- 1 escucha asertiva
- 1 taza de té o café (opcional)

Instrucciones:

1. Tómate un tiempo para sentarte con un compañero de trabajo o estudio, sin distracciones.
2. Haz preguntas abiertas para escuchar activamente cómo se siente, qué piensa o cómo ha sido su día.
3. Evita interrumpir o dar consejos inmediatos. Simplemente escucha con atención y comprensión. Después de escuchar, si te sientes cómodo, comparte brevemente algo sobre ti. El intercambio debe ser genuino.

Beneficio: Promueve una comunicación asertiva y genera empatía, lo que fortalece las relaciones laborales y disminuye la sensación de aislamiento. Ayuda a reducir tensiones y mejorar el clima laboral.

13

La mente se cree todo lo que le dices

Estoy orgullosa/o de mi

Si voy a poder



Merezco amor

Creo en mi

Lo estoy haciendo bien

14

RECETA #7: DESCANSO CONECTADO



Ingredientes:

- 10-15 minutos para un receso
- 1 bebida de tu elección (café o té)
- 1 compañero/a con el que no suelas hablar mucho

Instrucciones:

1. Invita a un compañero de trabajo o de clase con el que no tengas mucho contacto a compartir una pausa para el café o té.
2. Durante la charla, evita hablar exclusivamente de trabajo o estudio.
3. Pregunta por su día, intereses o experiencias fuera del entorno laboral.
4. Aprovecha para conocer más sobre esa persona en un ambiente relajado.

Beneficio: Este pequeño gesto ayuda a construir relaciones más personales, reducir tensiones y fomentar un ambiente colaborativo y de apoyo.

15

RECETA #8: ECO DEL AMANECER



Ingredientes:
- 5-10 minutos para agradecer al despertar.

Instrucciones:

1. Al despertar, antes de revisar el celular o pensar en todas las cosas pendientes, cierra los ojos por unos segundos y respira profundamente.
2. Piensa en algo por lo que estes agradecido/a.
3. Intenciona el día con pensamientos positivos.

Beneficio: El primer pensamiento del día positivo reduce el estrés, mejora el estado de ánimo y fortalece la concentración y es una práctica que promueve hábitos saludables y puede transformar nuestra actitud en el día a día.

16

Tipos de autocuidado



Emocional:Cuidar tus emociones, reconocerlas es importante

Mental: Cultiva tu mente, lee un libro, escucha música

Físico: Hacer actividades físicas y cuidar tu alimentación

Social: Es importante las relaciones que tienes contigo y con los demás

17

RECETA #9: TIEMPO PRESENTE, EQUIPO FUERTE



Ingredientes:
- Un hora sin dispositivos electrónicos
- 1 actividad grupal (juego, ejercicio, conversación)

Instrucciones:

1. Establece un horario semanal donde todos los miembros del equipo (o algunos compañeros) se desconecten de sus dispositivos electrónicos (celulares, computadoras, etc.).
2. Durante ese tiempo, organiza una actividad grupal, como una charla, una dinámica de integración o incluso una actividad lúdica que no implique pantallas.
3. Fomenta la participación de todos, y evita distracciones externas.

Beneficio: Estas actividades, sin interferencias tecnológicas, ayuda a fortalecer las relaciones, reduce la fatiga laboral y mejora la capacidad de concentración, lo que a su vez disminuye el estrés.

18

Me cuido cuando

Me permito descansar

Digo que no, cuando quiero decir que no

Expreso lo que siento de manera asertiva

Reconozco mis logros, los valoro y me valoro

Me perdono

Me hablo y me trato bien



19

El árbol de los logros

Instrucciones:

1. En las raíces escribe las experiencias que te han marcado (buenas y malas)

2. En las ramas tus aptitudes, fortalezas y virtudes

3. En las hojas o frutos escribe todo lo que has logrado

20



21

Receta 10: Diario de Apreciación Laboral



Ingredientes:

- 5 minutos diarios
- 1 lapicero o lápiz
- 1 pensamiento positivo

Instrucciones:

1. Cada día, al finalizar la jornada laboral, dedica 5 minutos para escribir tres cosas que apreciaste de tu día en el trabajo.

