

TRABAJO DE GRADO
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA

ELABORADO POR:

DEISSY JASMIN GUTIÉRREZ GARCÍA

DOCENTE ASESOR:

CRISTIAN EDUARDO BLANCO GARCIA

UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ
PROGRAMA TRABAJO SOCIAL
TRABAJO DE GRADO
MEDELLIN, ANTIOQUIA
2021

Contenido

Trabajo de Grado – sistematización de prácticas	3
1. Resumen	3
2. Palabras clave	3
4. Descripción de la práctica a sistematizar (que se hace, quienes son los sujetos de la práctica, cómo, dónde, desde cuándo)	4
5. Pregunta problematizadora	5
6. Objetivo General	5
6.1 Objetivos específicos	5
7. Justificación	5
8. Referentes conceptuales que orientan el proceso de sistematización	6
9. Enfoque - teórico para la comprensión de la práctica	8
10. Diseño metodológico	9
11. Recuperación histórica de la práctica, análisis y reflexión con los actores del proceso	10
12. Significación de la práctica o interpretación, lecciones aprendidas	13
13. Anexos	16
14. Bibliografía:	24

Trabajo de Grado – sistematización de prácticas

1. Resumen

En la actualidad el deseo y la necesidad de sistematizar experiencias se hace cada vez más latente, ya que se ha resignificado el aprendizaje basado en experiencias y en los relatos de los actores que viven los procesos, ya que al sumergirse en las subjetividades de los actores se crea un vínculo con el conocimiento ajeno que se puede poner en práctica en la posteridad.

Es entonces, como en este trabajo se pretende dar a conocer la importancia de un trabajo de sistematización basado en la cooperación de los actores involucrados, dejando como constructo de conocimiento un documento con momentos de un proceso vivido y que está cargado de aprendizaje, lecciones aprendidas y retos para la profesión de trabajo social en otros ámbitos como en este caso, en el ámbito de gestión humana y la calidad de vida laboral.

En el trabajo se evidencia un punto reflexivo sobre como el clima laboral influye en las actividades diarias del personal de la Fundación Hermanos de los desvalidos y las problemáticas que acarrea no contar con un programa de bienestar laboral que apoye el sentido de pertenencia de los empleados.

2. Palabras clave

Fundación hermanos de los desvalidos, empleados, programa de bienestar laboral, calidad de vida laboral, gestión humana.

3. Título

Ausencia del programa de bienestar laboral en la Fundación Hermanos de los Desvalidos y sus efectos en el desempeño laboral de sus empleados.

4. Descripción de la práctica a sistematizar (que se hace, quienes son los sujetos de la práctica, cómo, dónde, desde cuándo)

La fundación hermanos de los desvalidos (FUNHED) es una entidad sin ánimo de lucro comprometida con las acciones para el servicio humano, que nace en el año 2012.

La fundación se especializa en brindar atención integral a población vulnerable habitante de calle y adulto mayor en condición de abandono, que pueden padecer enfermedades y/o trastornos.

Los empleados de la Fundación Hermanos de los Desvalidos en la actualidad son 117, (77 de planta y 40 contratistas), distribuidos en las cuatro sedes que tiene la fundación destinadas para la atención de las poblaciones objeto, estas están ubicadas en el barrio Buenos Aires, en el Centro de Medellín y dos sedes en Laureles, una de estas últimas es la sede administrativa, los empleados que trabajan directamente con la población están en los albergues y atienden 270 adultos mayores y 230 habitantes de calle.

Aproximadamente 10 del total de los empleados cumplen funciones administrativas, el resto tiene funciones asistenciales, propias del cuidado y la atención de la población por la que trabaja la Fundación.

Desde la fundación de la organización se ha intentado contar con un programa de bienestar laboral, pero no ha sido posible pues la fundación se ha centrado en los usuarios beneficiados sin alinear su razón social con el bienestar de los empleados. Es por esta razón que se pretende realizar un análisis sobre las repercusiones que ha tenido en el trabajo de los empleados la ausencia de este programa, siendo los empleados del área asistencial la población objeto de estudio.

Para este análisis se utilizarán diversos instrumentos como entrevista semiestructurada, encuesta y lluvia de ideas.

5. Pregunta problematizadora

¿Cómo repercute en el trabajo de los empleados de la Fundación Hermanos de los Desvalidos la ausencia de un programa de bienestar que respalde sus necesidades laborales?

