

SITEMATIZACIÓN DE PRÁCTICAS

Presentado por:

Nolberto Miranda Vallejo ID: 549098

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTADA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PSICOLOGÍA
CÚCUTA
2022**

SITEMATIZACIÓN DE PRÁCTICAS

Presentado por:

Nolberto Miranda Vallejo ID: 549098

Presentado a:

Marta Tarazona

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTADA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PSICOLOGÍA
CÚCUTA
2022**

Tabla de contenido

introducción

1. FASE I	5
1.1. ubicación de la experiencia de la práctica	5
1.1.1 contextualización del lugar de la práctica profesional	5
1.1.2 descripción general de la modalidad de la práctica seleccionada	8
1.2 descripción y propuesta de sistematización	8
1.2.1 Objeto	8
1.2.2 eje	8
1.2.3 objetivos	8
1.2.4 destinatarios	9
2. FASE II	9
2.1 Marco conceptual	9
2.1.1 referentes teóricos y conceptuales	9
2.1.2 fuentes primarias de la sistematización	12
2.1.3 fuentes secundarias de la sistematización	12
2.2 Ruta metodológica	14
2.2.1 enfoque epistemológico de la sistematización	14
2.2.2 propuesta cronológica el paso a paso de la sistematización	15
2.2.3 técnicas de recolección datos a utilizar	16
2.3 Reconstrucción histórica de la experiencia	16
2.3.1 El punto de partida: situación inicial	16
2.3.2 intervención desarrollada	17
2.3.3 el punto de llegada: situación final	20
2.4 Análisis del proceso de la práctica a sistematizar	21
2.4.1 Codificación de la sistematización de la práctica: categorías principales y secundarias	21
3. FASE III	22
3.1 Reflexión a fondo	22
3.2 Aprendizaje obtenido	23
3.3 Lecciones aprendidas	23
Referencias	24

Resumen

La sistematización de prácticas profesionales es una manera de llegar a conocer realidades a partir de experiencias, donde se evidencia todo el proceso el cual fue realizado por el practicante, identificando desde su lugar de práctica hasta cada actividad que fue realizada para dar cumplimiento a los objetivos propuestos dentro de la práctica. Así mismo dar a conocer la importancia de la misma y como esta no solo aporta al área donde se realiza la practica sino al mismo practicante. Para ello, a continuación, se presentará todo lo que identifica una práctica profesional, sus componentes y alcances desde la experiencia vivida, desde el área de gestión humana en la empresa Coosalud de la ciudad de Cúcuta Norte de Santander.

Palabras claves: Practicas profesionales, gestión humana, Coosalud

1. FASE I

1.1 ubicación de la experiencia de la práctica

Coosalud, Cúcuta N/S

1.1.1 contextualización del lugar de la práctica profesional

La práctica fue realizada en la entidad Coosalud, la cual es una entidad prestadora de servicios, que se encuentra constituida desde hace unos años dentro de la ciudad de Cúcuta cumpliendo a cabalidad con cada uno de sus servicios. Para ello se dará a conocer los siguientes ítems los cuales indican aspectos importantes de la misma.

Reseña histórica

Los inicios de Coosalud se remontan a la gesta de un grupo de hombres y, especialmente mujeres, que soñaron esta compañía, que nació en el corazón de un barrio de Cartagena y se convirtió en el guardián del derecho a la salud de los más pobres del país. El 20 de junio de 1994, los primeros 800 asociados de Coosalud firmaron el acta de constitución de la empresa en un sencillo evento que se realizó frente a la Terminal de Transportes de Cartagena de Indias, que por esos días levantaba sus primeros muros. Entre argamasas, cemento húmedo y palado de arena se desarrolló el acto. Por eso, esta fecha es considerada como el cumpleaños de la EPS.

Allí se escogió, casi por unanimidad, al primer presidente que tuvo la compañía: Aniano Cantillo, un profesor que dictaba clases de matemáticas y física a domicilio. Coosalud nació como una empresa solidaria de salud, es decir, a la luz de la Ley 10 de 1990 y, al igual que el resto que se crearon para esa época, marcaron una descentralización en el servicio de salud. Lo interesante es que esta surgió en el seno de la comunidad. Su propósito era que esas poblaciones vulnerables se organizaran con una proyección sostenible y con un criterio dinámico de autogestión para la prestación de los servicios de salud.

Uno de los hitos trascendentales fue su reglamentación como ARS

(Administradoras del Régimen Subsidiado), porque, antes de esto, estaba sujeta a las regulaciones del Gobierno, en el fondo, porque no se le veía la capacidad financiera para compararse con una aseguradora. El hecho que hizo que la organización se expandiera de Cartagena a Colombia ocurrió en septiembre de 1999, cuando apareció en escena el Decreto 1804. La aseguradora tenía que conseguir 250 mil afiliados, la cantidad que le exigía el Gobierno Nacional, y 10 mil salarios mínimos vigentes. Para ese momento ya había llegado a la compañía quien hoy sigue siendo su cabeza más visible, Jaime González Montaña.

González Montaña logró fusionar a la empresa solidaria del Valle, que se llamaba Versalles; la de Medellín, denominada Fronsald; y la de Santander, Coesan. En menos de un año, logró reunir 450 mil afiliados, cifra mayor a la que exigía el Gobierno. También pasaron de tener un patrimonio de 1 millón de pesos a uno de \$1.200 millones. Los resultados han sido alentadores desde su creación: Coosalud fue escogida dos veces como el Mejor lugar para trabajar en Colombia y puesta en el top de las mejores empresas de Latinoamérica. La mejor evaluada por sus usuarios, según el Ministerio de Salud. Cerca del 74% de la planta de la empresa corresponde a mujeres, porque fueron ellas quienes creyeron en el proyecto desde su inicio. Es la cooperativa que pertenece al sector solidario de país, cuyos dueños más importantes son los asociados, entre los que se incluyen tanto los fundadores de la empresa como quienes entran a trabajar en la EPS y deciden asociarse.