Las apreciaciones pueden ser tanto relacionadas con tus logros personales como con algo positivo que sucedió con tus compañeros de trabajo.

2. Puedes animarte a compartir un mensaje de agradecimiento a un compañero que haya sido de apoyo o te haya hecho sentir bien durante el día.

Beneficio: Esta receta fomenta una mentalidad positiva, mejora el ambiente laboral y reduce el estrés al enfocarse en lo que ha salido bien durante el día, promoviendo un sentido de gratitud.

22

23

24

RECETA #11: PAUSA ACTIVA



Ingredientes:

- 5 minutos
- 1 respiración profunda
- 1 lugar tranquilo

Instrucciones:

1. En algún momento del día, toma un pequeño descanso de 5 minutos.

2. Siéntate en un lugar tranquilo, cierra los ojos y respira profundamente.

3. Enfócate en relajar cada parte de tu cuerpo, comenzando desde los pies hasta la cabeza. Si tu mente se distrae, vuelve a concentrarte en la respiración.

Beneficio: Este ejercicio ayuda a disminuir la tensión acumulada, reduce la ansiedad y recarga energías para continuar con la jornada.

25

Cosas que puedo controlar

Mis metas

Mis pensamientos

Mi actitud



Mis decisiones

Mis palabras

Mis errores

Mis acciones

Mis esfuerzos

26

RECETA #12: LA CELEBRACIÓN DE LOGROS PEQUEÑOS



Ingredientes:

- 1 tarea completada
- 1 acto de celebración (puede ser tan simple como un aplauso o un "bien hecho")
- 1 sonrisa

Instrucciones:

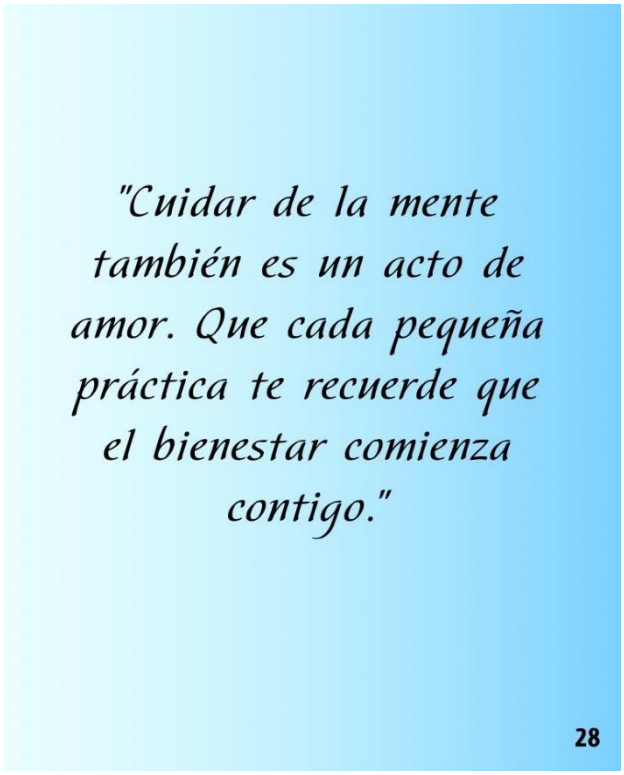
1. Cada vez que completes una tarea, por pequeña que sea, tómate un momento para reconocer tu logro.

2. Puedes celebrarlo de manera individual (dándote un un pequeño aplauso o una frase positiva) o compartirlo con tu equipo.