6. Objetivo General

Analizar cómo repercute en el trabajo de los empleados de la Fundación Hermanos de los Desvalidos la ausencia de un programa de bienestar que respalde sus necesidades laborales.

6.1 Objetivos específicos

- Identificar las problemáticas laborales que se presentan en los empleados de la Fundación Hermanos de los desvalidos a causa de la ausencia de un programa de bienestar.
- Reconocer la experiencia de algunos trabajadores en relación a la inexistencia de un programa de bienestar laboral.

7. Justificación

La sistematización constituye en sí misma un aprendizaje educativo de reconstrucción a través de la experiencia, llegando a generar información que aporte al fortalecimiento de procesos transformadores, desde procesos ya vividos. Esta sistematización de

experiencias pretende realizar una reconstrucción analítica de las experiencias de los empleados de la fundación en referencia a su trabajo y lo que acarrea no contar con un programa de bienestar que respalde y motive sus acciones.

Además, en la actualidad las organizaciones no solo buscan tener rentabilidad económica, sino también contar con personal feliz, complacido y próspero en todas las facetas de su vida, lo que las impulsa a contar con un programa de bienestar laboral que apoye a su plantilla de empleados en cuanto a resolución de problemáticas o incentivarlos para que su trabajo sea cada vez más productivo y vaya en paralelo con la plataforma estratégica de la organización.

Sin embargo al no contar con este programa en la institución, se hace notario la necesidad de sistematizar la experiencia de algunos empleados, para observar la incidencia de esta carencia en sus labores y así conocer sus perspectivas y hacer reconocimiento de esto a raíz de sus experiencias.

8. Referentes conceptuales que orientan el proceso de sistematización

Los referentes conceptuales que orientaran este proceso de sistematización dan cuenta de la importancia de contextualizar al lector en cuanto a los conceptos más importantes y relevantes en cuanto a esta sistematización, por ende a continuación se describen y se hace hincapié en la importancia de ellos durante esta sistematización. Los conceptos considerados más importantes se encuentran bienestar laboral, gestión humana y calidad de vida laboral.

Bienestar laboral:

En los años setenta, el concepto de bienestar empieza a ligarse más con el de calidad de vida laboral, en respuesta a la creciente preocupación en torno a la naturaleza poco

recompensante del trabajo y las evidencias de una decreciente satisfacción con el empleo. Es decir, trascender un enfoque asistencialista de ‘dar cosas’ y propender por una propuesta que apunte hacia el desarrollo humano integral en la organización.

(Barley y Kunda, 1992).

Gestión humana:

En los últimos tiempos se ha visto como la gestión humana se ha convertido en pieza fundamental para el desarrollo organizacional, esta dependencia ha sido capaz de dignificar de forma sustancial la labor de los diferentes colaboradores; es en este punto donde el trabajador social ha tomado gran relevancia al convertirse en un actor capaz de dignificar las condiciones laborales y de vida, convirtiéndose en un plus estratégico para lograr no solo el crecimiento empresarial, sino también de los diferentes colaboradores. (Urrea Canales & Chaparro Maldonado, 2013).

Calidad de vida laboral:

Para Grote y Guest (2017) la calidad de la vida laboral debe considerarse parte integral del desarrollo del personal, en el marco de las políticas empresariales y el establecimiento y respeto de los derechos humanos básicos, de manera que involucre cada uno de los aspectos propios que afectan su comportamiento como, por ejemplo, el desempeño laboral, el sistema de trabajo, las políticas corporativas, los métodos de dirección y gerencia, las estrategias organizacionales o la efectividad y la productividad. Por su parte, Hernández-Vicente et al. (2017) plantean que son la cultura organizacional, el apoyo social, la salud organizacional y la salud de los empleados, los aspectos que representan las dimensiones más importantes para medir la calidad de vida en un determinado ambiente laboral. (Cruz Velazco, 2018)

9. Enfoque - teórico para la comprensión de la práctica

Al contextualizar los anteriores conceptos y en relación con esta sistematización de experiencias, se indagan en varios referentes teóricos, encontrando uno que asocia el trabajo social con la teoría de sistemas, es así como como el Trabajo Social sistémico define como principales propósitos de su intervención mejorar la interacción, la comunicación de las personas con los sistemas que les rodean; mejorar las capacidades de las personas para solucionar los problemas; enlazar a las personas con aquellos sistemas que puedan prestarles servicios, recursos y oportunidades; exigir que estos sistemas funcionen de forma eficaz y humana y contribuir al desarrollo y mejora de la política social. (Viscarret Garro, 2007). Este referente no solo empalma con la comprensión de la práctica sino también con la sistematización de esta experiencia, con la inexistencia de un programa de bienestar que vele por las necesidades de los empleados.

