

**Proyecto social de práctica trabajo social  
Juntos somos bienestar laboral**

**Margarita María Puerta Correa  
Estudiante Trabajo Social**

**Angela Johana Vargas Hernandez  
Asesora de práctica**

**Universidad Católica Luis Amigó**

**Facultad de Ciencias Sociales Salud y Bienestar  
Programa Trabajo social**

**2024**

## Tabla de contenido

1.	Introducción.....	5
2.	Identificación general de la agencia de práctica.....	6
2.1	Contexto Institucional.....	6
2.2	Organigrama.....	7
2.3	Contextualización de la agencia – ámbito de intervención .....	8
2.3.1	Naturaleza de la organización y rol del practicante:.....	8
2.3.2	<i>Objeto de intervención</i> .....	8
2.4	Reseña Histórica .....	8
2.5	Direccionamiento estratégico: .....	9
2.5.1	Misión.....	9
2.5.2	<i>Visión</i> .....	9
2.5.3	Políticas.....	9
2.6	Programas- proyectos-servicios.....	10
3.	Relación con políticas públicas y planes de desarrollo .....	10
4.	Caracterización de la población.....	12
4.1	Gráfica 1 Rango de edades: .....	12
4.2	Gráfica 2. Género: .....	12
4.3	Gráfica 3. Ciudad sede: .....	13
4.4	Gráfica 4. Nivel de escolaridad: .....	13
4.5	Gráfica 5. Áreas del cargo: .....	13
4.6	Gráfica 6. Antigüedad en la empresa: .....	14
4.7	Gráfica 7. Estado civil: .....	14
4.8	Gráfica 8. Tipología familiar: .....	14
4.9	Gráfica 9. Hijos: .....	15
5.	Definición, análisis y priorización de la problemática .....	15
5.1	Descripción del problema o interés inicial .....	15
5.2	<i>Conceptualización de las problemáticas – revisión y construcción conceptual</i> .....	16
5.3	Recolección de la información – técnicas e instrumentos para la recolección de la información y su justificación. ....	18
5.3.1	<i>Aplicación de técnicas</i> .....	18
5.3.2	Aplicación de instrumentos .....	18
5.4	Análisis de los problemas .....	19
5.4.1	Matriz de descripción del problema .....	19

5.4.2	<i>Matriz de Vester</i> .....	21
5.4.3	Plano cartesiano .....	22
5.4.4	Árbol de problema. ....	23
6.	Plan de ejecución .....	24
6.1	<i>Objetivo general</i> .....	24
6.2	<i>Objetivos específicos</i> .....	24
7.	Diseño metodológico .....	24
7.1	Método de intervención – trabajo social laboral .....	24
7.2	<i>Modelo de intervención – modelo psicosocial.</i> ....	25
7.3	Tipología de intervención .....	26
8.	Plan de operacionalización .....	27
8.1	Objetivo General: .....	27
8.2	<i>Objetivos específicos</i> .....	27
8.2.1	Objetivo específico 1 .....	27
8.2.2	Objetivo específico 2 .....	28
8.2.3	Objetivo específico 3 .....	29
9.	Cronograma juntos somos bienestar laboral .....	30
10.	Presupuesto .....	31
11.	Seguimiento y evaluación .....	32
11.1	Plan de indicadores .....	32
12.	Análisis .....	35
12.1	Objetivo 1: .....	35
12.1.1	Indicadores cuantitativos: .....	35
12.1.2	Indicador cualitativo: .....	37
12.2	Objetivo 2 .....	38
12.2.1	Indicadores cuantitativos: .....	38
12.2.2	Indicador cualitativo: .....	40
12.3	Objetivo 3: .....	40
12.3.1	Indicadores cuantitativos: .....	41
12.3.2	Indicador cualitativo: .....	43
13.	Conclusiones .....	44
14.	Recomendaciones .....	46
14.1	Solenis .....	46
14.2	Recursos humanos .....	46

14.3	Procesos de prácticas .....	46
14.4	Aspectos para fortalecer .....	47
15.	Anexos .....	48
15.1	Anexo 1 – Instrumento de recolección de información.....	48
15.2	Anexo 2 Actividad campaña Cáncer de seno .....	49
15.3	Anexo Charla manejo integral del estrés .....	51
16.	Referencias .....	52

## 1. Introducción

El proyecto **juntos somos bienestar laboral** en Solenis Colombia S.A.S, como propuesta de intervención está fundamentado en un diagnóstico social realizado desde los procesos de bienestar laboral en la organización; lo que permitió identificar como problemática central la falta de nuevos espacios de participación dentro del programa de bienestar laboral que posibiliten la vinculación de los empleados de las diferentes áreas. Siendo pues, uno de los desafíos al quehacer profesional del trabajador social; a partir de este confluyen ineludiblemente diversos factores que acentúan la afectación y el desequilibrio organizacional porque su prevalencia inherente en la dinámica laboral requiere de atención.

Para lo cual, se propone con el proyecto desarrollar estrategias articuladas que beneficien a los actores involucrados y que permita no solo fortalecer la dinámica y cohesión grupal laboral; si no permear individual y colectivamente en sus entornos directos, potenciando escenarios de participación vinculantes, oportunos desde la individuación y reconocimiento de intereses, necesidades y aspectos a incluir dentro de los procesos de bienestar laboral desde los empleados y para los empleados. Es decir, se busca brindar estrategias aplicables que promuevan el fortalecimiento de nuevos espacios de participación dentro del programa de bienestar laboral; como factor diferenciador desde la escucha activa, la equidad, inclusión y apropiación de múltiples elementos imprescindibles dentro del contexto laboral impactando en todas las dimensiones de los trabajadores dentro del territorio nacional.

## 2. Identificación general de la agencia de práctica

**Nombre:** Solenis

**Razón social:** Solenis Colombia S A S

**Dirección:** Autopista Norte, parque industrial del norte. Bodega 104 km 25

**Teléfono:** 6044446365

**Municipio:** Girardota

**Departamento:** Antioquia

### 2.1 Contexto Institucional

**Solenis** – una fuerza para un cambio sustentable, como entidad desde el ámbito empresarial; busca no solo atender a todos los requerimientos desde los procesos de producción acordes a las demandas del mercado actual y los diferentes actores relacionados con el mismo en el entorno en el que están inmersos. Si no, desde el contexto organizacional a través de múltiples herramientas, estrategias y acciones impactar en el bienestar de todos los colaboradores que trabajan en la misma, permeando en su calidad de vida; permitiendo potenciar los procesos internos desde la innovación, la responsabilidad social y la sostenibilidad como factor diferenciador de su enfoque institucional. A su vez, desde el trabajo social en el área de Recursos Humanos, se busca afianzar los objetivos institucionales, fortalecer la cultura organizacional, fomentar el bienestar dentro de los trabajadores u otros; a través de diferentes competencias como el liderazgo, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo que promuevan el equilibrio individual y organizacional.

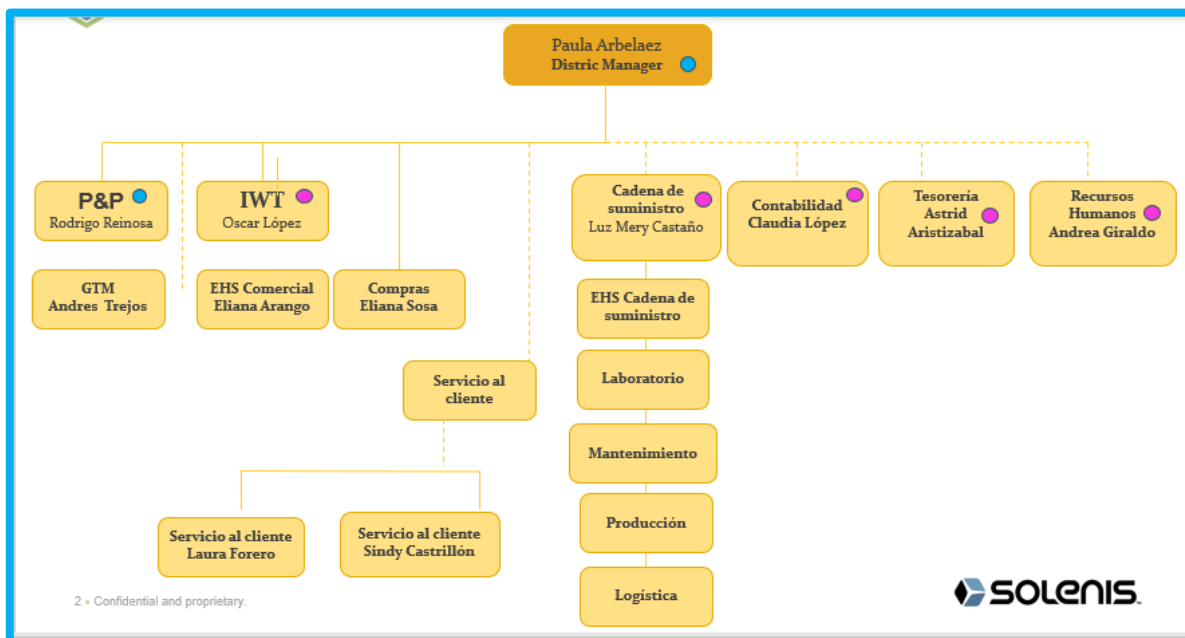
El segundo nivel de práctica como trabajadora social en formación, busca ejecutar un proceso de intervención que parte del diagnóstico a establecer acorde a las particularidades del escenario en el que se desarrollará la práctica; posibilitando la generación de una propuesta de intervención factible y pertinente que atienda a la misma. Para lo cual, **Solenis** como multinacional generadora de productos químicos y soluciones para el agua; permitirá desde el ámbito organizacional reconocer, determinar, ejecutar y evaluar posteriormente las múltiples especificidades que convergen desde el trabajo social laboral.