3. Reconocer los logros, incluso los más pequeños, genera un sentido de satisfacción y motivación.

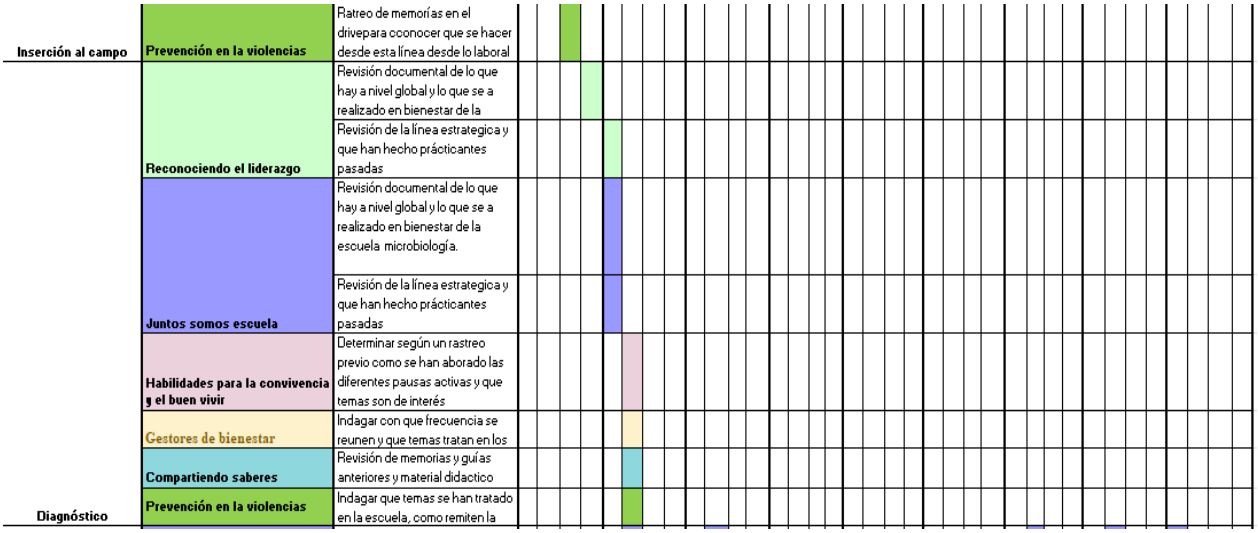
Beneficio: Esta receta promueve la motivación, ayuda a reducir el estrés laboral y mejora el ambiente de trabajo al fomentar una cultura de reconocimiento mutuo.