También desde la sistematización de experiencias se encuentran respaldos metodológicos como el enfoque cualitativo, que propone la sistematización de experiencias como una modalidad de la investigación cualitativa, que emplea una metodología para la producción de conocimientos sobre el desempeño de los procesos formativos, orientada hacia el ordenamiento, la reconstrucción e interpretación crítica de lo que obtienen de sus propias experiencias en la realidad social, para cualificarla y comunicarla posteriormente. (Ghiso, Alfredo, 2008)

Es entonces como se encuentra un paradigma que se acomoda a esta sistematización que es el dialógico e interactivo, donde las experiencias son espacios de interacción y comunicación, se pueden leer desde el lenguaje y desde las relaciones contextualizadas. Desde este enfoque se construye conocimiento, a partir de referentes externos e internos

que permiten tematizar problemas que se dan en las prácticas sociales. (Ghiso, Alfredo, 1999)

10. Diseño metodológico

El presente diseño metodológico se divide en tres etapas como se evidencia a continuación, donde en cada una de ellas se establecen los pasos metodológicos y los elementos que llegarán a ser ejecutados y se tendrán en cuenta para el desarrollo de cada una de las etapas.

10.1 Estrategias e instrumentos de recuperación de la práctica

Para lograr una recuperación de la práctica de forma ordenada, lógica y secuencial, se debe contar con una visión global de los principales actores y acontecimientos en todo el proceso con el fin de no dejar por fuera aspectos relevantes de la práctica a sistematizar.

Es así, como se parte de que la recuperación de la práctica será una construcción colectiva, contando con varias estrategias e instrumentos que ayuden a la recolección de datos que fortalecen la sistematización, para ello, se contará con el apoyo de la administración de la Fundación, con quien se busca describir sus perspectivas y relatos, además de los relatos de los actores involucrados, incluyéndome, se hará lectura extensa del contexto, revisión documental de la fundación y del diario de campo de la práctica realizada, se cuenta con entrevistas semiestructuradas, dos test, un llamado ¿te encuentras satisfecho en tu lugar de trabajo?, el otro llamado: rueda de la vida y del trabajo, estos últimos aplicados a una muestra representativa de los empleados de la fundación y así se develan las problemáticas que acarrea la ausencia del programa de

bienestar laboral. Es entonces, como contando con todos estos insumos, se organizará la información para su posterior análisis y recuperación de la práctica.

10.2 Estrategia para la reconstrucción de la memoria del proceso

Para la reconstrucción de la memoria de la sistematización se tendrá como principal aliado la narrativa, el contar la historia como tal, dándole un orden cronológico, para así ir recolectando las experiencias más significativas y confrontarlas con los resultados obtenidos, con el objetivo de obtener una interpretación crítica, una construcción y reflexión colectiva para encontrar momentos significativos que ayuden a la generación de nuevas experiencias y aprendizajes, es entonces como se pretende entrelazar desde la narrativa las perspectivas de los actores y así alimentar la memoria de esta sistematización.

10.3 Estrategia para el análisis e interpretación crítica de la práctica

La estrategia para el análisis e interpretación de la práctica es propiamente realizar un documento que sirva de insumo para dar a conocer, socializar y difundir la práctica sistematizada para que algún día llegue a servir como insumo o ejemplo para otras organizaciones o personas que deseen sistematizar, donde las lecciones aprendidas no se queden solo en el papel sino que se difundan y sean material de consulta, con el fin de seguir construyendo conocimiento y dejar no solo en los actores claves del proceso sino en otros lectores nuevos aprendizajes.

11. Recuperación histórica de la práctica, análisis y reflexión con los actores del proceso.

El proceso de práctica que se realizó y sistematizó, inició bajo la necesidad de que la Fundación Hermanos de los desvalidos no cuenta con un programa de bienestar que respalde y acompañe las labores de los empleados, según el cooperante, la necesidad fue haciéndose más latente con el pasar de los días y el crecimiento de la población que era atendida en la fundación y por ende el crecimiento de la plantilla de empleados, por eso en el periodo 1 del año 2021, optaron por implementar una plaza de práctica para un estudiante de trabajo social que apoyara las actividades de bienestar laboral, lo que apunto en su momento a suplir dicha necesidad.