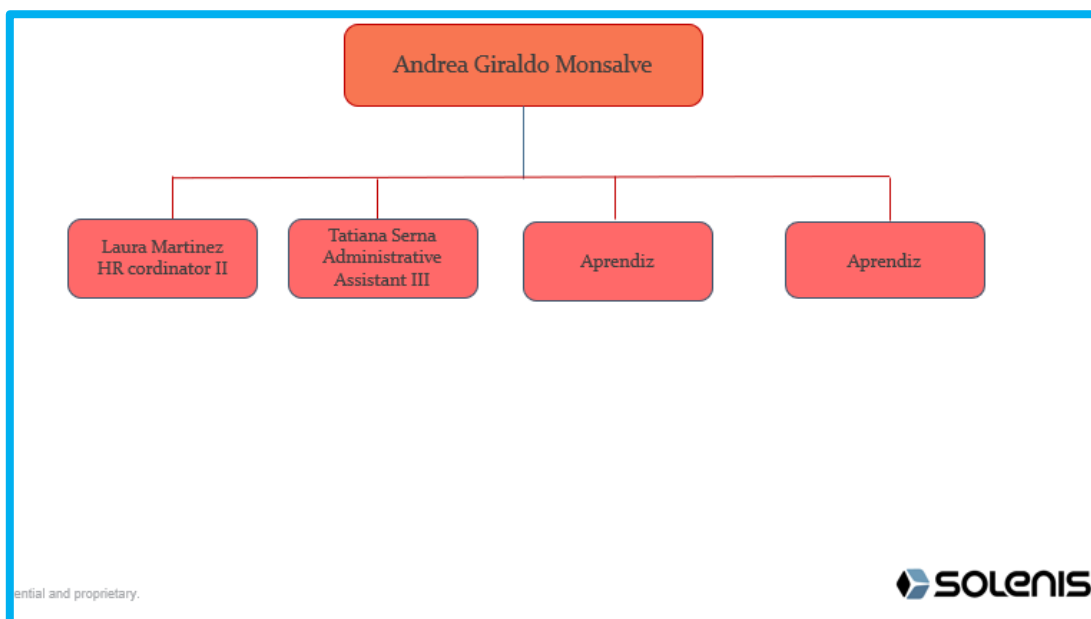
(Solenis, s.f)

## 2.2 Organigrama.

Con relación al organigrama institucional, encontramos en primera instancia un organigrama macro de acuerdo con las principales áreas de la multinacional. (Solenis, s.f)



A su vez, el proceso de prácticas se gesta desde el área de RH la cual está conformada de la siguiente manera: (Solenis, s.f)



## 2.3 Contextualización de la agencia – ámbito de intervención

### 2.3.1 Naturaleza de la organización y rol del practicante:

**Solenis - una fuerza para un cambio sustentable**, busca como multinacional generar las soluciones que se necesitan desde diferentes actores y entornos para lograr sus objetivos operacionales y de sustentabilidad; de la mano de tecnologías avanzadas y asistencia experta para industrias que hacen un uso intensivo del agua; impactando en el mantenimiento de esta. (Solenis, s.f.)

Desde lo anterior, dentro del rol como trabajadora social en formación y articulado desde el contexto laboral en el área de Recursos Humanos escenario de la práctica como tal; se busca abordar holísticamente a los trabajadores de la empresa y las diversas particularidades en las cuales están insertos los mismos desde su realidad actual. Ya que, son especificidades propias de cada sujeto que no se pueden desligar y que en múltiples ocasiones confluyen dentro del entorno organizacional; garantizando la promoción y el fortalecimiento de actividades desde el bienestar, la comunicación asertiva, escucha activa u otras dimensiones que les sirva como herramientas de correlación, trabajo en equipo, productividad, impactando no solo desde la responsabilidad social empresarial; si no, en su calidad de vida en general.

### 2.3.2 Objeto de intervención

Fortalecimiento de los procesos de bienestar laboral en Solenis Colombia S.A.S a nivel nacional, que promuevan dentro de la dinámica laboral la participación equitativa, vinculante e integral; permeando en el equilibrio y calidad de vida de los empleados a nivel individual y organizacional.

## 2.4 Reseña Histórica

Multinacional fue fundada hace más de 100 años, como forma de ayudar a mejorar la eficiencia operativa, la sustentabilidad y mantenimiento de la limpieza y salud del agua; su larga historia incluye nombres empresariales como: Drew, Betz Laboratories, Hercules, Stockhausen y Ashland Water Technologies; así como las más recientes adquisiciones e hitos Solenis Colombia S.A.S que surgió el 30 de octubre del 2013. En la actualidad, son un proveedor de especialidades químicas y una empresa de tratamiento de aguas líder con una presencia verdaderamente global; con más de 6.500 empleados y 49 plantas de fabricación, dentro de sus operaciones abarcan 130 países y seis continentes. (Solenis, s.f.)

Por lo cual, resuelven los retos más difíciles del tratamiento de agua y la mejora de los procesos para clientes de los mercados de consumo, industrial y agua para piscinas; a través de las personas, la experiencia y la tecnología. Es decir, esos elementos esenciales les ayudan a establecer los sólidos vínculos necesarios para lograr un mayor valor, cumpliendo sus objetivos de sustentabilidad. (Solenis, s.f.)

## **2.5 Direccionamiento estratégico:**

### **2.5.1 Misión**

En Solenis, nuestro objetivo es ser el proveedor más confiable para cada cliente, resolviendo problemas con la experiencia, la tecnología y las personas adecuadas. Estamos aquí para agregar valor. Nuestras soluciones promueven la sostenibilidad al reducir el uso de energía y agua y el desperdicio de materias primas, además de mejorar la productividad y la eficiencia operativa. Para la génesis de cada solución, nuestros clientes recurren a Solenis. (Solenis, s.f.)

### **2.5.2 Visión**

En Solenis, nuestra visión es asegurar el éxito del cliente a través de procesos innovadores y soluciones de tratamiento de agua. Estamos orgullosos de trabajar para garantizar un mundo en el que exista la sostenibilidad y la eficiencia operativa y se documente de forma más eficaz de lo que jamás se había imaginado. (Solenis, s.f.)

### **2.5.3 Políticas.**

Política de responsabilidad care – medio ambiente, seguridad y salud laboral y seguridad material / patrimonial: Solenis tiene como compromiso proteger el medio ambiente, garantizando la salud, protección y seguridad de los trabajadores, sus familias y las comunidades con las que se encuentran inmersos. A partir del esfuerzo por ofrecer una gestión excepcional de los productos en apoyo a sus clientes, proveedores y mercados a los que sirven; busca desde el trabajo ser una empresa líder en esas áreas, desde el compromiso a operar sus plantas y negocios globales mediante el uso de los principios del Responsible Care. (Solenis, s.f.)

Política de calidad: Solenis se compromete con la excelencia en calidad. Su objetivo es lograr que las relaciones sean mutuamente beneficiosas con sus clientes, desde productos y servicios con calidad; a partir del establecimiento de metas y objetivos, busca la mejora continua en los procesos y las capacidades del sistema, desde la medición de su propio desempeño. Siendo pues, el trabajo en equipo un impulso para la mejora; donde su objetivo es siempre entregar valores a sus clientes y partes interesadas. (Solenis, s.f.)

Política de sustentabilidad: Solenis realiza sus actividades comerciales sostenibles, conforme a las leyes, reglamentaciones y normas internas aplicables en el ámbito ambiental, de salud y de seguridad; adhiriéndose a altos estándares éticos, desde el compromiso al respeto por los DDHH. Las principales responsabilidades de Solenis abarcan la seguridad y salud de los clientes y comunidades, así como la prevención al impacto ambiental desde la responsabilidad social empresarial. (Solenis, s.f.)

De igual manera, frente a la práctica profesional en el área de Recursos Humanos; se busca articular oportuna e integralmente a todos los actores que hacen parte del contexto laboral; estableciendo espacios vinculantes de inclusión, empatía, equilibrio, calidad y bienestar; que fortalezcan no solo las políticas internas, si no que permee las múltiples particularidades

inherentes dentro de la dinámica laboral y grupal de los diferentes escenarios que comprende la organización. Sin desligar los elementos que confluyen desde las realidades personales, familiares y sociales en las que están insertas los mismos y su correlación; fomentando desde el respeto, la equidad, el reconocimiento a la diversidad y el diálogo; los diferentes procesos organizacionales y la mitigación a las problemáticas subyacentes intrínsecas.

## **2.6 Programas- proyectos-servicios**

Solenis Colombia S.A.S, como organización busca fomentar y fortalecer constantemente el equilibrio, bienestar y calidad de vida de todos sus trabajadores en las diferentes áreas que comprende la organización; sin distinción jerárquica, articula desde el área de Recursos Humanos programas, servicios y beneficios como:

- Programa de reconocimiento, inspire a alguien hoy
- Transporte de la empresa para favorecer mejor el desplazamiento
- Beneficio de bono alimentario mensual
- Convenios con múltiples instituciones para descuentos
- Programa de plan complementario de salud para todos los vinculados
- Programa de un seguro de vida
- Programas específicos de celebraciones importantes en el transcurso del año: cumpleaños, día del hombre-mujer, día del padre-madre, día de la familia, fiesta de fin de año u otros.

## **3. Relación con políticas públicas y planes de desarrollo**

El enfoque organizacional bajo el cual funciona Solenis Colombia S.A.S, parte de la generación de procesos innovadores y soluciones para el agua; donde ineludiblemente se pueden anclar a la Política Nacional para la Gestión Integral del Recurso Hídrico. La cual, tiene como objetivo general,

“Garantizar la sostenibilidad del recurso hídrico, mediante una gestión y un uso eficiente y eficaz, articulados al ordenamiento y uso del territorio y a la conservación de los ecosistemas que regulan la oferta hídrica, considerando el agua como factor de desarrollo económico y de bienestar social, e implementando procesos de participación equitativa e incluyente”. (Minambiente)

Es decir, Solenis como organización dentro de sus políticas internas establece esa protección y cuidado del medio ambiente y el recurso hídrico como: la Política de responsabilidad care – medio ambiente, seguridad y salud laboral y seguridad material / patrimonial acotada anteriormente. Por lo cual, busca que los múltiples procesos creados, implementados y en constante evaluación desde cada área estén alineados a las políticas públicas y planes de desarrollo creados a nivel nacional; garantizando un trabajo articulado desde la correcta aplicación de la norma, la ejecución de procesos seguros, de calidad, sostenibles, con mitigación al impacto del medio ambiente. Siendo pues, Solenis una multinacional con una fuerza para un cambio sustentable.