Cuando el proyecto empezó, se crearon en Colombia 100 empresas solidarias de salud, que luego fueron 380 y, más tarde, unas 200, de las cuales solo quedaron ocho en todo el país. Una de las más influyentes fue Coosalud, la más grande del régimen subsidiado y con un futuro promisorio en el mercado del contributivo. Después de aprobado su plan de reorganización empresarial, la EPS trabaja en su consolidación como un holding empresarial que integre otros negocios como aseguradora, prestadora de servicios de salud, microcréditos y apoyo logístico. Coosalud se sigue reinventando para poder ser para los asociados, trabajadores y sociedad una firma sostenible que seguirá haciendo historia.

Misión

Somos la organización en la que puedes confiar tu salud para generarte bienestar.

Visión

2025: Convertirnos la EPS del grupo empresarial solidario de bienestar y desarrollo social con mayor reconocimiento por su liderazgo en Latinoamérica.

Valores corporativos

Coosalud fundamenta su actuar en los siguientes valores institucionales:

Calidad Humana: Un equipo sensible y solidario a las necesidades de los clientes internos y externos.

Transparencia: Capacidad para actuar de manera coherente y garantizar la accesibilidad a la información y personas.

Compromiso Social y Ambiental: Construir una mejor sociedad, ayudando a las comunidades a transformar su entorno.

Respeto: Generar entornos de trabajo donde prevalezca la cultura de servicio, el desarrollo, el reconocimiento y donde se equilibre la vida personal y laboral.

Problemáticas observadas dentro de la práctica

Se analizó la falta de integración entre el personal de trabajo, desmotivación en la realización de actividades a cargo del área de gestión humana y así mismo el poco liderazgo que existe en el área, por otra parte, es necesario tener en cuenta los tiempos y en los cuales se realizan las actividades, que tipo de horario y si una de las dificultades es el tipo de ocupación que maneja cierto personal. Por último,

una de las dificultades que también se pudo identificar fue el poco tiempo que se otorgó para la realización de actividades, sin embargo, cada una de estas fueron realizadas a cabalidad cumpliendo con los objetivos propuestos.

Basados en lo anterior, se propone generar ciertos intensivos como componente de motivación, y estrategias que permitan dar a conocer la importancia del área de gestión humana, juntos con espacios que vayan generando un mayor interés por parte de los colaboradores, y teniendo en cuenta los tiempos para la realización de cada una de las actividades propuestas y las cuales son planteadas como estrategias para la generación de bienestar laboral sano. El rol que se ocupó fue de auxiliar en gestión humana, donde se realizó una participación activa en cuanto a acompañamiento en procesos de selección de personal, y la realización de actividades estipuladas dentro del plan de trabajo y dentro del área de gestión humana.

1.1.2 descripción general de la modalidad de práctica seleccionada.

La realización de la práctica se llevó a cabo a partir de la modalidad convenio especial Centro Progresá por contrato laboral, modo presencial, teniendo en cuenta los horarios estipulados por la empresa, y en el área de gestión humana, la cual busco brindar diferentes espacios para la generación de un mayor bienestar físico y psicológico para cada uno de los colaboradores.

1.2 descripción y propuesta de sistematización

1.2.1 objeto

Práctica profesional como apoyo al área de Gestión Humana de la empresa Coosalud Eps en aplicación a las actividades propuestas dentro del plan de trabajo, desde el 02 de agosto hasta el 30 de noviembre del 2021.

1.2.2 eje

Acompañamiento al área de Gestión Humana en el proceso de selección, formación, planes de crecimiento y actividades relacionadas con el bienestar laboral en la empresa Coosalud EPS.

1.2.2 objetivos

1.2.2.1 objetivo general

Sistematizar la experiencia de la Práctica Profesional de psicología realizada en la empresa Coosalud de la ciudad de Cúcuta N/S

1.2.2.2 objetivos específicos

Identificar referentes conceptuales manejados en la práctica profesional de acuerdo a la sistematización de la experiencia.

Establecer la vivencia de las prácticas realizadas mediante los resultados de la misma.

Analizar mediante las bases teóricas la importancia de la generación de bienestar laboral para la contribución del mismo desde las actividades propuestas.

1.2.3 destinatarios

Los destinatarios de este proceso de prácticas fue la empresa Coosalud, refiriendo el acompañamiento al área de gestión humana y sus colaboradores, implementando herramientas para la generación de bienestar y apoyo en cada uno de los procesos de selección. De igual forma, este documento permitirá aportar a darle seguimiento a los procesos de bienestar de otras empresas, a identificar su importancia y promoción del mismo.

2. FASE II

2.1 Marco conceptual

2.1.1 Referentes teóricos y conceptuales

Para dar inicio se identifican tres puntos claves en el desarrollo de la práctica, los cuales son; la selección de personal, actividades en pro del crecimiento interno y la generación de bienestar laboral, en cada uno de estos se realizó una breve revisión teórica la cual permitió obtener el conocimiento necesario para impartir este mismo en el sitio de práctica, y así mismo obtener mejores resultados en cada una de las actividades propuestas dentro del plan de trabajo.

Como punto de partida se identifica la selección de personal en empresas u organizaciones, ya que este permite potencializar aún más la empresa, teniendo en cuenta que es este el proceso por el cual, se otorga los respectivos cargos en los cuales existen vacantes y son necesarios en la ejecución de las actividades de la empresa. Para ello, existen una o más personas encargadas, las cuales desde diferentes herramientas realizan el debido proceso de selección de personal. De igual manera, la selección de personal se convierte en una actividad interna de recursos humanos. Su objetivo es escoger como ya se había mencionado, el candidato más idóneo para un cargo específico, esto basado en sus habilidades y capacidad de adaptación, teniendo en cuenta el debido proceso el cual debe ser realizado para la contratación del mismo (Sánchez, 2018).

