



**INFORME FINAL DE PRÁCTICA PROFESIONAL II Y III
DIVISIÓN DE TALENTO HUMANO UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA**

PAULA ANDREA MUÑOZ LÓPEZ

**ASESORA ACADÉMICA
DIANA ELENA BEDOYA BUSTAMANTE**

**ASESORA INSTITUCIONAL
LUISA MARÍA ARBOLEDA MUÑOZ
MARYORY MUÑOZ LONDOÑO**

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
MEDELLÍN
2019**

Tabla de contenido

Introducción	4
Resumen	5
1. Contexto institucional	6
2. La gestión de clima y sus Fases	9
<i>2.1 Conceptos claves</i>	11
3. Antecedentes	11
3.1 Departamento de Patología - Clínica León XIII.....	17
3.2 Departamento de Patología, Hospital Universitario San Vicente Fundación.....	20
3.3 Secretarías Facultad de Medicina.....	22
3.4 Departamento de Parasitología y Microbiología	25
4. Proceso de Intervención	26
5. Ejecución	28
6. Logros y aprendizajes	38
7. Conclusiones	39

Tabla de ilustraciones.

Ilustración 1 Ruta de acompañamiento, División de Talento Humano (2019).....	11
Ilustración 2 Elaboración propia (Diciembre 2018)	29
Ilustración 3 Elaboración propia (Diciembre 2018)	30
Ilustración 4 Elaboración propia (Septiembre 2018)	31
Ilustración 5 Elaboración propia (Septiembre 2018)	31
Ilustración 6 Elaboración propia (Octubre 2018).....	32
Ilustración 7 Elaboración propia (Diciembre 7 de 2018)	34
Ilustración 8 Elaboración propia (Diciembre 7 de 2018)	35
Ilustración 9 Elaboración propia (Octubre 2018).....	37

Introducción

El proceso de práctica profesional en el área de Trabajo Social es un ejercicio que confronta lo aprendido con el vivir diario, evidencia aprendizajes y cosas por mejorar, tanto en la realidad como en el individuo que busca transformarla, prueba posturas políticas y éticas de cada uno y de los otros y deja invaluable enseñanzas tanto profesionales como personales, en otras palabras, logra cumplir los objetivos de ese primer acercamiento al mundo laboral donde no todo tiene tanto sentido como en los salones de clase y donde (con algo de suerte) logramos aterrizar aquellos conocimientos, contenidos y construcciones teóricas en una intervención que bien logre una transformación real en las realidades y los sujetos con los que construimos.

Dicho esto, en el informe de práctica profesional que se desarrolla en el presente documento, se evidencia todo un proceso de acompañamiento e intervención realizado desde el mes de agosto del 2018 hasta la semana de inicio del mes de febrero de 2019, en el marco de la práctica profesional (de Trabajo Social) en la División de Talento Humano de la Universidad de Antioquia, más específicamente de la mano del proceso de gestión de clima grupal en dos departamentos de la Facultad de Medicina de la misma Universidad de Antioquia; igualmente se da cuenta de unos antecedentes, una ruta de acompañamiento de la División de Talento Humano y un proceso de acompañamiento y ejecución de diferentes estrategias de acuerdo al plan de intervención que se ejecuta durante el proceso de la práctica profesional.

Este informe también da cuenta de los diferentes logros, retos, aprendizajes y dificultades que surgieron durante el proceso o que el mismo permitió identificar. Finalmente se exponen algunas recomendaciones para tener en cuenta en intervenciones posteriores y algunas reflexiones a lo largo del documento que pueden ubicar el quehacer del Trabajo

Social, tema que transversalizó a nivel personal todo este proceso de intervención como Trabajadora Social en formación.

Resumen

El presente informe de gestión evidencia el proceso de práctica intensiva en la División de Talento Humano de la Universidad de Antioquia durante el periodo 2018-1 y 2019-1, la cual tuvo como finalidad acompañar los procesos de gestión de clima en los departamentos de Patología de la clínica León XIII, Patología sede Hospital San Vicente Fundación y el grupo de Parasitología y Microbiología, todos estos departamentos adscritos a la Facultad de Medicina de la Universidad de Antioquia; este equipo de trabajo está conformado por un grupo interdisciplinar, donde hay Trabajadora social, licenciado en Educación física, en ciencias sociales, un psicólogo y una administradora; todos en vía del mejoramiento y bienestar laboral de los docentes, empleados y administrativos de cada una de las facultades y departamentos que solicitan su acompañamiento.

Acompañar estas unidades y ejecutar la ruta de acompañamiento que se plantea desde la División de Talento Humano, fue el objetivo principal de este proceso de práctica, sumado a la intervención pensada tanto contextual como metodológicamente en base a la población a la que se dirigen los procesos buscando la mayor vinculación de la misma y su empoderamiento frente a la gestión del clima en cada uno de sus departamentos o unidades académicas.

Palabras clave

Talento humano, gestión de clima, acompañamiento, bienestar laboral, estrategias de intervención, contexto institucional.

1. Contexto institucional

El objeto de esta práctica profesional para el área de Trabajo Social se encuentra adscrito a la División de Talento Humano de la Universidad de Antioquia, donde se realiza intervención de ámbito gerencial en compañía de un equipo interdisciplinar donde se gestiona el clima grupal de las diferentes unidades académicas, administrativas y docentes de la Universidad, en tanto esto, es necesario situarnos a nivel institucional.

Así pues, se tiene que la División de Talento Humano de la Universidad de Antioquia, hace parte de la Vicerrectoría administrativa, tiene como objeto principal, gestionar el talento humano para así contribuir al desarrollo individual y colectivo del mismo, al tiempo que gestiona el ciclo de vida laboral; tiene un énfasis en el aprendizajes, las competencias y los ambientes laborales adecuados y seguros. Así, dentro de esta gestión del talento humano está la gestión de clima organizacional, esta es la labor ejecutada por la figura de gestores de clima grupal de la División de Talento Humano y que es acompañada y direccionada por un equipo interdisciplinar de profesionales de las áreas de la Psicología, el Trabajo Social , Administración de Empresas y dos licenciados, uno en Ciencias Sociales y otro en Educación Física.

Desde la intervención de este equipo de trabajo en los diferentes departamentos se busca el mejoramiento, fortalecimiento y empoderamiento del equipo de trabajo de las diferentes unidades y departamentos que hacen parte de la comunidad universitaria en su sede principal ubicada en la ciudad de Medellín.