Para iniciar con el acercamiento a los empleados se implementó un encuentro inicial con la aplicación de instrumentos a una muestra representativa de los empleados de la fundación, entre ellos, una entrevista semiestructurada (ver anexo 1) y dos test uno llamado la rueda de la vida y del trabajo (ver anexo 2) y otro llamado ¿te encuentras satisfecho en tu lugar de trabajo?, (ver anexo 3).

Luego de la aplicación de los instrumentos, se tabulo la información y se realizaron gráficas con los resultados, lo que hizo salir a flote las problemáticas que acarrea no contar con un programa de bienestar que motivara y diera valor agregado a las labores de los empleados y así ir visualizando como repercute en el trabajo de los empleados la ausencia de dicho programa.

La aplicación de los instrumentos se llevó a cabo en el primer semestre del año 2021, donde se midieron aspectos como: las relaciones interpersonales, la calidad de vida en el trabajo, el trabajo en equipo, ambiente laboral, capacitación, entre otros. Con esta medición se encontraron las problemáticas que dieron lugar a la realización del diagnóstico y de forma implícita se visualizan consecuencias en el ámbito laboral de no contar con el programa de bienestar.

Las problemáticas más representativas que se diagnostican con la aplicación de los instrumentos fueron: poco trabajo en equipo, falta de comunicación asertiva, inadecuada resolución de conflictos, sobre carga laboral, ambiente laboral pesado, poca atención a las relaciones interpersonales y los empleados no se sienten reconocidos y valorados en el ámbito laboral.

Luego de este acercamiento, conocer las problemáticas y socializarlas con los cooperantes y directivos de la fundación, se priorizaron algunas de ellas, para iniciar en el segundo semestre del año 2021 el proceso de intervención y de aproximación para que los empleados por medio de actividades como talleres, jornadas recreativas y lúdicas, jornadas de capacitación, introyectarán la necesidad de crear buenos hábitos como el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales, la comunicación asertiva, el valor agregado de sentirse reconocidos, para así, iniciar a estrechar la brecha que había entre el empleo y la satisfacción de hacer parte de una organización.

Todas estas actividades y acercamientos permitieron que tanto los empleados como los directivos, aprendieran y reconocieran la importancia de contar con un programa de bienestar laboral que fomente sentido de pertenencia, que genere lineamientos de los resultados del trabajo de los empleados con los indicadores óptimos que quieren alcanzar los directivos de la organización, para así, crear conciencia de que las problemáticas debían ser abordadas desde la calidad de vida laboral y la percepción de los empleados de su entorno laboral.

Es así, como los empleados y directivos se dieron cuenta que las problemáticas estaban representando las consecuencias y como estas repercutían en el ámbito y en la calidad de vida laboral de los empleados.

En el último periodo se evidencia que la percepción de los empleados en cuanto a las problemáticas y la falta del programa de bienestar laboral, creo un acercamiento de los

directivos con los empleados del área asistencial, propiciando que la fundación se convirtiera en un lugar ameno, donde los empleados se sienten reconocidos, valorados y reconocen el esfuerzo de la organización por suplir necesidades y mitigar las problemáticas que parten de la ausencia del programa de bienestar laboral. En este proceso se buscó la participación de todos los actores involucrados, para así seguir consolidando un trabajo en equipo que beneficie a la mayor parte de los involucrados en el proceso.

Además, con todo este proceso, se trató de dar solución a las problemáticas o al menos mitigar los impactos de la ausencia del programa de bienestar laboral, con la creación de conciencia, de la apropiación de los empleados y directivos de suplir necesidades y de estar prestos a mejorar para que así se modificara el ámbito de calidad en la organización.

12. Significación de la práctica o interpretación, lecciones aprendidas

Cuando se trabaja con organizaciones desde la percepción de los empleados, los aprendizajes nacen desde la empatía, el reconocimiento del otro como sujeto sintiente y sujeto que tiene un empleo para suplir sus necesidades básicas, es entonces, como en esta práctica, se puede resaltar el compromiso que adquirió la fundación con garantizar una adecuada calidad de vida y minimizar la incidencia de las problemáticas, además se debe resaltar el compromiso de los empleados generando conciencia acerca de las posibles soluciones, trabajando desde la introspección como forma de aprendizaje y reflexión para continuar en busca conjuntamente de un espacio de empleo favorable para el desarrollo de las competencias y los lineamientos organizacionales.