En Colombia, existen diversas empresas de carácter público y privado, que aplican la gestión de talento humano como aquel componente principal para generar el éxito de las organizaciones, para este, emplean una selección de personal más flexible y dinámica, en la cual se centra en evaluar habilidades interpersonales como el liderazgo, integridad y trabajo en equipo, teniendo en cuenta que es el propio individuo quien representa el éxito de una organización u empresa (Vargas, 2021).

así mismo, los diferentes cambios que han sucedido en la sociedad y los cuales a partir del siglo XX se han visto más reflejados, han contribuido al cambio en el capital humano, donde actualmente los profesionales del área de gestión humana optan por trabajar de manera organizada y estratégica, creando valor y logro de resultados en las empresas, por ende, el área de talento humano permite en su conjunto promover el desempeño eficiente del personal que labora en los diferentes cargos de las empresas, conservando y desarrollando el conocimiento

proporcionado por el capital humano (Vargas, 2021).

Siendo así, León (2019) afirma que los procesos de selección y productividad de las empresas están relacionados, puesto que, si el candidato cumple con las capacidades y experiencia básica del cargo, este puede contribuir a largo plazo con el aumento de la productividad de la empresa (Vargas, 2021).

Así mismo, los instrumentos que se pueden emplear en un proceso de selección de personal son variados, en los cuales se encuentran; hojas de vida, certificaciones laborales, profesionales, test y cuestionarios de personalidad, dinámicas grupales, entre otras. Estos instrumentos dependen del modelo de selección que se esté usando en cada organización. Por ende, la selección de personal es uno de los procesos críticos de la gestión integrada de los recursos humanos en organizaciones y empresas, ya que, a partir de ello, surge la adecuada o incorrecta incorporación del personal en la empresa y se implementa una mayor competitividad a la hora de obtener profesionales idóneos en los respectivos cargos (Salgado y Moscoso, 2008).

Existen diversos modelos de selección de personal, entre ellos se encuentran, el modelo de selección tradicional, el cual según, Salgado y Moscoso (2008), este se basa en una concepción del mercado económico y del mercado laboral, caracterizado por una gran estabilidad productiva, lo que con lleva a que las empresas en el proceso de selección logren determinar personas con conocimiento y experiencia, este modelo indica que el colaborador podrá pasar años realizando las mismas actividades en cuanto a su conocimiento. Esta selección tiene en cuenta tres elementos esenciales, la hoja de vida, la entrevista y las referencias, teniendo esto como un modelo de selección múltiple, ya que, con esta información se puede determinar si el individuo posee conocimientos y experiencia sobre el puesto vacante a contratar (citado por Ruiz y Beltrán, 2017. P. 17).

Por otra parte, se encuentra el modelo por competencia o estratégico, el cual, según Cuesta (2000), se encuentra enfocado en el desarrollo, es decir, en lo que las personas serán capaces de hacer en el futuro, teniendo como punto importante el pensamiento estratégico y la proactividad. Finalmente, lo que se busca es que el individuo tenga un suficiente conocimiento para realizar su trabajo, y así mismo, que

el individuo cuente con expectativas tanto personales como laborales, situando características tales como, el trabajo en equipo, la creatividad, la capacidad de aprender, la automotivación, flexibilidad y orientación de trabajo hacia el cliente actual (citado por Ruiz y Beltrán, 2017. P. 21).

El reclutamiento parte de las necesidades presentes y futuras de recursos humanos de la empresa u organización, la cual consiste en la investigación e intervención sobre las fuentes capaces de proveer a la organización del número suficiente de personas necesarias para la consecución de sus objetivos, es una estrategia cuyo objetivo es atraer candidatos para la elección de quienes harán parte de la organización (Chiavenato, 2015 citado por López, 2021). Es así como, la selección de personal forma parte del componente de recursos humanos, y se da mediante una serie de pasos, para que así este pueda pasar al reclutamiento como tal. El reclutamiento y la selección de recursos humanos deben considerarse dos fases en un mismo proceso: el ingreso de recursos humanos. El reclutamiento es una herramienta que permite generar divulgación, llamar la atención y por ende incrementar el número de postulantes a los cargos solicitados (López, 2021).

Así sucesivamente, se continua con uno de los restos que hoy en día tienen las organizaciones y este indica, la importancia de involucrar directamente a los colaboradores en las organizaciones, a la generación de estrategias para promover su salud física y mental, en la cual se indica la necesidad de conseguir resultados tangibles y apreciables en el tiempo, para ello existen diversos factores que contribuyen al desempeño del individuo, y uno muy importante es aquel que maneja emociones y sentimientos, podría decirse así, un salario emocional. Este indica una retribución no económica que un colaborador obtenga en la empresa u organización, este es realizado con el objetivo de incrementar de manera positiva un adecuado ambiente laboral y a su vez, incrementar su productividad, y de la misma manera, satisfacer necesidades personales, familiares y profesionales (Burgos, Molestina y Castro, 2017).

Lo anterior basado en la implementación de estrategias las cuales, incluyan procesos de formación, teniendo en cuenta los tiempos con los que cuenta la

organización o empresa, pero que de alguna manera sean desarrollados y ejecutados junto con los colaboradores de la empresa, pues de estos depende la adquisición de nuevos aprendizajes y habilidades que permiten no solo el crecimiento personal, sino laboral, pues el desarrollo de temas como la resolución de conflictos, comunicación asertiva, escucha activa, liderazgo, entre otros, contribuyen a la fomentación de un adecuado ambiente laboral.