La responsabilidad principal de este proceso de práctica se situó en la Facultad de Medicina de la cual ubicaremos alguna información importante a continuación:

La facultad de medicina, como parte de la universidad de Antioquia, fue fundada en el año de 1871 cuando las prácticas médicas en la ciudad de Medellín aún eran de carácter empírico. Esta institución de educación superior, de carácter público, asume compromisos de desarrollo social *mediante la conservación, transmisión, creación y aplicación del conocimiento en salud, con énfasis en la investigación, y articulada con la docencia y la extensión.*

Esta facultad, fue la única de medicina que existió en la ciudad de Medellín durante más de 100 años y así mismo fue precursora de las facultades de Salud Pública, Enfermería y de las escuelas de Microbiología y Bioanálisis, y de Nutrición y Dietética. Han sido graduados más de 8.500 médicos, sumados a sus amas de 700 instrumentadores quirúrgicos y 400 técnicos en atención pre hospitalaria que están al servicio de todo el territorio y la nación, retribuyendo así una parte de la inversión social y económica del Estado, al ser egresado pues de una entidad pública, del Estado.

Al 2018 la facultad de Medicina, cuenta con una comunidad académica de más de 3.000 integrantes, 2.300 estudiantes entre posgrados y pregrado, alrededor de 700 profesores y 227 empleados; La sede en la ciudad de Medellín, cuenta con 15.000 m² de espacios para el desarrollo de las actividades académicas y así mismo la estancia de todos sus integrantes y/o visitantes.

Dentro de su quehacer misional, la Facultad de Medicina se manifiesta de múltiples formas, buscando el beneficio de la sociedad. Así entonces los académicos, investigadores y estudiantes, desarrollan programas, proyectos y actividades, orientadas a divulgar y emplear los conocimientos y saberes de la Academia dentro de un marco de diálogo y respeto con la sociedad beneficiaria. En este sentido, la facultad busca una transformación social y así mismo una nueva forma de relacionamiento con la sociedad por medio de prácticas académicas,

consulta médica especializada, programas de educación continua, prestación de servicios especializados de laboratorio y pruebas diagnósticas entre otros servicios que brinda a la comunidad.

También es importante mencionar que esta facultad se ha destacado por el uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC) para poder generar accesos a los públicos más lejanos y dispersos así como a las poblaciones menos favorecidas, esto como estrategia innovadora y eficaz; existen entonces el Sistema de Gestión de Calidad en trece laboratorios especializados; el Consultorio de Seguridad Social Integral; el Control de Enfermedades Transmitidas por Vectores; y los programas de atención a víctimas del conflicto armado.

De manera más específica; y para los efectos de la práctica profesional que ocupa el presente informe, hubo la responsabilidad de acompañar la facultad de Medicina, el departamento de Patología, el cual tiene dos sedes, una en la clínica León XIII y la otra en el hospital universitario San Vicente Fundación, (Bloque 13) y posteriormente también acompañar en su proceso de gestión de clima, que recién iniciaba al Departamento de Parasitología y Microbiología. Ambos departamentos hacen parte de la Facultad de Medicina de la Universidad de Antioquia. Sumado a esto, se acompañó el proceso de acompañamiento con la totalidad de las secretarías de la Facultad.

Cada uno de estos departamentos significa un gran aporte para esta Facultad que es una muy bien reconocida en su ámbito a nivel nacional. El departamento de Patología por ejemplo presta servicios de formación y docencia al mismo tiempo que proporciona a sus usuarios resultados oportunos y confiables, contando con personal altamente calificado y equipos de última tecnología para la calidad del servicio que prestan a sus usuarios y el mejoramiento continuo de la unidad; lo que implica un gran equipo de trabajo y talento

humano que pueda llevar a cabo todas las tareas que allí se ejecutan, lo que se evidencia en un grupo de más de 50 personas que hacen parte del mismo.

Para el caso del grupo de Parasitología y Microbiología, tenemos un departamento dedicado a formar estudiantes de pregrados y posgrados con pensamiento científico y capacidad crítica buscando el desarrollo de investigación innovadora en aspectos básicos como, clínicos y ambientales de las parasitosis, para así generar productos científicos y tecnológicos al servicio de la comunidad.

2. La gestión de clima y sus Fases

El proceso de gestión de Clima inicia siempre al momento en el que un jefe de departamento de la Universidad realiza la solicitud correspondiente a la División de Talento Humano de la Universidad de Antioquia.

Estos procesos de acompañamiento para la gestión del clima grupal, constan de cinco fases que deben ejecutarse juiciosamente durante el tiempo para el que se proyecte el acompañamiento con las unidades (o departamentos). Estas son las cinco Fases que se implementan durante un proceso de acompañamiento ofrecido por la División de Talento Humano:

-Sensibilización y disposición: Esta fase busca preparar a las personas para el proceso de acompañamiento, activa la gestión en las dependencias y es importante y fundamental que transversalice durante todo el ciclo de la gestión del clima grupal en las unidades.

-Diagnóstico cualitativo y participativo: En esta fase se realiza un diagnóstico cualitativo utilizando herramientas como: grupos nominales, grupos focales y entrevistas, siendo la primera la más utilizada. Siempre, en los diagnósticos realizados, se tiene como premisas fundamentales a indagar las siguientes:

- Hablar de factores que favorecen el clima en la dependencia
- Mencionar factores que desfavorecen el clima en la dependencia
- Formular posibles acciones de mejora

-Diseño del Plan de Acompañamiento: en esta fase se construye el documento que contiene estrategias que permitirán gestionar adecuadamente el clima en la dependencia.

El diseño de este plan de acompañamiento se realiza en la medida de lo posible con la participación de las personas implicadas en el proceso y en la mayoría de ocasiones con el apoyo del comité de clima.

-Ejecución y seguimiento: Durante esta fase se materializa lo que está plasmado en el plan de acompañamiento, se orienta en la supervisión del desarrollo de actividades, recursos y costos, por ello debe realizarse un cronograma y presupuesto claro para garantizar el éxito de esta fase.

-Evaluación: es la fase en la que se aprecia y valora el conjunto de la acción del acompañamiento, antes, durante y después de su ejecución para extraer conclusiones y utilizarlas.

Para la ejecución de esta ruta, se cuenta con el apoyo de un profesional de Desarrollo del Talento Humano y se conformará un Comité de Clima que aporte su experiencia y conocimiento sobre la Unidad para la planeación y ejecución de las actividades.

En la gráfica a continuación podemos evidenciar de manera visual el proceso o la ruta de acompañamiento



Ilustración 1 Ruta de acompañamiento, División de Talento Humano (2019)

2.1 Conceptos claves

Comité de Clima

El comité de Clima son el grupo de personas seleccionadas por el departamento para hacer de voceros durante el acompañamiento, ayudan en la toma de decisiones, ejecución de actividades entre otras cosas, además son una parte clave de la interacción entre la División de Talento Humano y Los departamentos a quienes se acompaña.

Gestor de Clima

Los gestores de clima, son estudiantes en etapa de práctica al que se vincula en procesos institucionales estratégicos (Gestión de Clima y Gestión de Cambio), contribuyendo así con su formación integral al hacerlo parte de la realidad Institucional y que apoya la implementación de una ruta de acompañamiento en las unidades Académicas y Administrativas de la Universidad.