La práctica fue un espacio de aprendizaje en todo su contexto y para todos los actores, a todos y cada uno apporto aprendizajes desde su perspectiva e incito a que los empleados y la fundación se empoderaran de su realidad y esto dio paso a afrontar las problemáticas y necesidades de una forma en la que todos logran objetivos.

Se puede resaltar el compromiso de la Fundación y de los empleados para tener un mejoramiento continuo en las problemáticas que acarrea el no contar con el programa de bienestar laboral, para que así se fueran consolidando procesos y generando un valor agregado en el ámbito laboral.

Es entonces, como entre las lecciones aprendidas se puede mencionar la constancia, la entrega de la organización, la persistencia de los empleados y no desfallecer en el intento de fortalecer y cooperar para crear un equilibrio entre lo laboral y personal, apoyando a cerrar la brecha del hecho que no se cuenta con el programa de bienestar en la fundación y el sentimiento de construir en conjunto un mejor lugar para trabajar, estar y ser.

Sin embargo, no todo el proceso fue fácil, existieron obstáculos y brechas que impulsaron y crearon retos que quedan como lección aprendida para reinventarse como profesional, tratar de motivar a las personas, gestionar recursos no solo monetarios sino también locativos, incentivar a los empleados para que se concientizaran de la importancia de participar en los encuentros, además de que contaran con la disposición de participar en las actividades que eran pensadas desde las necesidades que resultaron de la aplicación de los instrumentos, por lo tanto las necesidades nacen desde ellos mismo, por lo cual se hacía más importante aún su participación, la creación de esta conciencia también se considera una lección de gran valor.

Es entonces, como en este punto se considera una experiencia en la que se obtuvo conocimientos, sobre calidad de vida laboral, trabajo en equipo, abordaje a grupos, además de métodos y metodologías que sirven de apoyo para las intervenciones.

La sistematización de la práctica se puede interpretar como un trabajo en conjunto, entre la fundación y los empleados, destacando la confianza y las ganas de la fundación de ser un lugar ameno para trabajar y de los empleados la disposición y receptividad a la hora de trabajar en pro de solucionar o mitigar las problemáticas.

Es acá donde se tiene en cuenta la percepción, la experiencia y la voz directa de los actores, donde basados en el trabajo en conjunto se ve que las problemáticas encontradas son el reflejo y el resultado de no contar con el programa de bienestar lo que repercute directamente en el desarrollo de las actividades propias del trabajo en la fundación. La ausencia del programa de bienestar laboral en la Fundación Hermanos de los desvalidos, repercute en el ámbito laboral ya que surgen problemáticas como falta de trabajo en equipo, inadecuada resolución de conflictos, sobre carga laboral, que se convierten en factores determinantes para los empleados y al no contar con dicho programa no existe tampoco una ruta adecuada para la resolución de los conflictos internos y se convierte en un lugar poco agradable para trabajar porque además de las problemáticas no hay ruta de soluciones.

A modo de conclusión, se destaca que el bienestar laboral en el contexto actual es una parte fundamental dentro del engranaje de las organizaciones pero muchas veces es opacado por un buen sueldo o por condiciones diferentes y con eso se cree que se solucionan las problemáticas, sin embargo, la mayoría de instituciones están apostando a crear programas que garanticen un trabajo lleno de beneficios no solo reflejados en el sueldo sino también en aspectos relacionados con el ser, con el bienestar no solo de trabajadores sino de ser personas.

Y con la participación de los actores y sus respectivas se denota que el resultado que arrojan las problemáticas es lo que repercute en el ámbito laboral de los empleados y que la mitigación de estas, se convierte en prioridad de la Fundación para no dejar solo plasmado en documentos sino también trascender en la generación de conocimientos, perspectivas y soluciones.