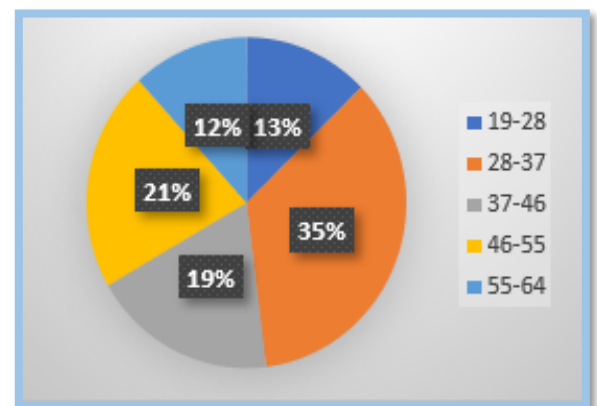
De igual manera, con relación al quehacer del trabajador social; a partir de las múltiples funciones del área de Recursos Humanos lo que se busca es lograr que todas las actividades y estrategias generadas desde esta se articulen conforme a la premisa de protección al medio ambiente y aprovechamiento con mínimo daño de los recursos hídricos, de la mano de un trabajo interdisciplinario e integral con cada área como la de seguridad y salud en el trabajo. Garantizando que todo gire en pro de la sostenibilidad, el logro de los objetivos institucionales, el fortalecimiento de los procesos de producción, de atención al cliente; desde la excelencia y las prácticas de gestión comprometidas con todo el personal a cargo en la compañía, promoviendo la perdurabilidad tanto del crecimiento económico y laboral, como el equilibrio y la calidad de vida organizacional que permeen directamente a la protección y conservación del medio ambiente de la mano de la responsabilidad social empresarial.

#### 4. Caracterización de la población

El presente diagnóstico dentro del contexto laboral de Solenis Colombia S.A.S, tiene como sujetos de intervención los 103 trabajadores a nivel nacional que comprende la empresa como tal; para la construcción inicial del proceso de caracterización la recolección de datos se llevó a cabo a partir de la aplicación de la revisión documental. Desafortunadamente, hasta el momento de acuerdo con las dinámicas laborales y los procesos internos que se llevan dentro de la empresa no se ha podido aplicar una técnica o instrumento específico que posibilite la recolección de información diferente a la clarificada a continuación.

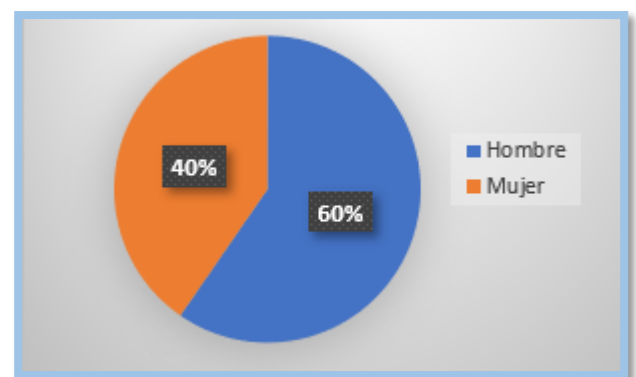
##### 4.1 Gráfica 1 Rango de edades:

Se puede evidenciar como dentro de los trabajadores el rango de edad con porcentaje más relevante es 28-37 años. Sin embargo, es significativo como la suma del rango entre los 46-64 años es casi el mismo valor dentro de la organización con un 33%. Por lo cual, cabe resaltar que de acuerdo con de la clasificación de ciclo vital (Ortiz y García, 2013 p.112) plantean como dentro de esas edades se da la transición del adulto a la vejez; la cual esta demarcada por múltiples cambios a nivel físico y emocional; con repercusiones de índole individual, familiar y social como el proceso de la jubilación y su inevitable oposición al estancamiento.



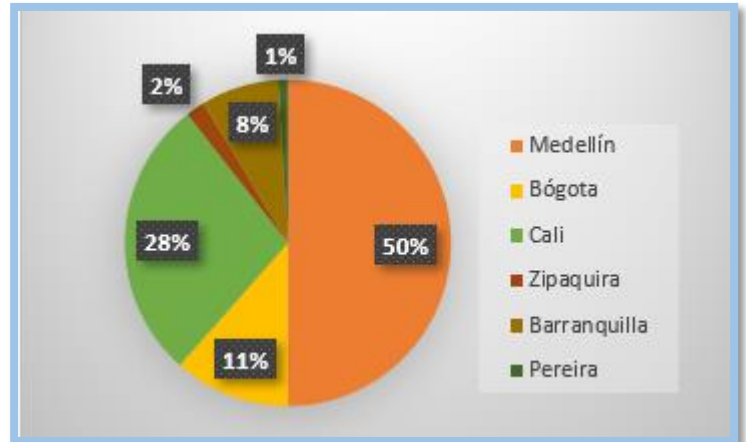
##### 4.2 Gráfica 2. Género:

Dentro del margen del género se puede delimitar que en el entorno laboral es más la presencia de hombres que de mujeres. No obstante, es importante acotar que una de las principales premisas y desafíos de Solenis desde el área de recursos humanos es potenciar los procesos de inclusión en este caso del género femenino; que permita aminorar un poco esta brecha de género desde la equidad.



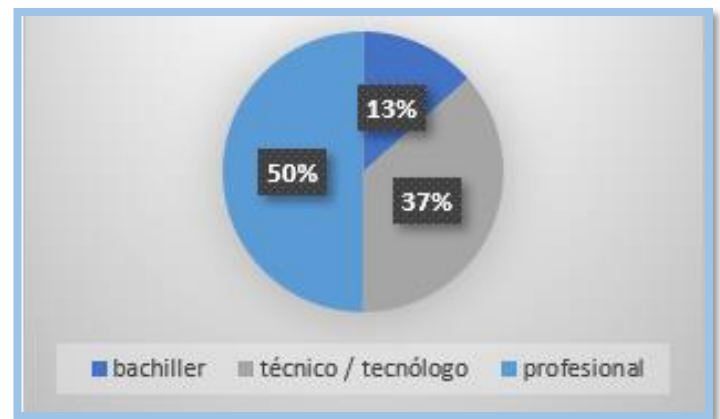
#### 4.3 Gráfica 3. Ciudad sede:

A nivel nacional Solenis Colombia S.A.S cuenta con varias sedes de atención, donde es más significativo la cantidad de empleados en Medellín-Girardota sede principal, seguido por Cali y ya las otras sedes en menor proporción. Así pues, uno de los retos más grandes desde recursos humanos es lograr que los procesos de bienestar sean vinculantes y equitativos para todos.



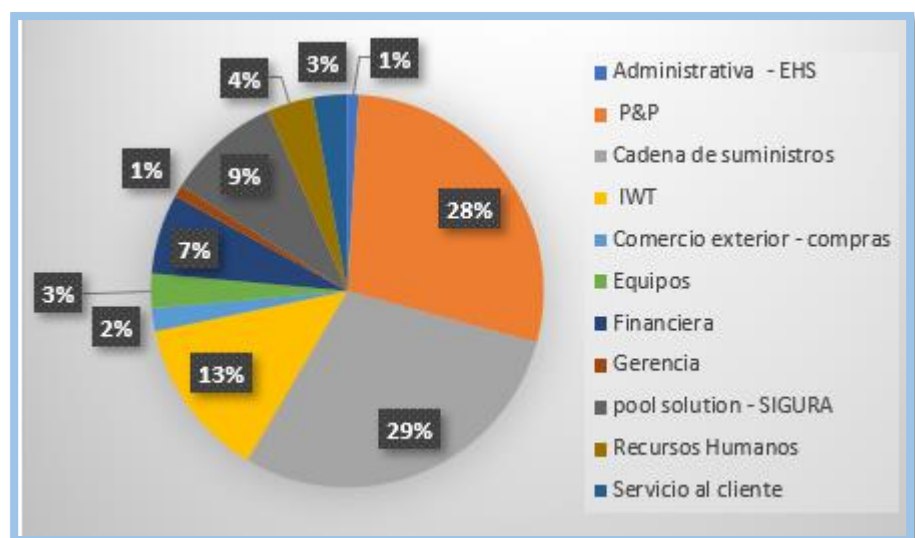
#### 4.4 Gráfica 4. Nivel de escolaridad:

A partir de la revisión documental, se puede inferir como el 50% de los trabajadores de Solenis Colombia S.A.S tienen una carrera profesional para su cargo, seguido significativamente de una técnica/tecnología. Es decir, los procesos académicos son transversales para las diferentes áreas de la organización, garantizando personal idóneo, con múltiples capacidades acordes no solo a las especificidades de la empresa; si no a la realidad actual.