3. Antecedentes

En este apartado encontraremos algunos antecedentes y acciones a lo largo del tiempo que hablan de la gestión de clima en la Facultad, y así mismo en los respectivos

departamentos que fueron acompañados durante el proceso igualmente se vincula el acompañamiento a las secretarías de la Facultad con quienes también se trabajó como parte de la práctica profesional. En este sentido tenemos que:

En lo que respecta a la gestión de Clima Grupal de esta Facultad que es el tema que nos ocupa sobre práctica profesional, se encontró que en sus antecedentes se hizo un diagnóstico de clima organizacional por la empresa CINCEL para el año 2009 el cual se realizó en las diferentes dependencias de la Universidad de Antioquia. Por medio de estos resultados se pretendía construir una estrategia de intervención para la facultad que permitiera abordar las problemáticas encontradas; sin embargo, dicha iniciativa no se consolidó, por lo tanto, no se realizaron actividades para esa época.

Sin embargo, para el año 2012, Erika Cortés, quien fuera la jefe de la oficina de asuntos estudiantiles, busca generar un programa de bienestar dirigido a los empleados por lo que a finales de este año solicita el apoyo de un practicante de psicología organizacional, solicitud que respondió el área de bienestar universitario quien dispuso de una practicante con el objeto de apoyar la construcción del programa en la facultad, ya que los programas de bienestar estaban dirigidos mayormente a los estudiantes.

Así pues, la practicante realizó un diagnóstico con este informe y encontró que era muy pronto para generar un programa de bienestar para los empleados y decidió enfocarse en el mejoramiento de la calidad de vida laboral y el estrés. Debido al volumen de la población y las limitaciones para el trabajo con un solo practicante, la actividad se enfocó principalmente a las secretarías de la Facultad, por ser consideradas una población estratégica. Mediante un primer acercamiento que permitió establecer necesidades de mejora con relación a varios temas administrativos, se dio paso a trabajar la comunicación organizacional como un elemento que se presentó desfavorable de manera reiterada. En este sentido, se implementó

una estrategia llamada “Café con el Psicólogo” dónde se hizo una identificación de algunas problemáticas respecto a la comunicación en 2013 desde la perspectiva de las secretarías de la facultad.

En el año 2013, se crea en la facultad de medicina el programa de convivencia, que pretende establecer relaciones sociales y humanas de calidad, fundamentadas en valores como la tolerancia y en el respeto a los demás. Este programa se planteó en tres fases constituidas de la siguiente forma:

La fase I, de diagnóstico, consistió en caracterizar el estado de la convivencia en la Facultad, este diagnóstico se llevó a cabo en el año 2013 y arrojó algunas categorías analíticas, en las cuales se encontraron evidentes necesidades de mejora y que serán enunciadas de manera general a continuación:

1. Comunicación: Transversal a la mayoría de los problemas de convivencia de la Facultad. Caracterizada por la inadecuada apropiación y uso de los medios de comunicación y, además, por la deficiencia de espacios donde se escuche a la comunidad.

2. Reconocimiento del otro: Caracterizada por la invisibilización del otro en las relaciones interpersonales en la cotidianidad y comportamientos que evidencian falta de respeto por la diferencia.

3. Cumplimiento de normas y acuerdos: Necesidad de conocer adecuadamente y dar cumplimiento a las normas estipuladas, los roles y funciones desde la parte laboral de la Facultad.

4. Sentido de pertenencia y respeto por lo público: Necesidad de apropiación de lo público como algo que deba cuidarse o protegerse, así como falta de mayor conciencia política y comprensión de lo público como un espacio de construcción colectivo.

5. Relaciones de poder: Caracterizada por excesos en la autoridad que poseen algunos sujetos no necesariamente ubicados en los altos cargos (entre compañeros de los diferentes grupos de trabajo), lo cual genera tensiones, desdibuja la idea de pares y posiciona una comprensión de las relaciones desde el antagonismo, esto es, desde la visión del otro como un rival.

6. Participación y compromiso con lo colectivo: Falta de mayor apropiación de los escenarios de participación política, académica, social y cultural que tiene la Facultad, por parte de los diferentes estamentos que la conforman.

7. Cuidado de sí: Necesidad de potenciar actividades para que los integrantes de la Facultad procuren su bienestar físico y psicológico, teniendo en cuenta que esto afecta o potencia las relaciones de convivencia colectivas.

8. Conciencia y respeto por el entorno: Inadecuada utilización de los espacios físicos comunes, los cuales son elementos que posibilitan las relaciones de convivencia armónica.

La fase II, de diseño y planeación de la intervención, esta fase se realizó durante el año 2014 mediante la técnica de grupos focales, con la participación de los diferentes estamentos de la Facultad con quienes se construyeron en esta fase las siguientes propuestas de intervención:

- Campañas de valores enfocadas en aspectos como reconocimiento del otro, formación ciudadana y Cuidado y respeto por lo público.
- Medios de comunicación: filtrar la información según el público y fomentar el uso de los medios de comunicación ya creados.
- Definición de funciones y responsabilidades de los cargos.

- Capacitación en liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, manejo del estrés y crecimiento personal.

- Espacios en los que el Decano tenga una comunicación amplia con cada uno de los estamentos.

- Actividades de Bienestar como pausas activas, actividades culturales, Psicoorientación, talleres de salud mental, yoga y autocuidado.

- Creación, estandarización y socialización de procesos administrativos.

- Actividades de inducción, re-inducción y entrenamiento.

- Crear espacios para el ocio y descanso, que faciliten la integración.

La Fase III, de implementación, Esta fase busca intervenir las necesidades de mejora encontradas en el diagnóstico incluyendo las propuestas realizadas en la fase II y estrategias que se han diseñado desde el área de Bienestar y Cultura. Esta fase tuvo lugar en el año 2015. Para la intervención se articulan los siguientes procesos y proyectos; los cuales han iniciado simultáneamente:

- **“Café con el Decano”**, para la escucha y comunicación asertiva entre la administración y sus colaboradores, llevado a cabo por los diferentes estamentos. (Categoría Comunicación y relaciones de poder)

- **Implementación de un Boletín interno**, por medio de la cual se busca publicar información confiable, actualizada y de interés para empleados administrativos y docentes, creando una red de interacción dentro de la Facultad. (Categoría Comunicación)

- **Inducción para empleados:** Orientación general sobre la estructura de los procesos y la forma de organización del trabajo en la Facultad, dirigido a los colaboradores de reciente vinculación; con ello se busca disminuir los niveles de ansiedad derivados de la

adquisición de nuevas responsabilidades, además de contribuir a una mejor adaptación al entorno. (Categoría Respeto de normas y acuerdos)

●**Capacitación para empleados:** La Facultad de Medicina busca contribuir al desarrollo de competencias personales y técnicas en sus colaboradores, según las necesidades de los diferentes grupos de trabajo, mediante actividades educativas de corto plazo. (Relaciones de poder y Cuidado de sí)

●**Actividades de Bienestar laboral:** Es un proceso orientado a crear, mantener y mejorar condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los colaboradores, en el cual se articulan las actividades artísticas y culturales que ya se realizan en la Facultad y se busca generar espacios nuevos. (Categoría Cuidado de sí)

●**Campañas** que promuevan los aspectos para lograr una convivencia armónica, tales como el respeto, la tolerancia, la comunicación asertiva y la empatía. (Categorías cuidado del espacio, Conciencia y respeto por el entorno y Reconocimiento del otro).