De igual manera, todo es un proceso en el cual el individuo es el principal involucrado, pues al hablar del clima organizacional, se hace referencia a los ambientes complejos y dinámicos en los que se desenvuelven personas, grupos y colectivos, quienes son los encargados de mantener o cambiar dicho ambiente. El nivel de producción y la capacidad productiva de una empresa refiere el máximo potencial de esta, en la cual utilizan una serie de métodos, técnicas y aprovechamiento máximo de espacio tanto físico como del equipo de trabajo, pero es necesario tener en cuenta que todo esto siempre generará cambios positivos y existirá mayor productividad solo si el ambiente laboral es el adecuado (Sánchez y Castillo, 2018).

Bienestar laboral

El bienestar laboral es el estado en que los seres humanos tienen la capacidad y la posibilidad de llevar una vida con suficientes motivos para valorar, así, el bienestar humano implica tener seguridad personal y ambiental. Ahora bien, estableciendo el bienestar del individuo junto con el bienestar laboral, implica la importancia de establecer en el trabajo un ambiente laboral que constituye una balanza entre la seguridad de la organización y el bienestar del trabajador. Un ambiente sano y seguro permite la generación de una salud mental, seguridad laboral y a su vez, garantizar la productividad y la calidad de vida de los colaboradores (Herrera, Betancur, Jiménez y Martínez, 2017).

El bienestar está relacionado con la calidad de vida laboral, el cual busca trascender en el desarrollo humano integral en la organización, debido a la preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo, lo que genera el crecimiento de la insatisfacción con el empleo. Para ello existen ciertas

características que según Berg, pueden ser utilizadas para medir la satisfacción en el trabajo, las características específicas del trabajo, autonomía, variedad de tarea, trabajo significativo, prácticas de alto rendimiento en el trabajo, grupos de solución de problemas y factores que llegan a afectar el entorno del trabajo de los colaboradores, la sobre carga laboral, síndrome de Burnout, entre otros (citado por Herrera, Betancur, Jiménez y Martínez, 2017. P. 3).

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, el bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones de Colombia, según Casales (2004), existen cuatro enfoques que instruyen sobre la relación colaborador y las cuales pueden crearse en pro de la ventaja competitiva de la organización; el enfoque ecologista, tratando la relación del colaborador con el entorno físico, el enfoque económico del bienestar se enfoca en los niveles de ingreso, gasto social e inversión de colaboradores y como de una u otra manera este influye en su vida diaria y por ende en su actividad laboral, el sociológico refiere al conjunto de condiciones objetivas y observables de los colaboradores, por último se obtiene el enfoque psicosocial, quien contempla la interacción de la percepción de sí mismo y del mundo en el que se está inmerso (Vásquez, 2018). Esto permite identificar en que aspectos el bienestar puede influir en el desarrollo estratégico de la organización.

Para ello, hoy en día el bienestar de las personas que laboran se encuentra determinado por factores psicosociales que influyen en el grado en que perciben su trabajo como satisfactorio. Este ha manejado diferentes puntos de vista, anteriormente el laboral era visto como algo que llegaba a producir demasiado estrés, fatiga y aunque hoy en día aún se encuentren estos factores en ciertas empresas, se ha avanzado a obtener del componente laboral uno más satisfactorio y motivante. De la misma manera, el componente de bienestar laboral ha sido abordado y definido por diferentes autores como un aspecto relacionado con la salud mental positiva, la autonomía, sensación de dominio del ambiente, la obtención de un propósito vital y las relaciones sociales y de carácter positivo (Calderón, Moreno, Rodríguez y Serrano, 2019).

Seguidamente, en el componente social se reconoce la importancia de evaluar las relaciones sociales en el lugar de trabajo, donde a partir de este se da

un impacto positivo y directo sobre los indicadores de bienestar laboral como la satisfacción y un impacto directo negativo sobre el estrés percibido y los problemas del sueño, dentro del mismo se identifica que la fuente de apoyo que más fomenta compromiso es la del apoyo que se da por parte de los jefes inmediatos (Hermosa, 2018).

Por otra parte, el bienestar ha sido constituido como un núcleo de estudio desde que la OMS (1981), lo consideró en su definición de salud, mencionando este como, un estado de completo bienestar físico, mental y social y no meramente la ausencia de enfermedad. Además de lo anterior, de acuerdo con la perspectiva de la OIT, se presenta la salud como un principio universal, así como un derecho a las mejores condiciones posibles del ambiente de trabajo; dado que de no ser posible estas condiciones saludables, será complejo entonces contribuir en la sociedad, productividad y desarrollo económico, además que es posible que se presenten afecciones a la salud mental impactando en diversas esferas de la vida de las y los colaboradores en las organizaciones (OIT, 2016 citado por Espinoza, Méndez, Rivera y Calderón, 2021).

Dentro del bienestar laboral, interfiere el tipo de motivación que existe, en esta puede surgir ya sea intrínseca o extrínseca, la primera según León (2016) hace referencia a, la búsqueda de metas personales, autonomía e identificación de factores como la realización personal, el placer, entusiasmo, sin perseguir ninguna retribución, es decir que, el individuo busca un crecimiento personal donde obtenga un logro tras su accionar sin buscar otros tipos de recompensas, en el caso de la segunda, Peiró y Prieto (1996) mencionan que, la conducta del individuo se produce por los valores, metas, necesidades y cogniciones que surgen de aspectos motivacionales donde el individuo no es consciente, pero de una u otra manera experimenta un decisivo control externo (Bastidas, González y Lozano, 2020).

Basado en lo mencionado anteriormente, en las organizaciones y empresas se ha ido brindado beneficios a los empleados para la generación de una mejor calidad de vida, un clima laboral positivo, donde cada uno de estos componentes llegan a influir en la productividad, fomentando un sentido de pertenencia hacia la organización favoreciendo su crecimiento y desarrollo mediante mecanismos que

promuevan el cumplimiento de los objetivos organizacionales, para este se tiene en cuenta el área de gestión o humano, pues permite identificar posibles necesidades, debilidades e inconformidades por medio de herramientas como, la evaluación de desempeño siendo esta una herramienta que permite identificar y comprobar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de cada organización junto con los planes de mejoramiento los cuales se encargan de proteger y fortalecer la calidad del servicio o producto que ofrece la organización (Monroy, 2019).