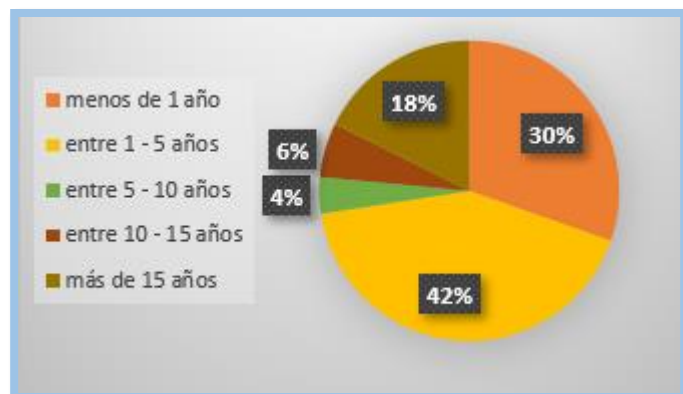
#### 4.5 Gráfica 5. Áreas del cargo:

Dentro de los múltiples procesos que abarca la empresa Solenis como tal, se delimita específicamente por las áreas macro los porcentajes de trabajadores que comprenden las mismas a nivel nacional.



#### 4.6 Gráfica 6. Antigüedad en la empresa:

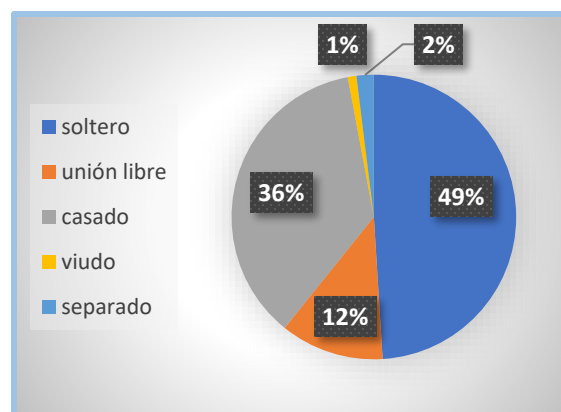
A partir del análisis de la revisión documental de los 103 empleados que tiene Solenis a nivel nacional, se puede evidenciar como hay una tendencia a la estabilidad con los años; siendo más significativo el porcentaje de personas que llevan incluso más de 15 años. Por lo cual, es imperativo resaltar como de entrada Solenis desde sus políticas contempla un contrato indefinido para el trabajador; buscando generar un impacto dentro de la estabilidad y calidad de vida tanto individual como organizacional.



Por otro lado, dentro del contexto familiar; a partir de la revisión documental se genera la caracterización de aspectos relevantes desde su realidad familiar y que no se pueden desligar de lo que son como sujetos y como trabajadores.

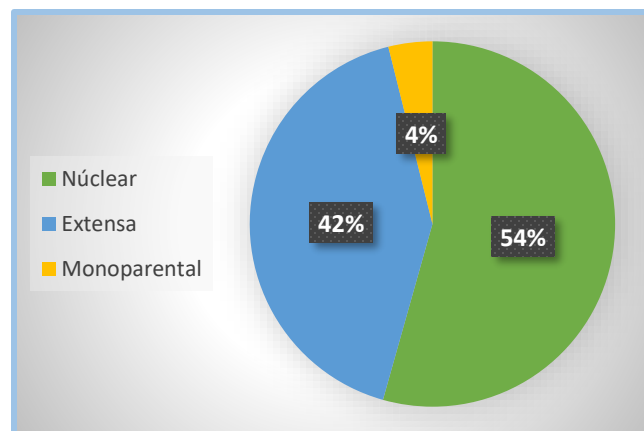
#### 4.7 Gráfica 7. Estado civil:

Dentro de los trabajadores a nivel nacional, se identifica como el 49% son solteros, seguido en un porcentaje significativo por un vínculo conyugal con un 36%.



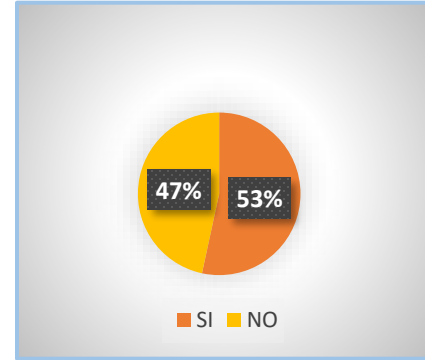
#### 4.8 Gráfica 8. Tipología familiar:

La que predomina dentro de la composición familiar en la cual están inmersas las vidas de los trabajadores es en un 54% la nuclear, seguida de 42% la extensa y un 4% la monoparental en este caso con jefatura femenina.



#### 4.9 Gráfica 9. Hijos:

Desde la revisión documental, de la mano de lo anterior planteado; se puede delimitar como el 53% de los trabajadores tienen hijos, mientras que el 47% no. Siendo pues, no muy significativa la diferencia dentro de los mismos a nivel familiar.



### 5. Definición, análisis y priorización de la problemática

#### 5.1 Descripción del problema o interés inicial

Desde el área de Recursos Humanos donde se gestan todos los procesos de bienestar laboral para los diferentes empleados de Solenis Colombia S.A.S a nivel nacional y frente al quehacer del trabajador social en formación, se posibilita la delimitación de la siguiente problemática; que parte de una lectura holística de la organización, el reconocimiento a las diferentes dinámicas laborales, particularidades propias de cada trabajador, la influencia inherente de la distancia en las demás sedes, los elementos intrínsecos desde cada área que una u otra forma se correlacionan dentro del contexto laboral, u otros elementos. Los cuales, permiten inferir como la falta de nuevos espacios de participación dentro del programa de bienestar laboral que posibilite la vinculación de los empleados de las diferentes áreas, es la problemática más relevante que requiere de un enfoque integral, vinculante y asertivo mitigador de la misma.

No obstante, frente a la delimitación de la problemática principal es ineludible desligar cómo se interrelacionan con esta diferentes factores que influyen directamente con la misma y que requieren de una u otra forma atención y reconocimiento como lo son: la falta de espacios o actividades enfocadas a múltiples temas de interés surgidos directamente desde los trabajadores, la falta de difusión permanente de los beneficios de bienestar laboral, las falencias en el acceso a la información por falta de adaptación a procesos tecnológicos y cómo intrínsecamente desde cada área en específico surgen elementos que influyen directamente en el escenario organizacional.

A su vez, es imperativo enfatizar cómo desde el área específica de Recursos Humanos y los procesos de bienestar laboral; se debe reconfigurar y pensarse en la generación de nuevos espacios, estrategias y herramientas donde el empleado se sienta individualizado, escuchado y a gusto con las necesidades que se tenga. Es decir, ineludiblemente esas especificidades propias requieren de esa identificación, apropiación y aprovechamiento de estas; las cuales confluyen dentro la interacción que tienen entre sí y como las necesidades personales, familiares y del entorno de una u otra forma no se pueden desligar de su realidad laboral y que en múltiples ocasiones influyen directamente en su cotidianidad. Siendo pues, desde el accionar del trabajador social en formación la principal premisa el fortalecimiento de todos

los espacios de bienestar laboral como escenario factible posibilitador de equilibrio y calidad de vida a nivel colectivo e individual.

## ***5.2 Conceptualización de las problemáticas – revisión y construcción conceptual***

Dentro del contexto organizacional de Solenis Colombia S.A.S, como empresa busca garantizar que todos los empleados tengan condiciones justas de remuneración salarial, beneficios de salud, escenarios de equidad mediante la inclusión y el aminoramiento de las brechas de género en las diferentes áreas que comprende todos sus procesos internos u otras acciones pensadas en pro de beneficios. Sin embargo, es fundamental enfatizar en los diferentes procesos diferenciales que se gestan desde el área de Recursos Humanos encargada de generar múltiples actividades, herramientas y estrategias con sentido que parten directamente desde los empleados y sus particularidades para fortalecer el bienestar laboral y la calidad de vida como tal a nivel organizacional.

Por lo cual, es imperativo acentuar que frente al concepto de bienestar laboral (Bedoya Gómez, et al., 2016) plantean que,

En el contexto laboral está relacionado con las condiciones físicas de las organizaciones, los aspectos psicológicos y sociales y que, por lo tanto, no solo depende de una de las partes, refiriéndonos a los trabajadores y a la organización como tal, sino que es necesario que exista una integración organización-trabajador la cual... Generen expectativas y atribuciones que permitan un buen funcionamiento en el entorno laboral y posibiliten la adaptación a este tipo de contextos. (p.5)

Lo anterior permite permear directamente en el equilibrio y calidad de vida tanto colectiva como individual de los trabajadores, de acuerdo con (Huerta, Pedraja, Contreras y Almodóvar, 2011). Enfatizan en la calidad de vida desde, “un conjunto de variables controladas desde los recursos de la empresa que responden a las necesidades de los empleados, y posibilitan la toma de decisiones en torno a sus vidas de trabajo” citado en (Bedoya Gómez, et al., 2016. p.3). Es decir, la generación de escenarios diferenciadores desde las particularidades propias de cada trabajador permite no solo atender a esas especificidades individuales; sino, fortalecer espacios colectivos con impacto a su vida personal, familiar y en múltiples ocasiones a su entorno directo.

Por consiguiente, ineludiblemente cabe resaltar el quehacer profesional del trabajador social en formación; quien desde su accionar dentro del área de Recursos Humanos cumple un rol indispensable en establecer y fortalecer todos los procesos en el ámbito laboral con impacto a nivel individual, desde cada empleado sin importar la sede en la que están en Solenis Colombia S.A.S. Siendo pues, preciso relacionar desde lo teórico la importancia del trabajador social en el escenario laboral; donde en el planteamiento de (Sierra, A. 2005. p.131 como se citó en Chaparro Maldonado y Urra Canales, 2013).

El Trabajador Social ha desempeñado una labor muy importante en las empresas productivas y de prestación de servicios. El talento humano es el activo más grande que poseen las Organizaciones y es precisamente en este campo donde los profesionales de esta disciplina han actuado para preservarlo, brindándole condiciones de calidad de vida personal y laboral. (p.146)

Sin embargo, dentro del marco conceptual generado previamente con relación a la problemática delimitada en la generación del diagnóstico; se refleja que, aunque Solenis tiene como premisa establecer escenarios con espacios de bienestar laboral y calidad de vida. Aún, estos beneficios previos ya implementados requieren de un fortalecimiento que permita no solo atender a esos vacíos o falencias inherentes; sino establecer nuevos espacios de participación que parten directamente de la vinculación de cada uno de los empleados de forma holística a nivel nacional, garantizando desde un enfoque integral que los procesos de bienestar laboral se gesten desde ellos y para ellos.