●**Gestión del Clima organizacional:** Proceso por el cual la Facultad de Medicina pretende mejorar la calidad de vida laboral de sus colaboradores, mediante la gestión grupal de aspectos que posibiliten un ambiente saludable. A la fecha se brinda acompañamiento a 11 microclimas. (Categorías: Relaciones de poder y Cumplimiento de normas y acuerdos)

Dentro de este último, se desarrolla principalmente el objeto de la presente práctica profesional, mediante el acompañamiento de tres unidades que son: El departamento de Patología en sus dos sedes (la ubicada en la clínica León XII y en el Hospital Universitario San Vicente Fundación) y un microclima del departamento de parasitología y microbiología, que es uno de los grupos de investigación del mismo.

A mitad del 2013 y buscando la articulación con el equipo de talento humano de la universidad, la Facultad se comunica con el equipo de gestión de clima grupal, para

comunicar las diferentes actividades que se están realizando en la Facultad y buscar la manera de generar unidad en los procesos. Es en éste punto donde el practicante se articula al proceso de gestión de clima grupal y su figura cambia a practicante Gestor de clima grupal, figura actual en la que se desarrolla la práctica.

Para el caso de la facultad, se viene adelantando desde finales del año 2013 el diseño de la intervención el cual es el siguiente paso en la ruta, para esto se socializo con diferentes estamentos de la facultad los diagnósticos ya realizados y estos a su vez se suman mediante propuestas de intervención para construir la estrategia, esto se ha realizado con el equipo administrativo, con los jefes y coordinadores de área y con empleados.

En este sentido, se han adelantado algunas actividades que hacen parte del plan de intervención, tales como, un taller sobre “reconocimiento del otro” que fue realizado el día de la secretaria, se hizo una entrega de detalles con motivo del día del bacteriólogo y la secretaria, se ha realizado también el boletín administrativo virtual y adicional a esto, se está haciendo gestión en algunos microclimas (Unidad Administrativa, medios audiovisuales, pregrado de Medicina).

Además de lo ya mencionado, en la facultada el área de Salud Ocupacional realizó la evaluación de riesgos psicosociales y sus resultados arrojan elementos a tener en cuenta para el diagnóstico de la misma.

3.1 Departamento de Patología - Clínica León XIII

Para el caso del Departamento de patología, en su sede Clínica León XIII y de acuerdo al informe de documentación del proceso que es el principal instrumento para el registro semestral de la intervención y avance de la implementación de la ruta de gestión de

clima, se evidencia la siguiente información sobre el estado del departamento respecto a la intervención.

El departamento solicita el acompañamiento en el año 2015 dónde se comienza a implementar la ruta de cinco fases desde la división de talento humano de la universidad, antes, este departamento no había estado relacionado a ningún proceso de esta índole.

Para el diagnóstico se utilizó la técnica de grupo nominal. Para el 19 de junio de 2015 este diagnóstico arrojó los siguientes resultados.

Como factores que favorecen el clima en el laboratorio está, la calidad de las relaciones y en los factores que desfavorecen el clima en el mismo se encontraron: la comunicación efectiva y el “No traer los problemas ajenos a lo laboral”; así mismo se presentaron como acciones de mejora las siguientes: Calidad de las relaciones, Compensación (en relación a pausas activas y actividades y dinámicas) y la comunicación efectiva.

Se citan del mismo informe las problemáticas identificadas:

- ~ Bajo nivel de inteligencia emocional en algunas personas del equipo
- ~ Pocos espacios para compartir
- ~ Pocos espacios para la relajación y el disfrute
- ~ Débil proceso de comunicación

Se construye entonces un plan de acompañamiento para el mismo año en el mes de julio dónde se trabajaron, la calidad de las relaciones a través de las siguientes actividades:

- ~ Almuerzo comunitario
- ~ Mensajes reflexivos
- ~ Taller de arte terapia
- ~ Celebración de cumpleaños

- ~ Taller de trabajo en equipo
- ~ Celebración de amor y amistad
- ~ Pausas activas

Y la comunicación efectiva por medio de encuentros mensuales con el jefe de departamento.

Estas actividades se presentan de manera detallada en el plan de acompañamiento elaborado desde gestión de clima.

Durante ese año, la gestora de clima identificó como una dificultad el “Poco espacio del Laboratorio para realizar las actividades.” Y propone como reto la continuidad y mejoramiento de los procesos dentro del departamento. Igualmente resalta la buena disposición de las personas del departamento dentro del proceso al tiempo que recomienda un mayor empoderamiento del mismo por parte del jefe del departamento.

En la actualidad el departamento continúa vinculado al proceso de gestión de clima, se elaboran pausas activas cada 15 días y manualidades, así mismo existe “el mes de la salud mental” dónde se hace una charla de una hora aproximadamente de acuerdo al tema de ese mes y una campaña sobre el sentido de pertenencia, a la par cuentan con una cartelera dónde se colocan tipos de salud y nutrición que deben actualizarse cada 15 días. Este departamento también programa una celebración de navidad para el final del semestre y esta misma se vincula a las temáticas que se estén trabajando en la unidad.

Hasta la fecha, este microclima ha construido y ejecutado tres planes de acompañamiento. En cuanto a la fase de valoración como parte de la ruta de gestión de clima, existen entrevistas realizadas en el primer semestre de 2018 dónde se preguntan acerca de la percepción sobre el clima grupal, acciones de mejora y factores que

desfavorecen el clima. Sobre esto existe un documento dónde se consolidan las respuestas de las personas entrevistadas. Es válido aclarar que este documento es de carácter más cualitativo, las respuestas son abiertas y se sintetizan en palabras clave sobre la variable de la cual se pregunta.

3.2 Departamento de Patología, Hospital Universitario San Vicente Fundación

En el Departamento de Patología sede Hospital Universitario se identifican las siguientes acciones teniendo en cuenta el informe de documentación del proceso, se entiende que el departamento había iniciado desde años anteriores el proceso de gestión de clima. Para el año 2013, en el Departamento de Patología realizó un diagnóstico enfocado a los riesgos psicosociales, en el cual se realiza una serie de recomendaciones para llevar a cabo la gestión de clima organizacional, en miras a intervenir aquellos aspectos menos positivos que los participantes identificaron, esto con el acompañamiento de Positiva.

Buscando una continuidad en este proceso, para los años 2013 y 2014 se elabora una estrategia por medio de Desarrollo del Talento Humano que permite validar, mediante una metodología cualitativa, los resultados obtenidos en las mediciones anteriores que fueron de corte cuantitativo.