Teniendo como base la definición de otros autores sobre el bienestar laboral, el autor Blanch (2010) señala que, este está relacionado con la experiencia de estar bien en la vida, y que este se encuentra mediado por elementos situacionales y personales. Por lo que en otro sentido Garrosa y Carmona (2011, p. 225) expresan que asocia las emociones al bienestar y la salud de los trabajadores en las organizaciones, cuando señalan que “Las emociones que sienten los trabajadores son una parte muy importante del bienestar laboral, ya que son necesarias para fomentar la salud en las organizaciones, influyendo en el clima laboral positivo, en la calidad del trabajo que se realiza y en el servicio prestado” (Aponte, Estupiñán y Medina, 2020).

Una organización saludable hace referencia a aquella que establece procesos de trabajo que promueven y mantienen un estado de completo de bienestar físico, mental y social de cada uno de sus colaboradores y así mismo maneja una alta eficacia y rendimiento laboral. El estudio del bienestar de los colaboradores es uno de los grandes temas a abordar en aras de garantizar la salud de la organización. Sin embargo, este tema tiene una naturaleza multidimensional, pues se pueden llegar a identificar diferentes tipos tales como: el bienestar psicológico, el bienestar laboral o el bienestar material, y teniendo en cuenta que, en este caso, se habla del bienestar laboral y que tanto afecta a la organización un ambiente no favorable para los colaboradores y así mismo que tanto afecta a los mismos (García y Fernández, 2020).

Por otra parte, el autor Blanch J et.al.19, menciona que, el bienestar constituye un referente teórico de primer orden, proponiendo cambiar el enfoque de “bienestar laboral” como consecuencia y evitar el énfasis al análisis de malestar

laboral. Basado en que solo hasta principios del siglo XXI las investigaciones psicológicas sobre aspectos negativos de la experiencia laboral como el síndrome de Burnout, depresión, ansiedad, trastornos mentales entre otros, han predominado de manera significativa con una relación de 15 estudios sobre aspectos negativos a sólo un estudio sobre investigaciones de aspectos positivos de la experiencia laboral como satisfacción, bienestar, autorrealización. Para ello, este autor identifica dos aspectos de bienestar laboral en general, el primero, bienestar psicosocial basado en afecto, competencias y expectativas y el segundo, los efectos colaterales los cuales mencionan que se evidencian mediante la sistematización, agotamiento y alineación (Hidrobo, Salguero y Montoya, 2021).

Finalmente, el trabajo es central en la vida de los seres humanos, ya que brinda una posibilidad de satisfacer necesidades de supervivencia, afectivas y relacionales, ya que es fuente de bienestar para cada uno de los individuos. Es así, como se busca la generación de prevención de riesgos laborales, y no solo físicas sino también mentales, que el colaborador sea un agente importante dentro de la empresa, teniendo en cuenta que de él depende la productividad de ella (Rodríguez, 2018).

2.1.2 Fuentes primarias de la sistematización

Teniendo en cuenta las prácticas realizadas, se tienen como personas directas en la participación de la actividad los encargados del área de gestión humana, así mismo los colaboradores externos, pues a ellos van dirigidas ciertas actividades para la fomentación de bienestar laboral. Por otra parte se cuenta con la orientación del tutor asignado en la práctica quien es el encargado de guiar el proceso y verificar el cumplimiento de cada uno de los objetivos propuestos en el plan de trabajo.

2.1.3 Fuentes secundarias de la sistematización

Las fuentes secundarias estuvieron conformadas por, la búsqueda de

estrategias a estipular en el plan de trabajo de la práctica profesional, las actividades ejecutadas en los espacios otorgados, y el informe final de la práctica profesional.

Plan de trabajo de la práctica profesional

La experiencia de la práctica consistió en desarrollar una serie de estrategias que permitiesen generar un apoyo al área de gestión humana basado en la selección de personal, así mismo la realización de actividades para la promoción del bienestar laboral, esto con el fin de que se lograra adecuar los espacios otorgados a las labores asignadas para cada uno de los colaboradores, e implementar talleres enfocados en el crecimiento de los mismos a nivel personal y laboral. En lo anterior se obtuvo gran participación por parte de algunos miembros del área, indicando que eran espacios los cuales generaban gran impacto dentro de la empresa, y los motiva a continuar con las labores propuestas para el día.

Actividades desarrolladas durante la práctica

Para la realización de las actividades se tuvieron en cuenta dos componentes principales, el primero, el apoyo al área de gestión humana, el cual consistió en dedicar ciertos días a la selección específica de personal, al igual que la orientación a nuevos colaboradores, por otra parte, la entrega diaria de implementos de bioseguridad y el registro del mismo. Como segundo componente, la aplicación de actividades como las pausas activas, las cuales eran un factor principal que se realizaba consecutivamente, así mismo, se tuvo en cuenta las fechas especiales que solía celebrar la empresa, donde mediante ellas, se generaron nuevas actividades en pro del bienestar laboral. Esto permitió que los colaboradores dieran a conocer opiniones referentes a las actividades que se estaban desarrollando y lograrán identificar su importancia.

Informe final de prácticas

En el informe final, es un documento que sintetiza cada uno de las experiencias vividas, así mismo los objetivos propuestos, el plan de trabajo realizado, justificación y fundamentación teórica de acuerdo al análisis realizado e investigado para la ejecución de cada una de las actividades, al igual que el cronograma con los espacios otorgados para la misma, recomendaciones y conclusiones de la práctica realizada.