13. Anexos

Anexo # 1

Entrevista

Momentos de la entrevista:

1. Presentación de la practicante, el por qué y para que se están realizando estas actividades, cual es la finalidad y el objetivo de la realización de esto e informar la intención de crear un programa de bienestar laboral en la Fundación.
2. ¿Cuáles cree usted que son las principales falencias que existen en la Fundación con referencia al bienestar laboral?
3. Una de las principales motivaciones para la creación del programa de bienestar laboral es el acercamiento a los empleados y que nazca de las necesidades propias de ellos, por lo tanto es de suma importancia su participación en las actividades para la recolección de datos, ¿se siente motivado a participar en ellas?
4. ¿Qué percepción tiene a cerca de la creación del programa de bienestar laboral y que sugerencias tendría para que sea más llevadera la participación en este?

Resultado de la entrevista representado en una matriz de problemas

Matriz de descripción de problemas

PROBLEMA	DESCRIPCIÓN	EVIDENCIA
-----------------	--------------------	------------------

Poco trabajo en equipo	A pesar de que los empleados conocen la importancia del trabajo en equipo no ponen en práctica esta modalidad de trabajo	El 80% de los empleados entrevistados presentan problemas a la hora de trabajar en equipo
No existe comunicación asertiva	Los empleados tienen dificultades para comunicar sus ideas frente a sus compañeros o los jefes	El 100% de los empleados entrevistados presentan problemas con una buena comunicación con sus compañeros y empleados
Inadecuada resolución de conflictos	En los empleados no se cuenta con habilidades básicas de resolución de problemas	El 75% de los empleados entrevistados presentan problemas con la adecuada resolución de conflictos
Sobrecarga laboral	Los empleados tienen muchas funciones a su cargo y la jornada laboral se vuelve tediosa	El 50% de los empleados entrevistados presentan problemas con la sobrecarga laboral
No se reconocen los logros a los empleados	Los empleados no cuentan con algún reconocimiento de sus logros	El 50% de los empleados entrevistados consideran que hace falta el reconocimiento de los logros.

Anexo # 2

Test rueda de la vida y del trabajo

Rueda de la vida y el trabajo

Guías y modelos

A continuación encontrará un ejercicio de diagnóstico, que podrá realizar usted o con acompañamiento de un coach (recomendado), con el fin de determinar su estado frente a las diferentes áreas que integran su vida y su trabajo.

Objetivos

1. Las ruedas se componen de varias áreas que integran su vida y su trabajo. Cada área se encuentra numerada de 1 a 10, donde uno (1) significa que ha recibido poca atención y diez (10) la máxima.
2. Fije una calificación a cada área.
3. Reflexione sobre aquellas áreas en las que ha dedicado mayor o menor atención.
4. Identifique si sólo se ha enfocado en unas áreas particulares.
5. Establezca unos compromisos para mejorar aquellas áreas con menor atención. Cada semana deberá trabajar en ellas.
6. Determine un espacio de tiempo para volver a evaluar las diferentes áreas.

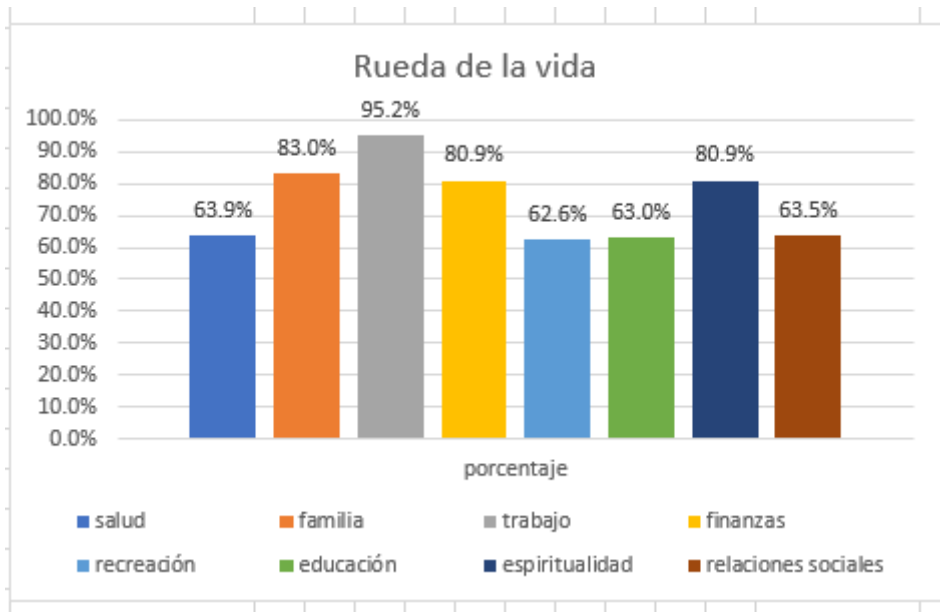
¿Cómo está el equilibrio en mi vida y en mi trabajo?