En el año 2014 se da inicio formal al proceso de acompañamiento al Departamento de Patología, partiendo de la sensibilización y la realización del diagnóstico de Clima Grupal, a través de la metodología de Grupos Nominales. En el año 2015, se retoma el acompañamiento en gestión de clima, se conforma un comité de clima, aunque se dieron dificultades por el cambio de jefe y la interpretación ambigua de los resultados del diagnóstico lo que impidió formular el plan de acompañamiento. Así mismo ocurrió en el segundo semestre del mismo año.

Sobre los factores que favorecen el clima en el Departamento de Patología se resalta que la posibilidad de permanencia obtuvo una de las mayores calificaciones debido a que en los grupos nominales realizados perciben la estabilidad laboral como un aspecto positivo y favorecedor del clima. De igual forma la calidad de las relaciones en cuanto a la buena actitud del personal, el compañerismo y el ambiente en general resalta en la calificación dada por los participantes en los grupos nominales y las personas entrevistadas como aspectos favorables del clima en el Departamento.

En este diagnóstico se encontró que respecto a los factores que desfavorecen el clima en el departamento se ubicaban conflictos entre algunos de los microclimas lo que genera algunas dificultades, peleas y/o señalamientos en relación con algunas personas del departamento, y concluye en la poca integración del personal y afecta la calidad de las relaciones. También la inequidad en los tipos de contrato; el poco nivel de asertividad en la comunicación, algunas dificultades en la obtención de insumos y espacio insuficiente para realizar el trabajo; además, se percibe un liderazgo autoritario.

De acuerdo a todo esto se identificaron las siguientes problemáticas:

- ~ Débil calidad de las relaciones
- ~ Poca comunicación efectiva
- ~ Bajo nivel de sentido de pertenencia
- ~ Estilo de liderazgo por mejorar
- ~ Bajos niveles de disponibilidad de recursos

Estas se socializan con el jefe del departamento para el segundo semestre de 2016 y los demás integrantes de la unidad. Posterior a esto, se conforma nuevamente el comité de clima.

Posterior a esto se construye un plan de acompañamiento mediante la metodología de diagrama de afinidad, lo que concluye en lo siguiente; para la estrategia de Calidad de las relaciones que fue una de las priorizadas, se plantearon en febrero de 2017 las siguientes actividades para comenzar a ejecutar en el segundo semestre de ese mismo año:

- ~ Cafés de encuentros
- ~ Almuerzo integrativo y celebración de cumpleaños del semestre
- ~ Encuentro general
- ~ Cartelera

Para la estrategia de comunicación asertiva se planteó una campaña de comunicación que consistía en enviar periódicamente información o tips referentes a la comunicación asertiva, efectiva y resolución de conflicto.

Actualmente, el departamento cuenta con una cartelera donde se coloca información cultural, cumpleaños etc., Se venían realizando los cafés de encuentro, pero hubo un cambio de jefe de la unidad por lo que está pendiente revisar la continuidad de esta actividad.

Se presentó como un logro para el 2018 la buena acogida para esta actividad y la continuidad se supone en un reto igual que la de la campaña de sentido de pertenencia, Una dificultad que se da en este departamento en la poca disponibilidad de los empleados sobre todo del microclima de profesores.

También hay una celebración “ágape navideño” que logra convocar al departamento también de patología de la clínica león XIII, debe hacerse la planeación para este semestre.

3.3 Secretarías Facultad de Medicina

El proceso con las secretarías de la Facultad es un proceso transversal para la totalidad de las gestoras de la facultad de medicina. Para este departamento se hizo un

diagnóstico de medición de factores de riesgo psicosocial que también acompañó Positiva, se dio en el año 2013. En los resultados obtenidos se identifican problemáticas tales como: que la información llega tarde, se presentan “chismes”, falta de vinculación a las secretarias en los procesos de planeación, así como también se presenta información incompleta por parte del jefe y la administración.

Para junio de ese mismo año se realizó un diagnóstico de factores riesgo psicosociales sobre 34 de las 52 secretarias, dicho diagnóstico reveló que el 53% de esta población se encontraba ubicada en los niveles medio, alto y muy alto de riesgo psicosocial.

En abril de 2017 se inicia la etapa de sensibilización frente al proceso de acompañamiento desde gestión de clima.

Dada las condiciones del grupo a intervenir, desde la gestión se optó por intervenir principalmente tres variables clave en el grupo de secretarias, dichas variables son:

- ~ Motivación en el trabajo.
- ~ Comunicación, tanto formal como informal.
- ~ Actitud frente al usuario.

En este mismo año se formula el plan de acompañamiento y se ejecuta y para el año 2018 se hace nuevamente un plan dónde se están trabajando las siguientes actividades:

Personaje del mes: Se realiza una entrevista a dos secretarías con el fin de conocer a todo el grupo que realiza esta labor. Estas entrevistas salen en el boletín

Boletín secretarial: Se realiza un boletín informativo para las secretarias, con diferentes secciones:

-Palabras del líder: Se entrevista a un jefe o coordinador de alguna unidad o sección para que le dirija unas palabras a su secretaria.

-Desarrollo del tema del mes: Se dan apartados sobre el tema, tales como definición - tips - conclusiones - etc.

-Tips de Tere: se publica un tipo relacionado con el tema central que se publica.

-Reto mental: Se incluye al final un reto que apunta a diferentes temas, para incentivar la participación se da un premio a la secretaria que primera lo responda. Luego se incluye la respuesta del reto anterior.

-Información de interés: Aquí se consigna la información que sobre eventos.

Campañas: se realizan recorridos cada mes por puesto de trabajo, cambiando la frase de “Tere”, entregando algún artículo físico para su uso, un dulce, se realiza una actividad como pausa mental y se comparte la información de interés para ese mes.

Los logros que se presentan para el 2018-I es la continuidad que se da al acompañamiento a las secretarías, se desarrollan diferentes actividades; el recorrido que se hace permite fortalecer la relación con ellas, la actitud que toman frente a él es positiva, realizar el acompañamiento tanto con las secretarías de la facultad como con las del Hospital permite también el reconocimiento de su labor y se logra dar valor al trabajo realizado desde gestión de clima. El boletín ha tenido buena recepción.

Uno de los mayores retos que presenta este departamento según el informe de ejecución del proceso es realizar actividades en la que todas se puedan reunir en un espacio en común. Para el 2018-1 se realizó el encuentro con las secretarías para celebrar su día y la acogida fue positiva.

En la actualidad, se encuentra en ejecución este plan de acompañamiento, se hacen los recorridos mensuales y el boletín secretarial de manera mensual y es acompañado por las profesionales de la dirección de Talento humano

3.4 Departamento de Parasitología y Microbiología

Finalmente, en el Departamento de Parasitología se identificó frente al proceso y sus acciones previas lo descrito a continuación. Este departamento se suma al proceso de gestión de Clima de manera reciente (2018-1); sin embargo, es válido aclarar que la intervención actual se está llevando a cabo con uno de sus microclimas que solicito de manera aislada de la unidad el proceso de acompañamiento a la dirección de talento humano. En tanto, el acompañamiento que apenas inicia se hace con uno de los grupos de investigación de este departamento.