2.2 Ruta metodológica

2.2.1 Enfoque epistemológico de la sistematización

La sistematización es aquella interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica del proceso vivido en ellas: lo que intervino en ella, como se relacionaron entre sí. La Sistematización de Experiencias produce conocimientos y aprendizajes significativos que posibilitan apropiarse de los sentidos de las experiencias, comprenderlas teóricamente y orientarlas hacia el futuro con una perspectiva transformadora. Es decir, que este le permite al individuo no solo conectar con lo que ya ha vivido, sino que, a su vez, poder transmitir aquellos conocimientos que impartió y que adquirió en el trascurso del camino, evidenciando a su vez aspectos analizados teóricamente y prácticos (Jara, 2020).

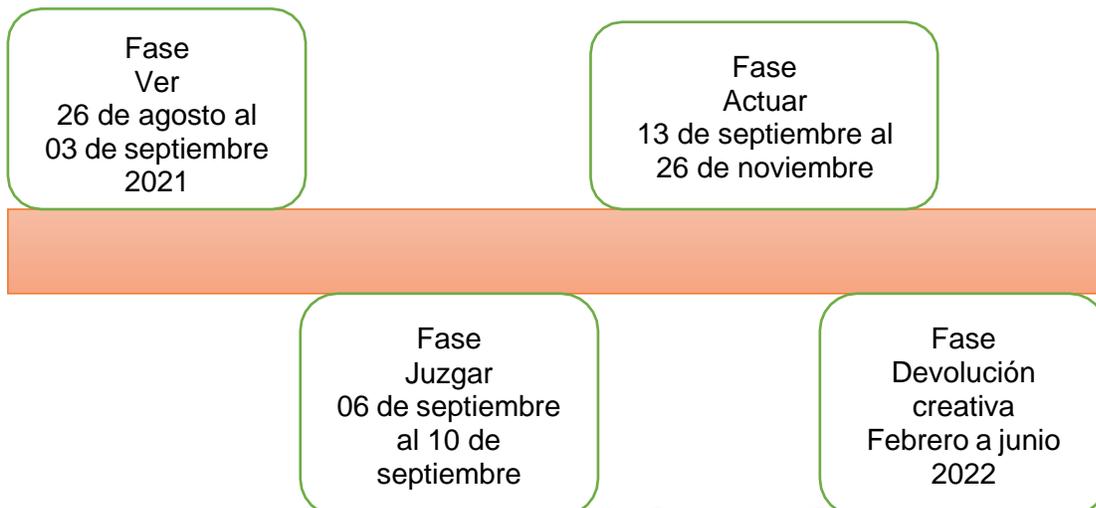
Así mismo, a partir de ella, se ordena y se reconstruye el proceso el cual se vivió, se realiza una interpretación de manera crítica indicando el proceso y se extrae dichos aprendizajes de modo que puedan ser compartidos. La sistematización cuenta con ciertas características específicas que remarcan su estructura y entre esas se encuentran las siguientes; producir conocimientos desde la experiencia, pero con el objetivo de trascenderla, recuperar lo sucedido, reconstruyéndolo históricamente permitiendo una interpretación y la obtención de aprendizajes, valoriza los saberes de las personas que son sujetas a experiencias, se identifica los principales cambios que se dieron en el proceso, construye una mirada crítica sobre lo vivido, permitiendo así orientar experiencias en el futuro con

una perspectiva transformadora, esto debe ser complementado con la investigación y no se reduce a narrar acontecimientos, escribir una memoria, clasificar tipos de experiencias, esto sería nada más que una base para llevar a cabo la interpretación crítica (Jara, 2020).

Por otra parte, la sistematización es vista como un proceso de recuperación, tematización y apropiación de una práctica formativa determinada, lo cual cuando se relaciona sistémica o históricamente sus componentes teórico-prácticos, permite a los sujetos comprender y explicar los contextos, sentidos, fundamentos y lógicas, aspectos problemáticos que presentan durante la experiencia, y esto con el fin de transformar y cualificar la comprensión, experimentación y expresión de propuestas educativas de carácter comunitario (Ruiz, 2001).

Dentro de las prácticas profesionales, la sistematización permite que el practicante pueda evidenciar el proceso por el cual paso, al igual que detallar las experiencias vividas, identificando falencias y oportunidades a mejorar, de modo que a futuro nuevos practicantes logren conocer el proceso de estudiantes anteriores y se sumen a crear nuevas estrategias que generen mayor aprendizaje y transformación, y así mismo aportarle no solo a la universidad los conocimientos adquiridos durante estos procesos sino a las empresas o instituciones en las cuales se realizan las prácticas profesionales.

2.2.2 Propuesta cronológica el paso a paso de la sistematización.



Fuente: elaboración propia

2.2.3 Técnicas de recolección de datos a utilizar

Para la realización de la práctica, se llevó a cabo como primer paso la solicitud ante el coordinador de talento humano, a quien se le presento la respectiva información sobre el interés por realizar las prácticas en el lugar de trabajo y así mismo aportar significativamente a ello, seguidamente se entrelaza la propuesta con la universidad teniendo en cuenta que fue aceptada por parte de la empresa. Es así como la universidad realiza el proceso de verificar si es apto o no para la realización de las prácticas de acuerdo a los parámetros que se manejan institucionalmente.

Ahora bien, en el momento de la ejecución de las actividades propuestas en el plan de trabajo, al finalizar las actividades se preguntaba qué nivel de satisfacción habían tenido en cuanto a la realización de las actividades y poder conocer su perspectiva frente a ello, e identificar el avance en el proceso de la ejecución de cada una de estas. Es necesario mencionar que teniendo en cuenta los espacios otorgados, cierta parte de las actividades debían realizarse de acuerdo a actividades que ya estaban propuestas por parte de la empresa, y así mismo unificarlas de acuerdo al tiempo.

2.3 reconstrucción histórica de la experiencia.