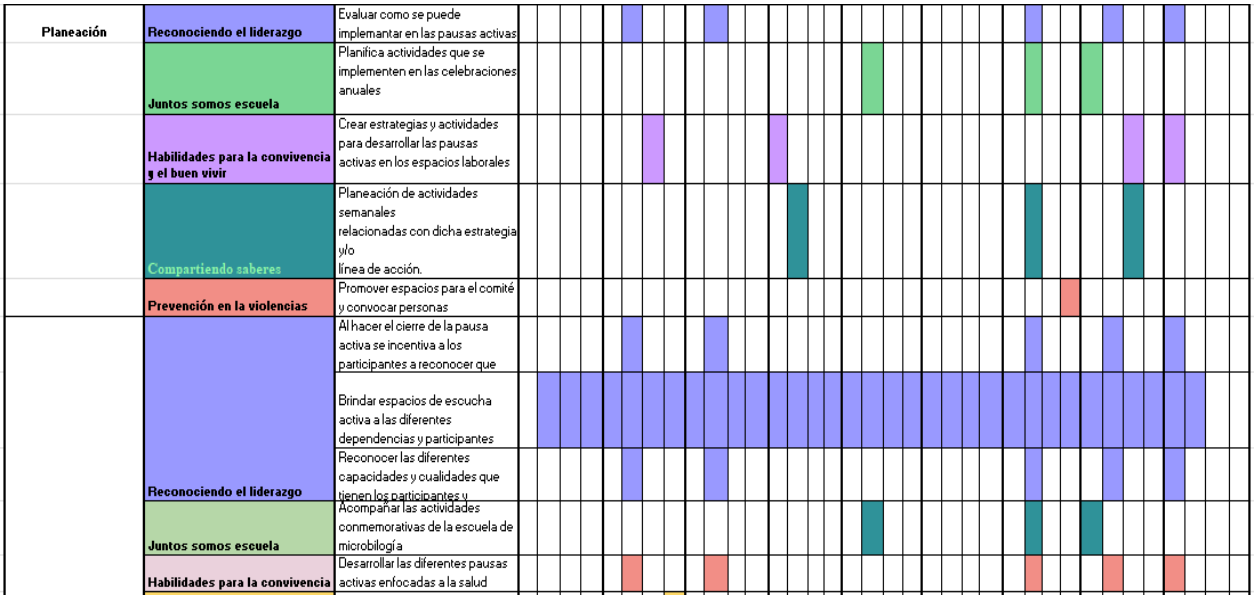
27

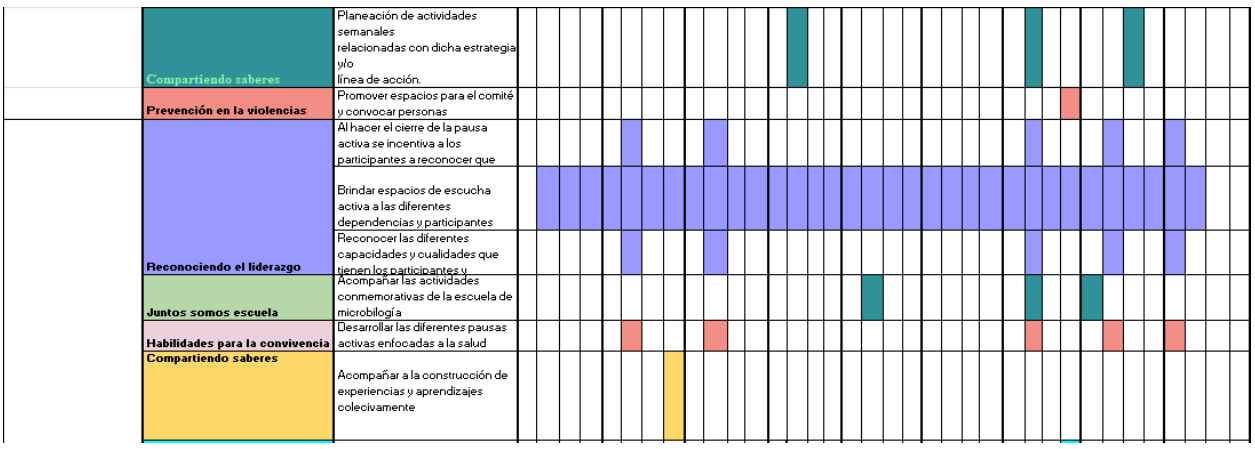


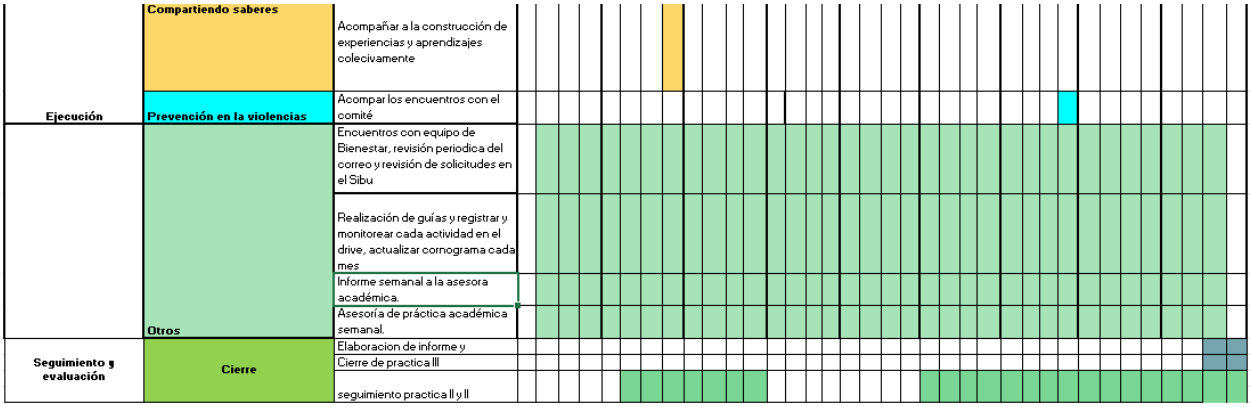
Anexo 6 Plan de acción

| Objetivo | Contribuir al fortalecimiento de la salud mental de docentes, empleados y administrativos a través de las diversas estrategias de la línea "Todo por el Bienestar Laboral" así mismo acompañar en las diferentes | | |


Inserción al campo
Prevención en la violencias
Ratreo de memorias en el drivepara coonocer que se hacer desde esta línea desde lo laboral
Revisión documental de lo que hay a nivel global y lo que se a realizado en bienestar de la
Reconociendo el liderazgo
Revisión de la línea estrategica y que han hecho prácticantes pasadas
Revisión documental de lo que hay a nivel global y lo que se a realizado en bienestar de la escuela microbiología.
Juntos somos escuela
Revisión de la línea estrategica y que han hecho prácticantes pasadas
Habilidades para la convivencia y el buen vivir
Determinar según un rastreo previo como se han aborado las diferentes pausas activas y que temas son de interés
Gestores de bienestar
Indagar con que frecuencia se reunen y que temas tratan en los
Compartiendo saberes
Revisión de memorias y guías anteriores y material didactico
Diagnóstico
Prevención en la violencias
Indagar que temas se han tratado en la escuela, como remiten la


Planeación
Reconociendo el liderazgo
Evaluar como se puede implemantar en las pausas activas
Juntos somos escuela
Planifica actividades que se implementen en las celebraciones anuales
Habilidades para la convivencia y el buen vivir
Crear estrategias y actividades para desarrollar las pausas activas en los espacios laborales
Compartiendo saberes
Planeación de actividades semanales relacionadas con dicha estrategia y/o línea de acción.
Prevención en la violencias