Para este microclima el diagnóstico se lleva a cabo por medio de la técnica de grupo nominal en el primer semestre del año 2018, se realiza y valida la socialización del mismo y se elabora un diagrama de afinidad, por medio del cual se priorizan las estrategias que se considera deben ser intervenidas.

En esta socialización, se presentan los resultados del diagnóstico donde los factores protectores del clima fueron: el sentido de pertenencia y el liderazgo. Y como factores desfavorables para el clima surgen: la comunicación asertiva y la calidad en las relaciones.

En un posterior encuentro donde se lleva a cabo el diagrama de afinidad, se priorizan las estrategias de comunicación efectiva y la calidad de las relaciones.

Con estas variables priorizadas, se encuentra en construcción un plan de acompañamiento para el que se han propuesto principalmente, talleres sobre comunicación efectiva-asertiva-afectiva y espacios de escucha.

Los integrantes de este departamento son activos, propositivos y se vinculan de manera positiva al proceso desde estos primeros encuentros.

4. **Proceso de Intervención**

Entenderemos el proceso de intervención como todo el proceso de vinculación a el centro de práctica y las diferentes acciones que dentro del mismo nos ocupan como profesionales de Trabajo Social en formación.

Para efectos de esta práctica profesional, el Trabajador social se desempeñó durante el proceso bajo la figura de Gestor de Clima, esto comprende su responsabilidad de vincularse a las unidades académicas y procesos asignados al momento inicial de la práctica para brindar un acompañamiento a los mismos y en cada uno de los departamento y procesos, este acompañamiento debió situarse respecto a la fase de la *ruta de acompañamiento* en la que se ubicara cada uno de ellos.

Durante el proceso de la práctica se acompañó a los departamentos de Patología (en sus dos sedes mencionadas anteriormente), el proceso con la totalidad de las secretarías de la Facultad y el departamento de Parasitología y Microbiología de la misma, teniendo en cuenta que, para este último, no se trabajó con la totalidad del departamento sino con uno de los grupos que lo conforman.

Así entonces, tenemos que, los momentos de la ruta de acompañamiento de cada uno de los procesos son los siguientes:

Para el caso del departamento de Patología de la Clínica León XIII, el proceso se encontraba en la ejecución del plan de acompañamiento, este plan que fue repensado de acuerdo a una fase de evaluación ya ejecutada en el año 2017.

La sede de esta unidad ubicada en el Hospital Universitario San Vicente Fundación, se encontraba igualmente en la fase de ejecución de su respectivo plan de acompañamiento y el comité de clima se reactivó durante el semestre 2018-2.

Respecto al proceso de acompañamiento al proceso con el grupo de secretarías de la Facultad, este también se encontraba en ejecución, sin embargo, este fue un proceso transversal que apoyaron varios gestores de clima que hacían parte del centro de práctica en departamentos de la Facultad, por lo que la vinculación a este proceso fue más de manera transversal durante la práctica; no había una responsabilidad directa frente a este acompañamiento en el sentido que, tres gestoras y dos profesionales de la División de Talento humano apoyamos este proceso y sus actividades puntuales por las características de su población (ubicación, tiempo, disponibilidad) que demandaban una logística, tiempo y preparación en mayor cantidad para cubrir la propuesta.

Estos momentos en los que se ubican los procesos pueden dar cuenta de la contextualización en el campo de práctica, la cual se dio de una forma más experiencial (no dejando de lado la revisión documental de los procesos), lo que implicó aprender en la medida que se ejecutaban los planes de intervención y las actividades del proyecto, esto permitió hacer algunas lecturas de la realidad desde la observación y contacto con las mismas y realizar propuestas que se adecuarán en la mejor manera posible al contexto y la población de cada unidad que se acompañaba.

El departamento de parasitología y microbiología a diferencia de los tres procesos anteriores, se encontraba en la etapa final del diagnóstico e iniciando la etapa de formulación del plan de acompañamiento. Esta formulación se realizó en la etapa inicial de la práctica profesional en compañía de la profesional de Trabajo Social Mayor Muñoz quien hace parte del equipo interdisciplinario de la División de Talento Humano y estuvo a cargo de este

departamento, posteriormente se continuó con la fase de ejecución donde se llevaron a cabo diferentes actividades del plan de acompañamiento que serán descritas más adelante en el presente informe.

Es importante también mencionar que dentro del proceso de intervención y como parte de la práctica profesional, de manera transversal se apoyaron diferentes procesos tales como: Las pausas activas de la Facultad, las jornadas de Bienestar y como proceso también valioso al que hubo un aporte en la construcción del plan de acompañamiento, fue la construcción de una propuesta transversal a toda la Facultad de Medicina, buscando integrar todas las áreas implicadas con el bienestar en la misma. De este modo, con la participación de varias partes como la dirección de Bienestar Universitario, el área de Gestión de Convivencia de la Facultad, el psicólogo de riesgos psicosociales de la División de Talento Humano y dos de las profesionales de esta misma división acompañan la construcción de esta propuesta de intervención a la cual se logró realizar aportes para su propuesta y posterior socialización con el Decano de la Facultad.

5. Ejecución

Durante el proceso de práctica, se llevaron a cabo parte de las actividades de la fase de ejecución de la ruta de intervención y para el caso del departamento de Parasitología y Microbiología como vinculación al proceso de formulación del plan previo a la ejecución.

De este modo, y siguiendo la línea de ubicar por departamento los diferentes procesos, hablaremos inicialmente de la ejecución del plan de acompañamiento del Departamento de Patología de la Clínica León XIII. En este departamento hay una estrategia preponderante nombrada “El mes de la salud mental” que consiste en una serie de actividades de la mano a un tema elegido mensualmente de acuerdo con las variables de clima que deben ser trabajadas. Durante este proceso de práctica se trabajaron las temáticas de: Manejo de las emociones y

compensación. Esta estrategia según el plan de acompañamiento en ejecución busca trabajar mes a mes en la temática elegida, por medio de piezas gráficas y un cierre donde se trabajará también por medio de un taller esta temática.

Las pausas mentales son otra estrategia planteada en el plan de acompañamiento de esta unidad, y para este semestre, se vincularon las pausas activas en base a la temática del mes. Tenemos entonces que para el mes de octubre se trabajó el manejo de las emociones, con piezas que contenían mensajes reflexivos o tips finalizando con un taller acerca del manejo del estrés que fue apoyado por una de las gestoras de la Facultad del área de psicología, donde a través de la puesta en situación de los participantes se lograron generar reflexiones y alternativas valiosas, la participación en este cierre cumplió pues estuvieron todos los integrantes del laboratorio. Para el mes de noviembre se trabajó el tema de la compensación dónde en las diferentes pausas activas, se llevaron a cabo ejercicios de dispersa miento, manualidades navideñas, donde se construyó un árbol de los deseos, y para finalizar se realizó una cartelera donde los integrantes debían aportar para la construcción (en un dibujo) de su equipo de trabajo. Este mes se cerró con un compartir y una reflexión que se generó de manera colectiva.