De igual modo, en paralelo con lo anterior desde la concepción de la problemática; es conciso relacionarlo con el modelo psicosocial y cómo desde este, el accionar del trabajador social en formación se puede apoyar para establecer y generar las estrategias aplicativas y factibles que atiendan y mitiguen la problemática. Por lo que, desde el enfoque psicosocial cabe resaltar algunos referentes teóricos que frente a cada postura al correlacionarse enfatizan trascendentalmente en el imperativo de reconocer al trabajador como un sujeto que requiere atención no solo en lo psicológico si no en lo social; estableciendo procesos integrales, holísticos y con enfoque diferencial desde cada individuación en las diferentes áreas del contexto organizacional.

Para esto, (Medina et al, 2007 p.185 citados en Quintana et al, 2018)

“(…) el paradigma de lo psicosocial establece interdependencia entre lo psicológico y lo social, en la perspectiva psicológica se ubican los recursos internos de la persona, como proyecto de vida, la creatividad, el sentido del humor, la inteligencia, la experiencia, la motivación al logro, entre otros. Desde lo social se hallan las interacciones entre los diferentes ámbitos de socialización (…)”. (p.90)

A su vez, el fortalecimiento de los procesos de bienestar mediante la intervención de la problemática desde un enfoque psicosocial a través de la generación de nuevos escenarios vinculantes; permite permear en el manejo del compromiso organizacional como fenómeno psicosocial propiciando cambios en los trabajadores que favorezcan una actitud motivada y con sentido de pertenencia, lo que permite influir directamente en la capacidad de toma de decisiones y la participación incluyente, activa y voluntaria en los diferentes espacios de bienestar laboral en el contexto organizacional (Lopez Martinez, C. 2020. p.17).

Finalmente, frente al enfoque psicosocial y los aspectos más relevantes; de acuerdo con (González & Villa, 2012) incluyen principios como dignidad, apoyo mutuo, solidaridad, vida con calidad, enfoque de derechos, de género, desarrollo humano integral en salud mental. Lo que implica que su aplicación parta de una acción centrada en la promoción de prácticas relacionales basadas en el reconocimiento al valor del ser humano en constante construcción. Citado en (Villa Gómez, J .2012. p.353)

### 5.3 Recolección de la información – técnicas e instrumentos para la recolección de la información y su justificación.

#### 5.3.1 Aplicación de técnicas

- La observación:

El proceso de observación se realizó como parte de la inmersión inicial al contexto laboral con los empleados en las diferentes áreas en Girardota. Desafortunadamente, lo complejo de la distancia en las demás sedes no permitió que esta técnica se pudiese llevar a cabo en las mismas, se desarrolló una observación participante dentro del entorno específico en Girardota y de la mano un nivel de actuación directa.

De acuerdo con Vélez Restrepo, (2003).

La actuación directa: se ha entendido como aquella en la cual el profesional establece un contacto “cara a cara” con las personas, grupos o colectividades afectadas por una situación dada, respondiendo a demandas específicas formuladas abiertamente y donde el clima de la relación se constituye en elemento favorable para la modificación de la situación problemática o de la gestión a realizar (p,72).


- Entrevista:

Como técnica para la delimitación de la problemática, se utilizó una entrevista semiestructurada directamente con Andrea Giraldo, trabajadora social líder de Recursos Humanos a nivel nacional. La cual, permitió recoger desde su rol profesional, experiencia y visión holística de todos los procesos de Solenis Colombia S.A.S en las diferentes áreas a nivel nacional; la situación más relevante que requiere no solo su identificación, si no intervención para lograr ese fortalecimiento mitigador de las falencias encontradas en este caso en los diferentes programas de bienestar laboral que se gestan directamente desde Recursos Humanos.

De igual manera, cabe resaltar como (Ariño. 2008. p.25) menciona que la entrevista, “es un diálogo constructivo, que tiene unos objetivos revisables a lo largo de un proceso reflexivo, pero, sobre todo, participativo, convirtiéndose en un constructo de comunicación que debe ir más allá de la mera recogida de datos” citado en (Fernández García y Ponce de León. 2012. p.306)

#### 5.3.2 Aplicación de instrumentos

A partir de la técnica de la entrevista mencionada previamente se desarrolló como instrumento:

- Reconociendo los procesos de bienestar laboral en Solenis Colombia S.A.S: la guía de preguntas permitió dirigir el espacio de la entrevista y recoger los elementos esenciales para la delimitación del diagnóstico y un abordaje posterior desde el proceso de intervención. El instrumento consta de 6 preguntas.  [ver anexo 1]

## 5.4 Análisis de los problemas

### 5.4.1 Matriz de descripción del problema

(Candamil Calle & López Becerra 2004, p. 30)

<b>PROBLEMA</b> (situación de insatisfacción o indeseada)	<b>DESCRIPCIÓN</b> (significado)	<b>EVIDENCIA</b> (Datos, cifras o hechos que indiquen la presencia del problema)
Falta de escenarios vinculantes, enfocados a múltiples temas de interés que partan desde los trabajadores.	Aunque existen múltiples beneficios enfocados al bienestar laboral dentro de Solenis Colombia S.A.S, se presentan falencias en torno al reconocimiento de que le da sentido a cada trabajador desde su área específica y cómo podemos materializarlos desde ellos.	Desde la información recolectada en la entrevista, se ve reflejado como se requiere esa identificación puntual desde cada empleado de sus particularidades; que permita el reconocimiento a la diversidad de intereses, percepciones y sentires desde cada área en específico.
Falta de difusión permanente de los beneficios de bienestar laboral.	Frente a los canales de comunicación que se usan en Solenis, se identifica como falta aprovechar este recurso para hacer una difusión constante de los beneficios ya establecidos dentro del programa de bienestar laboral; de manera que se genere una concientización individual en cada empleado, tanto del reconocimiento de los beneficios con los que cuenta y cómo los puede usar para su aprovechamiento.	Dentro de la entrevista, la líder de Recursos Humanos desde su experiencia; enfatiza en cómo desafortunadamente la falta de difusión constante suscita en los diferentes empleados la poca concientización de los beneficios que ya existen y el uso que le pueden dar a estos de diferentes formas.
Falencias en el acceso a la información por falta de	Dentro de los diferentes procesos tecnológicos en los que convergen la dinámica laboral de Solenis, se evidencia como la adaptación a los mismos; puede ser más retardadora en los empleados del área	Durante el desarrollo de la entrevista, la líder de Recursos Humanos validó como esos datos relacionados desde la caracterización son significativos y una realidad en Solenis. La

adaptación a procesos tecnológicos.	producción que se encuentran dentro de los rangos de edad de 46-55 y 55-64 años. Cifras que también están delimitadas en el proceso de caracterización previamente construido a partir de la revisión documental de la base de datos organizacional.	cual, se le han generado múltiples estrategias previas para que el proceso de adaptación en esos rangos específicos de edad en los empleados sea mejor y tenga un impacto como tal significativo y resolutivo de los limitantes.
Falta de nuevos espacios de participación dentro del programa de bienestar laboral que posibilite la vinculación de los empleados de las diferentes áreas.	A partir del reconocimiento de los procesos de bienestar laboral establecidos previamente dentro de Solenis, es evidente cómo se deben generar nuevos escenarios vinculantes; que permitan promover una participación de todos los trabajadores en la generación de diferentes estrategias y actividades para fortalecer el programa de bienestar laboral a nivel organizacional.	Desde lo recolectado en la entrevista y a partir del rol de la líder de Recursos Humanos, se delimita la importancia de gestar nuevos espacios, actividades y estrategias de bienestar laboral; frente a ese fortalecimiento vinculante generador de escenarios diferentes a partir los trabajadores como tal en las diferentes áreas dentro del contexto organizacional.

### 5.4.2 Matriz de Vester

(Candamil Calle & López Becerra 2004, p. 32)