FACTORES			
VIDA	NIVEL	TRABAJO	NIVEL
Salud	Seleccione	Claridad en el rol y la tarea	Seleccione
Familia	Seleccione	Administración del tiempo	Seleccione
Trabajo	Seleccione	Relaciones con jefes	Seleccione
Finanzas	Seleccione	Trabajo en equipo	Seleccione
Recreación	Seleccione	Desempeño	Seleccione
Educación	Seleccione	Relaciones con clientes	Seleccione
Espiritualidad	Seleccione	Compromiso Organizacional	Seleccione
Relaciones sociales	Seleccione	Capacitación en la empresa	Seleccione



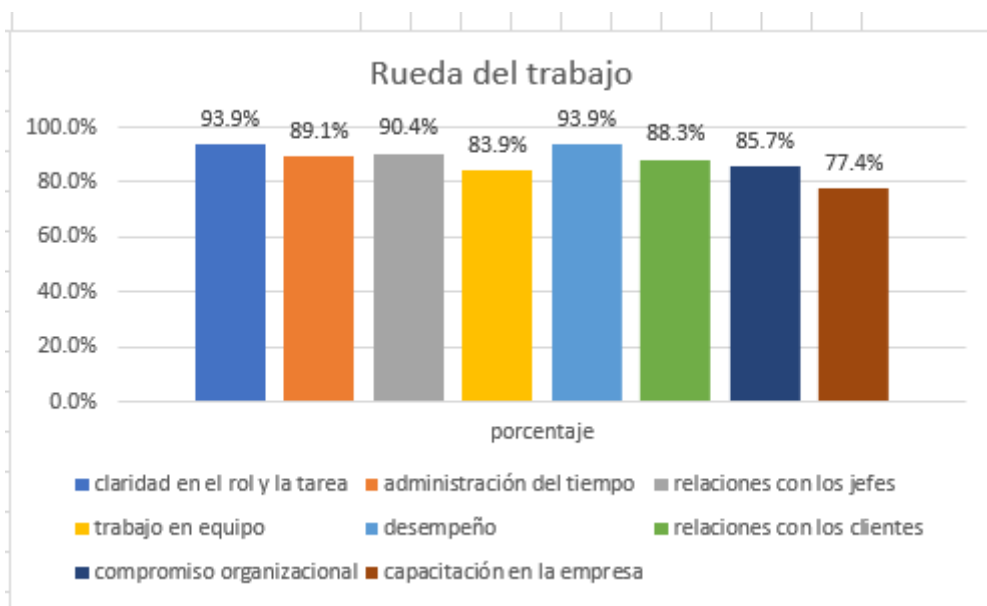
(legis Gestion Humana.com, 2021)

Resultado representado en gráficas



Diseño propio.

Luego de realizar la actividad llamada rueda de la vida y del trabajo de forma individual a los empleados, al tabular la información y convertir los resultados en gráficas, se evidencia que los porcentajes más bajos de la gráfica, los ítems más afectados en relación a los aspectos de la vida de los empleados son: la recreación, la educación, las relaciones sociales y la salud.



Diseño propio.

Luego de realizar la actividad llamada rueda de la vida y del trabajo de forma individual a los empleados, al tabular la información y convertir los resultados en gráficas, se evidencia que los porcentajes más bajos de la gráfica, los ítems más afectados en relación a los aspectos del trabajo de los empleados son: la capacitación en la empresa y el trabajo en equipo.