Ilustración 2 Elaboración propia (Diciembre 2018)



Ilustración 3 Elaboración propia (Diciembre 2018)

Si bien El departamento de Patología es uno solo, el hecho de que se sitúe en los sedes significa la habitación de dinámicas interna variadas, por lo que cada sede tiene un plan da acompañamiento propio, sin embargo, durante el semestre 2018-2 se buscó mediante diferentes estrategias el “unir” un poco estos dos equipos de trabajo; de este modo y ya que en ambos planes de acompañamiento se busca pensar estrategias para la celebración de fechas especiales, se pensaron para el caso del mes de amor y amistad y Halloween dos actividades que se desarrollaron de manera muy positiva en ambas sedes.

Para la actividad de amor y amistad, buscando trabajar la calidad de las relaciones, cada integrante aportó algún detalle que deseara compartir con un compañero del equipo. así se entregaron a cada un botón de oro para entregar con el compartir que debía estar acompañado de una cualidad o buena experiencia relacionada a esa persona. En ambas sedes esta propuesta tuvo una buena respuesta. Para el caso de la clínica León XIII participaron todos los integrantes y el Hospital, alrededor de 33 personas.



Ilustración 4 Elaboración propia (Septiembre 2018)



Ilustración 5 Elaboración propia (Septiembre 2018)

La actividad que se pensó para la celebración de Halloween buscaba generar mayor cohesión y participación pues ya se había denotado en actividades anteriores que por sus labores en los laboratorios o diferentes compromisos nos podían asistir a los encuentros. Por ellos se llevó a cabo una pausa activa “loca” donde la gestora pasó por cada uno de los espacios del departamento invitando a cada grupo de trabajo a caracterizarse (Con pelucas, gafas, antifaz entre otros elementos) para tomar una fotografía. Esto logró generar un espacio de integración

en los equipos de trabajo, generando reacciones positivas en medio de un momento de tensión que se daba en el departamento por el cambio de jefatura. Esta pausa estaba acompañada de un formato que los participantes que quisieran podían llenar con una experiencia de niños relacionada a esta celebración; esta fue la primera parte de la celebración.

La segunda parte de esta fue la construcción de un mural en el hall del departamento en el cual se expusieron todas las fotos locas de los participantes. Se realizaron dos murales, uno en cada una de las sedes en ambos murales había fotos de los integrantes de ambas sedes buscando el reconocimiento entre los que hacen parte del departamento ya que, por la ubicación espacial, a veces se dificulta (por omitir la afirmación de que no existe) el relacionamiento entre las dos sedes a pesar de ser un mismo departamento. Para esta actividad, hubo una participación de alrededor de 48 personas del departamento y en la elaboración del mural surgió un espacio de compartir experiencias, anécdotas y sonrisas, que a pesar de no estar “programada” permitió evidenciar el buen resultado de la estrategia pensada para esta celebración después de una observación y lectura de las dinámicas de la facultad.



Ilustración 6 Elaboración propia (Octubre 2018)

En ambas sedes se activó también el comité de clima en el cual se trabajaron temáticas puntuales relacionadas con la ejecución del plan de acompañamiento y temas generales del funcionamiento de la unidad en relación con la gestión de clima.

En la sede del Hospital se realizaron 3 cafés de encuentro, forma en la que se nombraron los espacios de encuentro entre algunos grupos del departamento y el jefe de este, Estos cafés permitieron una reflexión acerca del cambio y la gestión del mismo, teniendo en cuenta las diferentes dinámicas relacionales que se gestan en el departamento con el cambio de jefatura y otras situaciones de orden económico, administrativo y laboral en el mismo. La metodología de estos encuentros consistió en generar reflexión en torno a un cortometraje que se compartió con el grupo asistentes y el jefe y algunas preguntas orientadoras, lo cual abría un espacio de conversación guiada entre las partes. Debido a la disponibilidad del jefe del departamento y la llegada del mes de diciembre que significa el cierre de diferentes procesos al interior de las unidades, se realizaron sólo estos 3 encuentros con los microclimas de: Residentes, secretarias y el laboratorio de Inmunohistoquímica del departamento.

Esta metodología evidencio muy buenos resultados en cuanto a la fluidez del encuentro, la buena asistencia a los mismos y la devolución que hacían luego los participantes al equipo de gestión de clima.

Otra de las actividades más significativas en el acompañamiento a este departamento fue la actividad de cierre de Navidad. Esta actividad lleva realizándose 2 años seguidos, y debido a su buena respuesta en el año 2017 era prometedor pensarse un buen cierre para el año 2018. En este sentido, y también después de ser hablado en el comité de clima, se pactó el cierre para el 7 de diciembre, lo cual dio paso a una actividad pensada en la luz, por las festividades navideñas. El objetivo de este Ágape es generar espacios de compartir entre los compañeros de trabajo, cada grupo o microclima debe aportar algo comestible para todos.

Para este año se realizó un ejercicio de luz, el equipo de gestión de clima estuvo a cargo de la organización del espacio y el direccionamiento de este. La actividad principal de este ágape consistía en encender un farol o vela (cada uno de los asistentes tenía un farol) y entregarlo al compañero que eligiera deseando algo para el año venidero, entregando la luz y sus buenos deseos.

Este ágape se realizó con la participación de la sede de la Clínica León XIII en la sede del Hospital y tuvo una acogida y desarrollo sin precedentes, donde asistieron más de 50 persona.



Ilustración 7 Elaboración propia (Diciembre 7 de 2018)



Ilustración 8 Elaboración propia (Diciembre 7 de 2018)

La gestora de clima realizó las piezas gráficas tanto para invitar a la actividad como para entregar al final de esta, y estuvo encargada de generar las tarjetas que acompañaron la celebración del día del médico que tuvo espacio durante este encuentro. Al finalizar este espacio se generaron diferentes reflexiones acerca del encuentro, que permitieron comprender la importancia de generar estos espacios en el ambiente laboral y que dieron cuenta del ánimo participativo del departamento en las estrategias propuestas desde el acompañamiento en gestión de clima.

Para el caso del acompañamiento a secretarías, se realizaron 3 recorridos durante el periodo 2018-2, estos recorridos buscan llegar a esta población de la facultad que es de gran importancia para el funcionamiento de la misma a través del acompañamiento más personalizado, llegando a cada una de las oficinas con actividades y temáticas mes a mes que debido a su dificultad para asistir a encuentros por sus responsabilidades laborales y la gran diferencia respecto a la disponibilidad de tiempo suponen una opción para garantizar el acompañamiento y cubrimiento desde la gestión de clima vinculándose de acuerdo a la lectura de esta población y sus necesidades y posibilidades.