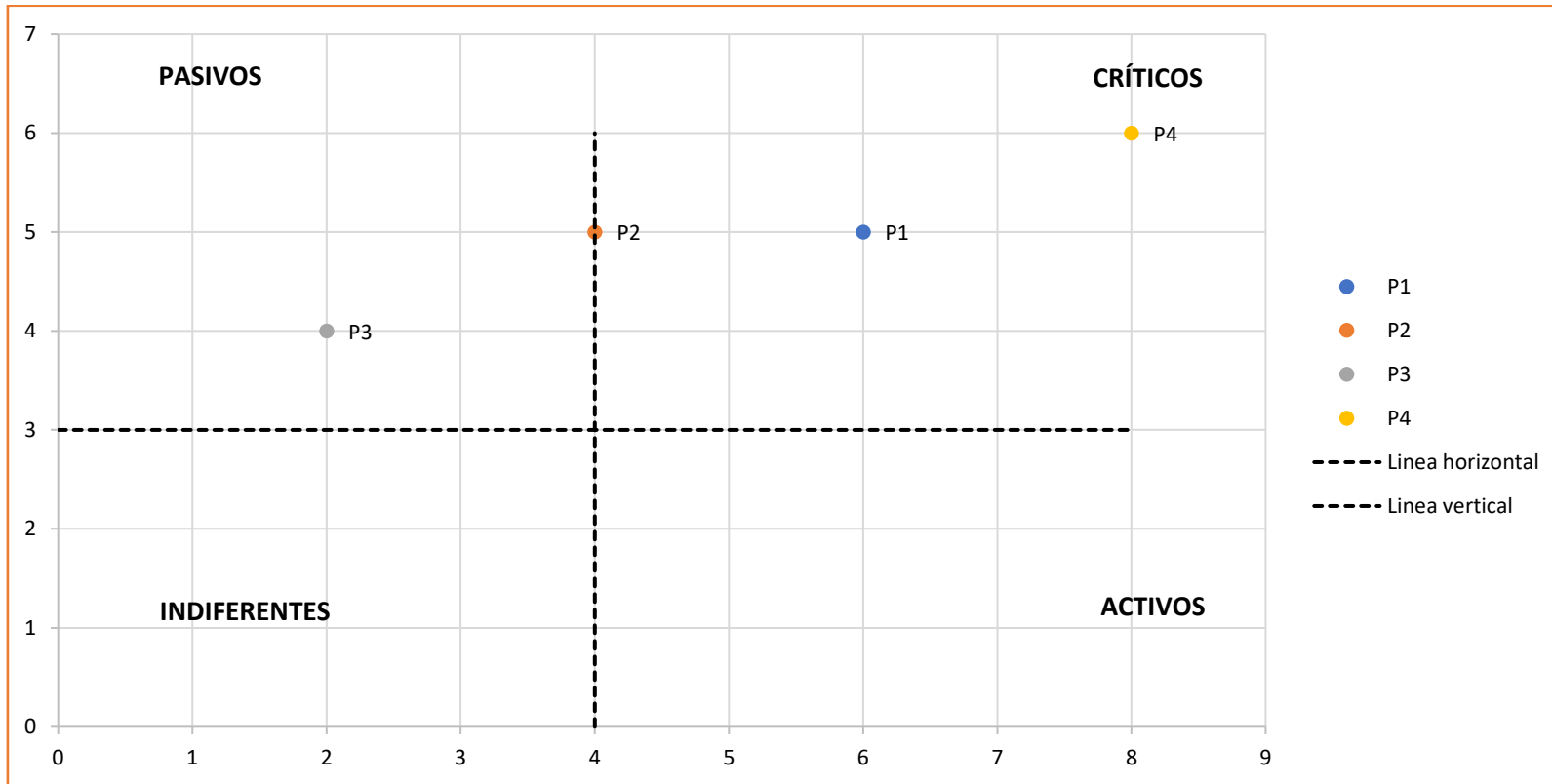
Situación problemática						
La falta de nuevos espacios de participación dentro del programa de bienestar laboral que posibilite la vinculación de los empleados de las diferentes áreas.						
Objeto de intervención						
Fortalecimiento de los procesos de bienestar laboral en Solenis Colombia S.A.S a nivel nacional, que promuevan dentro de la dinámica laboral la participación equitativa, vinculante e integral; permeando en el equilibrio y calidad de vida de los empleados a nivel individual y organizacional.						
Código	Variable	P1	P2	P3	P4	INFLUENCIA
P1	Falta de escenarios vinculantes, enfocados a múltiples temas de interés que partan desde los trabajadores.	0	2	1	3	6
P2	Falta de difusión permanente de los beneficios de bienestar laboral.	1	0	1	2	4
P3	Falencias en el acceso a la información por falta de adaptación a procesos tecnológicos.	1	0	0	1	2
P4	Falta de nuevos espacios de participación dentro del programa de bienestar laboral que posibilite la vinculación de los empleados de las diferentes áreas.	3	3	2	0	8
DEPENDENCIA		5	5	5	6	20

**Escala valorativa: 0:** no es causa – **1:** causa indirecta – **2:** causa medianamente directa – **3:** causa directa

Desde la **matriz de Vester** Se infiere como **P4** es el problema central por la mayor dependencia, mientras que **P1** por su nivel de influencia es una causalidad. Por su parte, **P2** y **P3** por su dependencia son una consecuencia dentro del problema central.

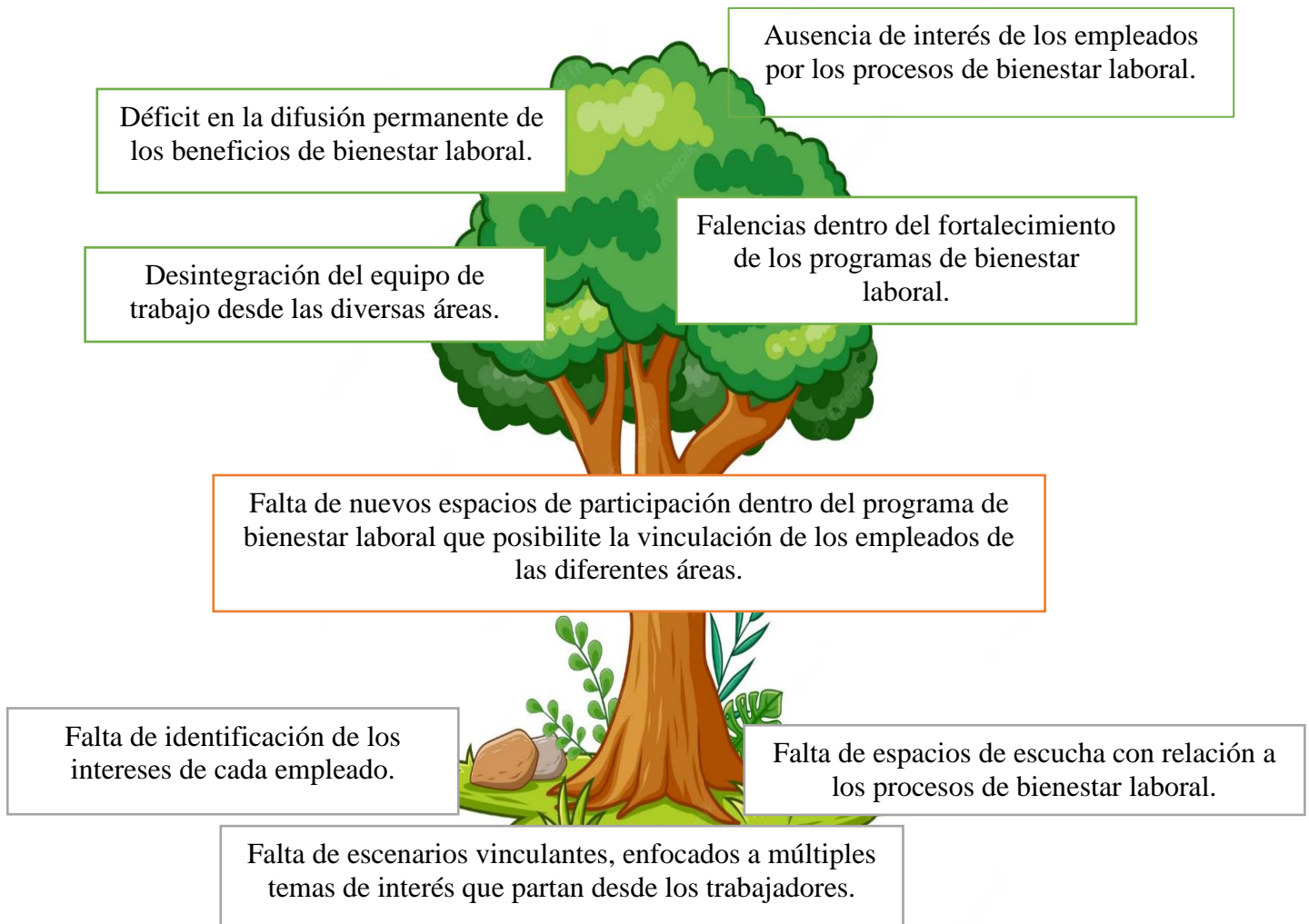
### 5.4.3 Plano cartesiano

(Candamil Calle & López Becerra 2004, p. 35)



Desde el **plano cartesiano** se infiere como **P4** es el problema central por la mayor dependencia, mientras que; **P1** por su nivel de influencia es una causalidad. Por su parte, **P2** y **P3** por su dependencia son una consecuencia dentro del problema central.

#### 5.4.4 Árbol de problema.



Técnica interactiva que permite describir las formas como se demarcan diversas problemáticas en el interior de un grupo o comunidad, relacionando sus causas y consecuencias; Quiroz et al. (2002). Para lo cual, desde el análisis de la problemática y por medio del árbol de problemas se posibilita la estructuración de esas causalidades y consecuencias directas que se enmarcan en la delimitación de estas, jerarquizando las más significativas; las cuales emergen de la interacción directa en la dinámica laboral dentro del contexto organizacional de Solenis Colombia S.A.S.

## 6. Plan de ejecución

Esta propuesta de intervención: **Juntos somos bienestar laboral** se plantea los siguientes objetivos y metodología.

### 6.1 *Objetivo general*

Fomentar nuevas estrategias aplicables, a través de la vinculación equitativa de todos los empleados a nivel nacional en Solenis Colombia S.A.S; que potencien la participación en los diferentes procesos de bienestar laboral dentro del contexto organizacional.

### 6.2 *Objetivos específicos*

- Promover con los empleados de Girardota espacios de promoción de salud y prevención de la enfermedad para impulsar el autocuidado.
- Fortalecer escenarios dinamizadores de bienestar laboral a nivel nacional en Solenis Colombia S.A.S
- Orientar a los empleados de Solenis Colombia S.A.S sobre los servicios y beneficios de las cajas de compensación como estrategia de apoyo al bienestar laboral.

## 7. Diseño metodológico

### 7.1 Método de intervención – trabajo social laboral

El accionar profesional del trabajador social en el área de Recursos Humanos es transversal para la consecución de ese fortalecimiento aplicativo de la participación vinculante frente a todos los procesos de bienestar laboral; los cuales se buscan gestar directamente desde cada trabajador, sin distinción de área laboral o sede en la que están a nivel nacional.

Es decir, permitirá establecer frente a cada particularidad individual y colectiva delimitada; dinámicas laborales vinculantes, equitativas, con enfoque integral articulado a las políticas de bienestar organizacional o beneficios previos establecidos, que posibilite un impacto innovador minimizador de esa cotidianidad laboral que en múltiples ocasiones repercute indudablemente en su calidad de vida de forma positiva y trascendental incluso en su entorno personal, familiar y social. Donde, el trabajador social desde su abordaje psicosocial generará nuevos escenarios y estrategias que no solo apunten al logro de los objetivos organizacionales; si no a permear integralmente en la calidad de vida de todos los empleados en el contexto laboral.