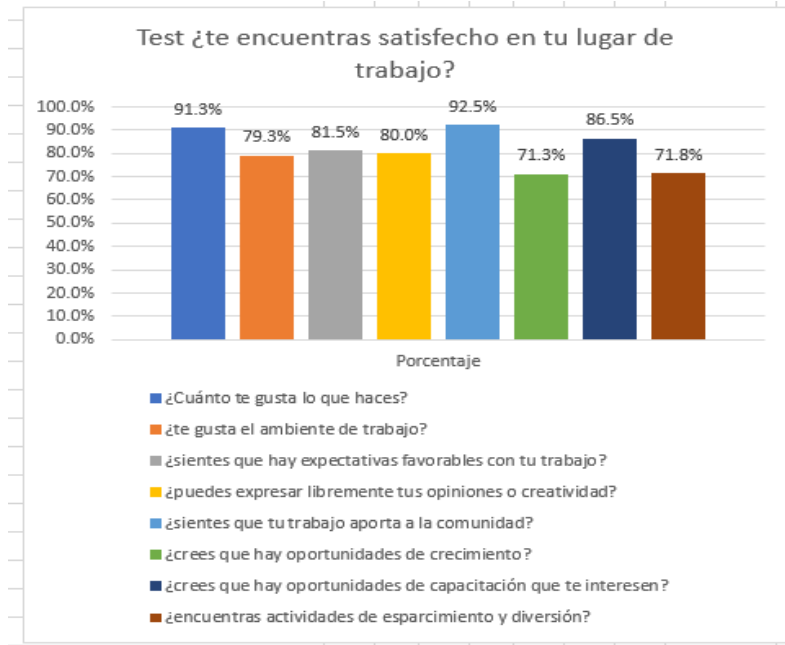
Anexo # 3

Test: ¿te encuentras satisfecho en tu lugar de trabajo?

1. ¿Cuánto te gusta lo que haces?		Marque con una X
<i>Atención: Debes dar una calificación sincera entre 1 y 4</i>		
Elija una calificación entre 1 y 4	Seleccione...	
2. ¿Te gusta el ambiente de trabajo?		
Elija una calificación entre 1 y 4	Seleccione...	
3. ¿Sientes que hay expectativas favorables con tu trabajo?		
Elija una calificación entre 1 y 4	Seleccione...	
4. ¿Puedes expresar libremente tus opiniones y creatividad?		
Elija una calificación entre 1 y 4	Seleccione...	
5. ¿Sientes que tu trabajo aporta a la comunidad?		
Elija una calificación entre 1 y 4	Seleccione...	
6. ¿Crees que hay oportunidades de crecimiento?		
Elija una calificación entre 1 y 4	Seleccione...	
7. ¿Crees que hay oportunidades de capacitación que te interesen?		
Elija una calificación entre 1 y 4	Seleccione...	
8. ¿Encuentras actividades de esparcimiento y diversión?		
Elija una calificación entre 1 y 4	Seleccione...	

(legis Gestion Humana.com, 2021)

Resultado representado en gráficas



Diseño propio.

Luego de realizar el test de forma individual a los empleados, al tabular la información y convertir los resultados en gráficas, se evidencia que los porcentajes más bajos de la gráfica, por ende los asuntos críticos en los empleados son: no hay oportunidad de crecimiento en la Fundación, no se encuentran espacios de esparcimiento y diversión y no les gusta el ambiente laboral.

Anexo # 4

Empleados participando de las actividades



14. Bibliografía:

- legis Gestion Humana.com. (10 de Febrero de 2021). *legis Gestion Humana.com*.
Obtenido de legis Gestion Humana.com:
<https://www.gestionhumana.com/herramientas/guias-y-modelos>
- Barley, S. R., Kunda, G., 1992. “Estructura y diseño vs. Lealtad y sentimiento: oleadas de ideologías racionales y normativas de control en el discurso gerencial”, en: *Tecnología Administrativa*, v. IX, n. 20, p. 135-192.
- Grote, G. y Guest, D. (2017). El caso para revitalizar la calidad de la investigación de la vida laboral. *Relaciones humanas*, 70 (2), 149-167.
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726716654746>
- Urra Canales, M., & Chaparro Maldonado, M. Y. (2013). *Trabajo social en la gestión del talento humano: de lo operativo a lo estratégico*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/319235808_Trabajo_social_en_la_gestion_del_talento_humano_de_lo_operativo_a_lo_estrategico/link/599cfa280f7e9b892bb00613/download
- Cruz Velazco, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y gestión*, N.º 45. *Universidad del Norte.*, 58-81.
- Ghiso, Alfredo. (2008) “La sistematización en contextos formativos universitarios”. En: *Colombia Revista Internacional Magisterio*. ISSN: 04169240. Ed: v.33, fasc.1. Pp.96-96.
- Ghiso, A. (1999). De la Practica singular al diálogo con lo plural. Aproximaciones a otros tránsitos y sentidos de la sistematización en épocas de globalización. La Piragua. *Revista Latinoamericana de Educación*. Sistematización de prácticas en América Latina.