La acogida de cada una de las secretarías durante los diferentes recorridos reafirma la viabilidad de la estrategia y la importancia de continuar con la misma y su fortalecimiento. Para el departamento de Parasitología y Microbiología el acompañamiento al darse desde una fase más inicial permitió la mejor vinculación y apropiación del proceso a la vez que brindó mayores aprendizajes profesionales al permitir construir de la mano con el grupo de trabajo el plan de acompañamiento, su diseño, y parte de su ejecución. Una de las variables más importantes a trabajar con este equipo de trabajo era el tema de la comunicación, por lo cual significaba una de las estrategias principales dentro de la ejecución del plan de acompañamiento y fue priorizada por el grupo de trabajo.

En este sentido, como parte del proceso de práctica se realizó un ciclo de talleres sobre comunicación afectiva, efectiva y asertiva, este ciclo constó de 3 talleres con metodología participativa, los talleres sobre comunicación asertiva y afectiva fueron apoyados por una profesional de la división de Talento humano y la gestora de convivencia de la facultad y el taller de cierre sobre comunicación asertiva fue responsabilidad de la gestora de clima donde se realizaron actividades como el teléfono roto, una lluvia de ideas y un recuento de todo el ciclo de talleres de con el cual se construyó una memoria de forma colectiva sobre los aprendizajes y conceptos clave de cada uno de los talleres, cada uno de los talleres tuvo un promedio de participación de 10 personas lo cual es muy positivo ya que la totalidad de integrantes del equipo es un aproximado de 13 personas. Esta vinculación a la estrategia da cuenta de la validez de esta y compromiso por parte de la unidad con el proceso de gestión de clima. Todos los talleres fueron acompañados de campañas gráficas mediante las cuales se compartían tips acerca de la comunicación en las tres líneas de esta que se trabajaron.



Ilustración 9 Elaboración propia (Octubre 2018)

Con este departamento se hizo una vinculación con la actividad de cierre de año, la unidad realizó un almuerzo y gestión de clima se vinculó con una actividad llamada, el árbol de los deseos, donde cada uno tenía un sobre con su nombre y así mismo cinco pequeños papeles donde debían escribir un mensaje positivo para cinco de sus compañeros. al finalizar los mensajes cada uno debía entregarlos a sus compañeros y para finalizar elaboramos aportando cada uno de los mensajes recibidos para la construcción de un árbol de buenos deseos. Este encuentro, a diferencia de los demás con esta unidad académica, buscó trabajar la calidad de las relaciones entre los integrantes del grupo y significó un espacio de reflexión final frente a la importancia de la gestión del clima laboral y los aportes positivos que desde allí se podían generar transformando la forma de convivir con el equipo de trabajo de manera efectiva y positiva. Estas fueron las actividades implementadas en el marco de la práctica profesional como gestora de clima derivadas de los diferentes planes de acompañamiento ya planteados en cada una de las unidades y repensados igualmente desde una observación y lectura de la realidad de cada uno de los departamentos y sus dinámicas, posibilidades y contextos propios.

6. Logros y aprendizajes

Durante este proceso de práctica y como parte del proceso de gestión de clima de las unidades académicas asignadas, los aprendizajes fueron invaluable, tanto en el nivel personal como académico y profesional.

Entender la diferencia entre la teoría y la realidad en la práctica del quehacer profesional obligan al profesional en formación a confrontarse en todos los ámbitos para lograr transformaciones efectivas y reales en los diferentes contextos y situaciones que le requieren.

Gestionar el clima en estas unidades académicas parte de una de las facultades más reconocidas a nivel nacional significó un reto por lo complejo de sus dinámicas institucionales, laborales y relacionales. La población académica y en especial de la Universidad de Antioquia en muchas ocasiones dejó ver egos y posiciones de poder que a veces dificultaban los procesos. sin embargo, hace parte de cualquier realidad que se pretenda transformar; las diferencias personales, las subjetividades, la poca disposición de la población.

Es ahí donde logramos aterrizar las estrategias que logren vincular a los sujetos realmente en un proceso de intervención social, lograr “atraparlos” y vincularse a los procesos, lograr niveles de participación real, que los empoderen y apropien de la gestión de su propio clima laboral fue un reto que a la vez guio el aprendizaje durante el proceso de práctica.

El pensarse las metodologías o técnicas que llegarán a la mayor cantidad de población superando las brechas de las indiferencias por parte de algunas integrantes de los departamentos y el hecho de que se vincularan a estrategias como las pausas, los talleres, participaran en los mismos y se interesaran por cuando volvían las actividades, generan,

aunque de a poco, satisfacción frente al aporte que desde la lectura consciente de la realidad se generan a los procesos.

7. Conclusiones

La gestión de clima en la Universidad de Antioquia es un proceso necesario en muchas unidades académicas y si se realiza de una forma realmente participativa y con compromiso de todas las partes implicadas, puede evidenciar grandes cambios y transformaciones en los vínculos laborales y personales al interior de las mismas.

El quehacer del Trabajo Social en este campo gerencial es muy importante pues su lectura integral de la realidad y la construcción de un diagnóstico desde su propia concepción es una gran herramienta que permite la intervención mediante metodologías muy pertinentes para la población que hace parte de los diferentes departamentos.

Pensarse los procesos desde las diferentes dinámicas más que desde las técnicas ya existentes o planteadas puede generar mayores niveles de participación, es decir, generar crítica constructiva dentro de los procesos a partir de la observación objetiva permite repensar las estrategias de intervención de acuerdo a los contextos y dinámicas cambiantes que se gestan en las unidades de la Facultad.

Bibliografía

CINCEL Ltda. (2005). Estudio diagnóstico de clima organizacional (S.) Recuperado de base de datos dirección de Talento Humano.

Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral y el Cambio Organizacional. Departamento Administrativo de la Función Pública, Bogotá, Colombia, 2005

Universidad de Antioquia, Desarrollo del Talento Humano, Gestión de la Convivencia. Informe de documentación del proceso: IDP. Departamento Patología Hospital Universitario San Vicente Fundación. Medellín, junio de 2017.

Universidad de Antioquia, Desarrollo del Talento Humano, Gestión de la Convivencia. Informe de documentación del proceso: IDP Laboratorio Patología Clínica León XII. Medellín, junio de 2018.

Universidad de Antioquia, Desarrollo del Talento Humano, Gestión de la Convivencia. Informe de documentación del proceso: Secretarías de la Facultad de Medicina. Medellín, junio de 2017.

Universidad de Antioquia, Desarrollo del Talento Humano, Gestión de la Convivencia. Informe de documentación del proceso. Laboratorio de Hematología Adultos Departamento de Medicina Interna. Medellín, junio de 2018.

Universidad de Antioquia (S.f.). Direccionamiento estratégico. Portal universitario: Universidad de Antioquia.

<http://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/institucional/unidades-academicas/facultades/medicina/medicina>