Por consiguiente, desde el planteamiento de Sierra, A.L. (2005. p.131) como se citó en Chaparro Maldonado y Urra Canales. (2013). acerca de la importancia del trabajador social en el escenario laboral menciona,

El Trabajador Social ha desempeñado una labor muy importante en las empresas productivas y de prestación de servicios. El talento humano es el activo más grande que poseen las Organizaciones y es precisamente en este campo donde los profesionales de esta disciplina han actuado para preservarlo, brindándole condiciones de calidad de vida personal y laboral. (p.146)

No obstante, cabe destacar que dentro del quehacer profesional del trabajador social; en este caso en el ejercicio de la práctica profesional. Para la ejecución de la propuesta de intervención, se parte de una lectura holística previa del contexto organizacional en el que están insertos los actores directos e indirectos involucrados; lo que implica dentro de su desarrollo desde el trabajador social un nivel de actuación directo.

De acuerdo con Vélez Restrepo, (2003).

Se ha entendido como aquella en la cual el profesional establece un contacto “cara a cara” con las personas, grupos o colectividades afectadas por una situación dada, respondiendo a demandas específicas formuladas abiertamente y donde el clima de la relación se constituye en elemento favorable para la modificación de la situación problemática o de la gestión a realizar (p,73).

## ***7.2 Modelo de intervención – modelo psicosocial.***

Frente al quehacer profesional del trabajador social en el contexto organizacional de Solenis Colombia S.A.S, todo el accionar de las diferentes estrategias han ido en pro de gestarse desde un abordaje psicosocial con todos los empleados; que permita establecer escenarios innovadores holísticos, los cuales permean directamente en todas las dimensiones de su ser. Impactando a todo lo inherente de su vida personal y laboral, lo cual intrínsecamente repercute en la dinámica grupal, en los diferentes procesos de bienestar y sobre todo en el equilibrio de calidad de vida colectiva a nivel nacional.

Por lo que, cabe resaltar a Viscarret Garro, (2015) quien desde el modelo psicosocial plantea,

El Trabajo Social Psicosocial está preocupado por la mejora de las relaciones interpersonales y de las situaciones vitales del cliente... El enfoque psicosocial ha reconocido de forma constante la importancia de los procesos psicológicos internos, así como la importancia de los procesos sociales externos, las condiciones físicas y la interacción entre ellas. (p.94) - Es decir, dentro del rol profesional se busca facilitar, generar espacios dinamizadores y cambiantes a nivel organizacional; por medio de la aplicación de la propuesta de intervención que promueva en los diferentes empleados desde el principio de la individuación el reconocimiento de sus particularidades e intereses, posibilitando la reconstrucción colectiva de procesos de bienestar laboral diferenciadores, vinculantes e integrales dentro de la dinámica laboral Solenis Colombia S.A.S.

### 7.3 Tipología de intervención

A partir de la correlación que se presenta desde el objeto establecido y la propuesta de intervención, dentro de la tipología de actuación profesional Vélez Restrepo, O (2003) postula que,

En el trabajo social promocional el individuo es considerado como constructor de la realidad y sujeto activo de su propio bienestar, a través de la motivación, la participación, la autogestión y la autonomía como principios reguladores de la acción social, y orienta la actuación hacia la organización y promoción de los individuos, grupos y comunidades. Donde, la educación y la capacitación se convierten en estrategias de acción cumpliendo un papel importante en este tipo de actuación profesional; porque a través de ellas se concretiza el cumplimiento de sus objetivos promocionales y organizativos (p,70-71).

## 8. Plan de operacionalización

### 8.1 Objetivo General:

Fomentar nuevas estrategias aplicables, a través de la vinculación equitativa de todos los empleados a nivel nacional en Solenis Colombia S.A.S; que potencien la participación en los diferentes procesos de bienestar laboral dentro del contexto organizacional.

### 8.2 Objetivos específicos

#### 8.2.1 Objetivo específico 1.

Objetivo específico	Actividad	Recursos	Tiempo	Responsable	Meta
<b>Objetivo 1:</b> Promover con los empleados de Girardota espacios de promoción de salud y prevención de la enfermedad para impulsar el autocuidado.	<b>Normalizando la importancia de la prevención – campaña cáncer de seno</b>  Actividad para generar un espacio de concientización acerca de la importancia de la prevención del cáncer de seno, a partir del reconocimiento de los factores de riesgo y de prevención; que posibilite en todos los empleados sin distinción de género la sensibilización sobre lo fundamental del autocuidado como forma de contribuir desde el ámbito individual al bienestar laboral organizacional.	<u>Para la ejecución de la actividad se utilizará:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salón de reuniones Hortensia – Orquídea Solenis</li> <li>• Computador para proyección</li> <li>• Televisor</li> <li>• Enlace de Teams</li> <li>• Profesionales en salud de la E.S.E Hospital San Rafael de Girardota</li> <li>• Volantes informativos</li> <li>• Refrigerios</li> <li>• Recordatorios</li> </ul>	16/10/2023	Estudiante de trabajo social – Margarita Puerta, se vinculó la E.S.E Hospital San Rafael de Girardota.	Sensibilizar acerca de la importancia del autocuidado como factor contribuyente a los procesos de bienestar laboral organizacional.

### 8.2.2 Objetivo específico 2.

Objetivo específico	Actividad	Recursos	Tiempo	Responsable	Meta
<p><b>Objetivo 2:</b> Fortalecer escenarios dinamizadores de bienestar laboral a nivel nacional en Solenis Colombia S.A.S</p>	<p><u>Reconociendo el estrés laboral</u></p> <p>Desde su ejecución, se busca brindar un escenario empático, vinculante y sensitivo frente a la relevancia del reconocimiento de todas las dimensiones desde la cotidianidad organizacional que influyen indudablemente en el estrés laboral; los cuales requieren no solo de la identificación de esos factores estresores. Si no, un abordaje integral a partir de diferentes enfoques posibilitando un proceso reflexivo de esta a nivel nacional con impacto al bienestar laboral de Solenis Colombia S.A.S.</p>	<p><u>Para la ejecución de la actividad se utilizará:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salón de reuniones Hortensia – Orquídea Solenis</li> <li>• Computador para proyección</li> <li>• Televisor</li> <li>• Enlace de Teams</li> <li>• Profesionales de Cotrafa</li> <li>• Volantes informativos</li> <li>• Refrigerios</li> <li>• Recordatorios</li> </ul>	2/11/2023	Estudiante de trabajo social – Margarita Puerta, se vinculó profesional en coaching de la cooperativa Cotrafa financiera.	1 espacio dinamizador frente al manejo del estrés laboral.

### 8.2.3 Objetivo específico 3.

Objetivo específico	Actividad	Recursos	Tiempo	Responsable
<p><b>Objetivo 3:</b> Orientar a los empleados de Solenis Colombia S.A.S sobre los servicios y beneficios de las cajas de compensación como estrategia de apoyo al bienestar laboral.</p>	<p><u>Reconociendo intereses articulados a las cajas de compensación familiar</u></p> <p>Escenarios por medio de los cuales, se convocarán a todos los empleados a nivel nacional de Solenis Colombia S.A.S a través de diferentes secciones y herramientas aplicativos articulados a las diversas cajas de compensación familiar (Comfama-Medellín, Colsubsidio-Bogotá, Comfandi-Cali, Comfamiliar Atlántico-Barranquilla), que permitan generar un reconocimiento de los múltiples beneficios con los que cuentan. Es decir, enfocar las acciones desde los intereses particulares que se interrelacionan a partir de la individuación de cada empleado; lo que posibilita correlacionar las múltiples particularidades que convergen dentro de la dinámica laboral y que influyen indudablemente en los procesos de bienestar laboral.</p>	<p><u>Para la ejecución de la actividad se utilizará:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salón de reuniones Hortensia – Orquídea Solenis</li> <li>• Computador para proyección</li> <li>• Televisor</li> <li>• Video beam</li> <li>• Enlace de Teams</li> <li>• Buzón Solenis</li> </ul>	<p>14/01/2024 03/02/2024 21/02/2024 04/03/2024</p>	<p>Estudiante de trabajo social – Margarita Puerta, se vincularon los asesores de las cajas de compensación: Comfama (Antioquia), Comfamiliar atlántico (Barranquilla), Comfandi (Cali), Colsubsidio (Bogotá).</p>

### 9. Cronograma juntos somos bienestar laboral

Actividad	Descripción	Octubre	Noviembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril
Normalizando la importancia de la prevención – campaña cáncer de seno	Charla de prevención a cargo del personal de salud de la E.S.E Hospital San Rafael de Girardota	Cáncer de seno					Medición de indicadores y evaluación de actividad
Reconociendo el estrés laboral	Charlas a cargo de profesional en psicología desde Cotrafa		Charla presencial / virtual				Medición de indicadores y evaluación de actividad
Reconociendo intereses articulados a las cajas de compensación familiar	Escenarios de socialización de beneficios y enfoque de acciones desde la individuación de los intereses de cada empleado			Encuentro virtual Colsubsidio -Bogotá	Encuentro virtual Comfamiliar Atlántico Barranquilla Encuentro presencial Comfama Medellín	Encuentro virtual Comfandi - Cali	Medición de indicadores y evaluación de actividad

## 10. Presupuesto

<b>Juntos somos bienestar laboral</b>				
	<b>Artículo</b>	<b>cantidad</b>	<b>valor unitario</b>	<b>valor total</b>
<b>Normalizando la importancia de la prevención – campaña cáncer de seno</b>	Salón reuniones	2	Solenis	0
	Computador	1	Solenis	0
	Televisor	1	Solenis	0
	Profesional en salud	1	E.S.E Hospital San Rafael	0
	Volantes informativos	54	E.S.E Hospital San Rafael	0
	Refrigerios	43	\$ 5.000	\$ 215.000
	Recordatorios	54	E.S.E Hospital San Rafael	0
<b>Reconociendo el estrés laboral</b>	Salón reuniones	2	Solenis	0
	Computador	1	Solenis	0
	Televisor	1	Solenis	0
	Video beam	1	Solenis	0
	Profesionales de cotrafa	1	Cotrafa	0
	Volantes informativos	54	Cotrafa	0
	Refrigerios	54	\$ 5.000	\$ 270.000
Recordatorios	54	\$ 3.000	\$ 162.000	
<b>Reconociendo intereses articulados a las cajas de compensación familiar</b>	Salón reuniones	2	Solenis	0
	Computador	1	Solenis	0
	Televisor	1	Solenis	0
	Video beam	1	Solenis	0
<b>Total</b>				<b>\$ 647.000</b>

## 11. Seguimiento y evaluación

### 11.1 Plan de indicadores

#### Objetivo general del proyecto:

Fomentar nuevas estrategias aplicables, a través de la vinculación equitativa de todos los empleados a nivel nacional en Solenis Colombia S.A.S; que potencien la participación en los diferentes procesos de bienestar laboral dentro del contexto organizacional.