2.3.1 el punto de partida: situación inicial

Como primer punto se realizó un pequeño encuentro con el encargado del área de gestión humana de la empresa Coosalud, teniendo en cuenta que desde esa área se implementarían ciertas actividades para los colaboradores de la

empresa, así mismo, se dio a conocer por parte de ella, la necesidad de realizar un apoyo a la selección de personal, a las actividades de bioseguridad y control de las mismas. Dentro de ella, también se generó la necesidad de promover un mayor bienestar, teniendo en cuenta la poca participación de los colaboradores en actividades que eran propuestas por el área, y así contribuir de una u otra manera en el proceso el cual se deseaba realizar dentro de la práctica.

Por otra parte, se realizó un encuentro con los colaboradores en el cual, se les pedía expresar que tipo de dificultades se presentaban a la hora de realizar alguna labor, o de comunicarse con otro compañero, y que nivel de satisfacción tenían en cuanto al trabajo que realizaban, esto con el fin de generar estrategias de solución y a su vez, obtener un bienestar laboral adecuado, llevando a cabo un nivel de satisfacción más alto. Lo anterior, implementando actividades de gran conocimiento que mediante estrategias pedagógicas se diesen a entender de la mejor manera.

2.3.2 intervención desarrollada

La realización de la práctica fue estipula mediante una serie de actividades las cuales fueron revisadas por parte del tutor de prácticas y el coordinador de gestión humana de la empresa, para ello se desarrolló el siguiente cronograma;

ACTIVIDADES	AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
	Semana				semana				semana				semana			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Acompañamiento en el proceso de selección.																
Revisión de los documentos.																
Realización de la programación de citas médicas.																
Entrega de dotación de materiales de																

bioseguridad.																	
Programación diaria y seguimiento de encuesta de salud.																	
Actividad de bailo terapia.																	
Apoyo y ejecución de programa de bienestar.																	
Primera visita.																	
Actividades de apoyo al área de gestión humana.																	
Capacitación a áreas con nuevos cargos.																	
Entrega de materiales de bioseguridad																	
Programación diaria y seguimiento de encuesta de salud.																	
Ejecución de la actividad del niño – Halloween																	
Pausas activas																	
Capacitación a colaboradores																	
Acompañamiento a actividades institucionales.																	
Programación y ejecución de actividad de integración																	
Tercera visita																	
Entrega de detalles a colaboradores.																	

Bailo terapia; teniendo en cuenta la salud física, el bienestar de los colaboradores, y de acuerdo al plan de gestión humana, se promovían espacios de recreación y actividad física para la generación de un mayor bienestar.

Actividades de apoyo al área de gestión humana, en esta también se incluye la capacitación a nuevos cargos; dentro de las actividades se estipulaban espacios en los cuales se pueda generar una mayor participación por parte de los colaboradores, y orientar los colaboradores incorporados en nuevos cargos de la empresa.

Octubre, 2021

En esta se sigue realizando controles en cuanto a la entrega de elementos de bioseguridad y encuesta de salud, por otra parte, se realiza capacitaciones a los colaboradores, en cuanto a la promoción del autocuidado, celebraciones que eran estipuladas por la empresa, al igual que el respectivo acompañamiento de actividades institucionales.

Noviembre, 2021

Para finalizar la práctica se estipulo un encuentro de integración en el cual se otorgaron detalles para los colaboradores y se retroalimentó sobre la importancia de la generación de bienestar laboral, la participación activa y el cumplimiento de objetivos propuestos durante el mes.

2.3.3 punto de llegada; situación final

Basado en el eje de intervención, como primer punto se logró identificar la necesidad existente dentro del área de gestión humana, señalando la importancia del apoyo, la generación de una mayor participación por parte de colaboradores, como ya se había mencionado anteriormente, la gestión en cuanto a actividades de bienestar y formación dentro de la empresa. Teniendo en cuenta esto, se ejecutaron actividades teniendo en cuenta los parámetros de la empresa y la necesidad de la misma, para lo que, en el desarrollo de cada una de ellas, se generó un avance significativo, interviniendo positivamente en las mismas y dando cumplimiento a los objetivos propuestos.

Sin embargo, es necesario, seguir fortaleciendo la participación de los colaboradores de la empresa, generar un mayor interés por parte de los mismos, identificando la importancia de generar bienestar y de que se den a conocer los respectivos conocimientos frente a este, teniendo en cuenta, la poca participación e interés en el inicio de las primeras actividades realizadas.

2.4 análisis del proceso de la práctica a sistematizar y categorías de los análisis.

2.4.1 Codificación de la sistematización de la práctica: categorías principales y secundarias

EJE DE SISTEMATIZACIÓN	ETAPAS	CATEGORÍAS GENERALES EXTRAÍDAS	SUBCATEGORÍAS
Gestión humana – bienestar laboral	Situación Inicial	Selección de personal	Orientación y control de procesos
		Identificación de problemáticas	Entrevista verbal y observación
	Situación intervención	Seguimientos	Controles de la empresa
		Capacitaciones	Motivación y crecimiento personal
	Situación final	Acompañamiento	Orientación en procesos de formación
		Generación de bienestar	Finalidad de actividades en pro del bienestar

Fuente: Elaboración propia

3. FASE III (DEVOLUCIÓN CREATIVA)

3.1 Reflexión a fondo

Desde hace un tiempo atrás se ha ido investigando sobre los procesos en la evolución de una organización u empresa, todo lo que a ella aporta tanto positiva como negativamente desde los diferentes ámbitos, para ello existen varias investigaciones que apuntan a la importancia de la generación de bienestar en las empresas, pues estas aumentan productividad y cumplimiento de metas las cuales mejoran significativamente el avance de la empresa, enfocados en el ambiente laboral, y cada uno de los aspectos que en ello intervienen, así mismo a partir de ello, se han creado diversas estrategias que permiten establecer dichos ambientes sanos, y que de una u otra manera se prevengan posibles enfermedades laborales, donde se aumente satisfacción de colaborador, motivación y se sean desarrolladas herramientas que apunten al bienestar del ser humano dentro de la organización.