Promover espacios para el comité y convocar personas
Al hacer el cierre de la pausa activa se incentiva a los participantes a reconocer que
Brindar espacios de escucha activa a las diferentes dependencias y participantes
Reconocer las diferentes capacidades y cualidades que tienen los participantes y
Reconociendo el liderazgo
Acompañar las actividades conmemorativas de la escuela de microbilogía
Juntos somos escuela
Desarrollar las diferentes pausas activas enfocadas a la salud
Habilidades para la convivencia


Planeación de actividades semanales relacionadas con dicha estrategia y/o línea de acción.
Compartiendo saberes
Promover espacios para el comité y convocar personas
Prevención en la violencias
Al hacer el cierre de la pausa activa se incentiva a los participantes a reconocer que
Brindar espacios de escucha activa a las diferentes dependencias y participantes
Reconocer las diferentes capacidades y cualidades que tienen los participantes y
Reconociendo el liderazgo
Acompañar las actividades conmemorativas de la escuela de microbilogía
Juntos somos escuela
Desarrollar las diferentes pausas activas enfocadas a la salud
Habilidades para la convivencia
Acompañar a la construcción de experiencias y aprendizajes colecivamente
Compartiendo saberes


Compartiendo saberes
Acompañar a la construcción de experiencias y aprendizajes colecivamente
Ejecución
Prevención en la violencias
Acompar los encuentros con el comité
Encuentros con equipo de Bienestar, revisión periodica del correo y revisión de solicitudes en el Sibu
Realización de guías y registrar y monitorear cada actividad en el drive, actualizar cornograma cada mes
Informe semanal a la asesora académica.
Asesoría de práctica académica semanal.
Otros
Seguimiento y evaluación
Cierre
Elaboracion de informe y
Cierre de practica III
seguimiento practica II y II