Por otra parte, es necesario identificar que todo es un proceso y que en este caso especialmente, como primera instancia se debe generar un interés en los colaboradores sobre la importancia del bienestar dentro de la empresa, y que en esta se logre tener en cuenta la mayor participación posible por parte de cada uno de los trabajadores de las empresas, siendo estos uno de los más beneficiados, pues es necesario reconocer que la mayor parte del tiempo el individuo está en el lugar de trabajo, por ende la necesidad de mejorar estos espacios.

Desde la práctica profesional y junto con el área de gestión humana, se logró identificar los componentes principales para la generación de bienestar, entre ellos, la generación de interés como ya había sido mencionado, que el propio individuo obtenga el conocimiento necesario sobre este tema y que reconozca la importancia del mismo, el componente motivador ligado a premios como tiempos de descanso, incentivos monetarios según el cumplimiento de objetivos, estas siendo propuestas que a la hora de ser desarrolladas, no solo generan motivación en el colaborador sino que a su vez, satisface ciertas necesidades, sin embargo, no siempre debe existir un componente premiador, sino que a medida que se vaya avanzando, sea

el propio colaborador quien se interese por cumplir a cabalidad objetivos propuestos y mantener un ambiente adecuado.

3.2 Aprendizajes de la experiencia

El aprendizaje de la práctica profesional tiende a ser muy satisfactorio, pues se tiene en cuenta que es un paso a la vida profesional, a la identificación de los diferentes campos de la carrera, y el actuar en ello, como lo es en el caso del ente organizacional, en el cual se obtuvo la debida orientación del área de gestión humana, identificando los diferentes parámetros de la misma, apoyando el funcionamiento y la aplicación de estrategias desde el conocimiento del profesional y el practicante, donde se da un gran espacio a la participación activa del mismo, en la aplicación de herramientas según los objetivos a cumplir.

Las actividades que se fueron implementadas permitieron que cada uno de los colaboradores lograra identificar la importancia de generar un bienestar sano en las empresas, que se motivaran y participaran activamente en las mismas.

3.2.1 Lecciones aprendidas

El desarrollo de actividades que no solo impartieran conocimiento, sino que a su vez se dieran a partir de la creatividad, donde el individuo es el mayor participe, siendo este un reto profesional, generar impacto e interés tanto en la empresa como en cada uno de los colaboradores.

Referencias

Aponte Gómez, E. J., Estupiñán Peña, J. H., & Medina Roberto, L. D. (2020). Estrategias para mejorar el bienestar laboral de los empleados de la empresa Scares Colombia.

Arcos Vargas (2021), F. M. Implementación de la prueba de polígrafo en el proceso de selección de talento humano en las empresas privadas.

Bastidas Loza, L., González Moncada, Y. G., & Lozano Castro, O. (2020). Influencia de la motivación en el bienestar laboral.

Burgos, G. P., Molestina, M. S., & Castro, R. M. (2017). Concepción e importancia del Salario Emocional en las organizaciones privadas con fines de lucro. *Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/innovacion/2-concepcion-e-importanciadel-salario.pdf>.*

Espinoza-Romo, A. V., Méndez-Puga, A. M., Rivera-Heredia, M. E., & Calderón-Mafud, J. L. (2021). Bienestar laboral en época de pandemia. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 3(2), 239-248.

Hermosa-Rodríguez, A. M. (2018). Características laborales y compromiso con el trabajo: explorando el bienestar laboral. *Estudios de Administración*, 25(1), 20-31.

Herrera, Y. C., Betancur, J., Jiménez, N. L. S., & Martínez, A. M. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista electrónica PSYCONEX*, 9(14), 1-13.

Jara Holliday, O. (2020). Orientaciones teórico prácticas para la sistematización de experiencias.

León, CD (2019). Relación existente entre los procesos de selección de personal y la productividad de una organización.

Monroy Suarez, D. V. Bienestar laboral, su influencia en el empleado y lo que representa en las organizaciones.

Muñoz López, A. C. (2021). *Influencia de las prácticas de gestión humana en los objetivos estratégicos de organizaciones colombianas y en el bienestar laboral de sus empleados* (Doctoral dissertation, Universidad EAFIT).

Recuperado de; <https://coosalud.com/quienes-somos/>

Rodríguez, A. M. (2018). Características laborales y compromiso con el trabajo: explorando el bienestar laboral. *Estudios de Administración*, 25(1), 20-31.

Herrera, Y. C., Betancur, J., Jiménez, N. L. S., & Martínez, A. M. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista electrónica PSYCONEX*, 9(14), 1-13.

Ruiz Botero, L. D. (2001). La sistematización de prácticas.

Ruiz, J. E. V., & Beltrán, P. A. V. (2017). Modelos de reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras. *Revista boletín redipe*, 6(3), 172-193.

Salgado, J. F., & Moscoso, S. (2008). Selección de personal en la empresa y las AAPP: de la visión tradicional a la visión estratégica. *Papeles del psicólogo*, 29(1), 16-24.

Sánchez Rodríguez, S. C. (2018). Apoyo a los procesos de selección de la planta del diamante de Distraves.

Sánchez Morales, J. P., & Castillo, C. A. (2018). Plan de mejoramiento para el

clima organizacional en la Empresa Sánchez Ingeniería Proyectos y Construcciones SAS.

Vásquez Martínez, L. V. (2018). El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia: una revisión documental.

ANEXOS

Acompañamiento en procesos de selección



Entrega de elementos de bioseguridad



Bailo terapia – bienestar



Incentivos



Encuestas y seguimiento