Objetivos específicos	Actividad	Población	Responsable	Indicador cuantitativo	Indicador cualitativo
<b>Objetivo 1:</b> Promover con los empleados de Girardota espacios de promoción de salud y prevención de la enfermedad para impulsar el autocuidado.	Normalizando la importancia de la prevención – campaña cáncer de seno	Espacio dirigido a los empleados de la sede de Girardota	Estudiante de trabajo social – Margarita Puerta, se vinculó la E.S.E Hospital San Rafael de Girardota	% de empleados que asistieron a la campaña de cáncer de seno en la sede de Girardota durante el mes de octubre del 2023.	Percepción del efecto de los espacios en el Autocuidado
				# de empleados que identifican nociones de prevención del cáncer de seno posterior a la campaña.	

#### Intereses organizacionales:

- Generar escenarios de autocuidado que posibiliten la promoción y prevención de la salud cómo forma de bienestar laboral.
- Brindar espacios informativos, reflexivos y dinamizadores desde la educación, que permitan impactar integralmente en el contexto personal, familiar, social y organizacional de los empleados.

Objetivos específicos	Actividad	Población	Responsable	Indicador cuantitativo	Indicador cualitativo
<b>Objetivo 2:</b> Fortalecer escenarios dinamizadores de bienestar laboral a nivel nacional en Solenis Colombia S.A.S	Reconociendo el estrés laboral	Espacio dirigido a todos los empleados a nivel nacional.	Estudiante de trabajo social – Margarita Puerta, se vinculó el profesional en coaching de la cooperativa Cotrafa financiera.	# de empleados que asistieron a la actividad “reconociendo el estrés laboral” de forma presencial durante el mes de noviembre del 2023.	Percepción de los empleados a nivel nacional sobre las estrategias de manejo para estrés laboral
				# de empleados que asistieron a la actividad “reconociendo el estrés laboral” de forma virtual durante el mes de noviembre del 2023.	
				% de empleados que identifican correctamente las causas de estrés laboral cómo estrategia de autocuidado.	

#### Intereses organizacionales:

- Desde nuevos espacios reflexivos contribuir a los procesos que se gestan desde el programa de salud mental de Solenis Colombia S.A.S a nivel nacional.
- Brindar herramientas conscientes y autónomas a los empleados acerca del manejo adecuado de los estresores dentro de las dinámicas laborales a nivel nacional.

Objetivos específicos	Actividad	Población	Responsable	Indicador cuantitativo	Indicador cualitativo
<b>Objetivo 3:</b> Orientar a los empleados de Solenis Colombia S.A.S sobre los servicios y beneficios de las cajas de compensación como estrategia de apoyo al bienestar laboral.	Reconociendo intereses articulados a las cajas de compensación familiar	Espacio dirigido a todos los empleados a nivel nacional.	Estudiante de trabajo social – Margarita Puerta, se vincularon los asesores de las cajas de compensación: Comfama (Antioquia), Comfamiliar atlántico (Barranquilla), Comfandi (Cali), Colsubsidio (Bogotá)	# de empleados que participaron de la presentación del portafolio de forma presencial	Percepción de los servicios de la caja de compensación Comfama (Antioquia), Comfamiliar atlántico (Barranquilla), Comfandi (Cali), Colsubsidio (Bogotá)
				# de empleados que participaron de la presentación del portafolio de forma virtual	
				Nivel de satisfacción de los empleados con las cajas de compensación	
<b>Intereses organizacionales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulación de los servicios de las cajas de compensación a nivel nacional con los empleados</li> <li>• Visibilizar actividades de bienestar para los empleados desde las cajas de compensación a nivel nacional</li> </ul>					

## 12. Análisis

Dentro del proceso de seguimiento y evaluación, a partir de la delimitación de indicadores cuantitativos y cualitativos articulados a los objetivos específicos propios del proyecto social juntos somos bienestar laboral. Es imperativo enfatizar holísticamente en todos los elementos que se correlacionan dentro de los mismos, a continuación; un hincapié de estos:

### 12.1 Objetivo 1:

Promover con los empleados de Girardota espacios de promoción de salud y prevención de la enfermedad para impulsar el autocuidado.

#### 12.1.1 Indicadores cuantitativos:

1. % de empleados que asistieron a la campaña de cáncer de seno en la sede de Girardota durante el mes de octubre del 2023.



(Fuente elaboración propia)

Partiendo del objetivo planteado se generó el escenario de promoción y prevención de la salud desde la campaña del cáncer de seno, dicho espacio se delimitó solo inicialmente para los empleados de la sede de Girardota; en total fueron convocados 54 empleados. Sin embargo, desafortunadamente solo el 26% asistió al desarrollo de la actividad de forma presencial.

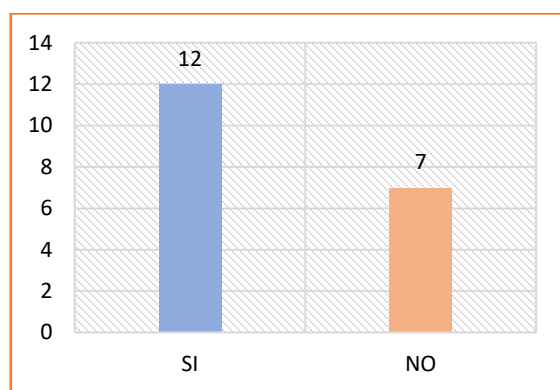
Frente a este indicador se pueden correlacionar los siguientes aspectos relevantes:

- Aunque el % de asistencia fue inferior, es relevante porque los escenarios de autocuidado presencial no estaban establecidos dentro del contexto organizacional. Lo cual, permite co-crear una cultura organizacional de corresponsabilidad frente a los procesos de bienestar laboral que se gestan desde el área de recursos humanos.
- Frente a mi rol profesional subyace desafíos como actividad inicial ejecutada dentro del proceso de intervención, posibilita tener presente en próximos espacios otras herramientas dinamizadoras como la vinculación de la virtualidad; que permitan integrar de forma equitativa los factores propios de la realidad laboral de Solenis como lo son: el teletrabajo, el multitask u otros elementos relevantes como la turnos

rotativos en el área operativa de la planta de producción con la que contamos dentro de las instalaciones de Solenis Girardota.

- Desde los intereses organizacionales se logró generar un escenario de autocuidado posibilitando visibilizar la importancia de la promoción y prevención de la salud cómo forma de bienestar laboral a nivel organizacional dentro de los empleados.
2. # de empleados que identifican nociones de prevención del cáncer de seno posterior a la campaña.

Posterior a la realización de la campaña del cáncer de seno, se realizó una encuesta de satisfacción que permitió recolectar dentro de los asistentes aspectos trascendentales a tener presente desde múltiples dimensiones cómo: percepción del espacio, importancia del autocuidado, reflexiones, recomendaciones u otros. (Información bajo custodia del área de recursos humanos).



(Fuente elaboración propia)

Frente al indicador 2 planteado y anclado a la gráfica previa, es fundamental resaltar cómo de los 19 asistentes a la campaña (26% en correlación con el indicador anterior); 12 empleados tenían una noción previa de la prevención del cáncer de seno, una de las dimensiones obtenidas a partir del desarrollo de la encuesta. Lo cual, permite inferir que desde el accionar del trabajador social en el área de recursos humanos es imperativo dentro de los procesos de bienestar laboral continuar gestando actividades, escenarios y herramientas que posibiliten fortalecer en los empleados esas creencias, saberes, costumbres e imaginarios previos de forma positiva y corresponsable; conllevando a que el desarrollo e impacto posterior cómo es el caso de la campaña del cáncer de seno fuese más que significativo.

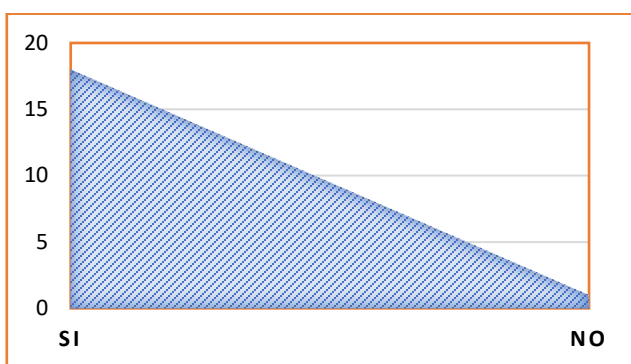
Es decir, se logró tributar a los intereses organizacionales desde brindar esos espacios informativos, reflexivos y dinamizadores que posibiliten fortalecer conocimientos previos; generando desde la concientización un impacto integral en el contexto personal, familiar, social y organizacional de los empleados a través de la replicación de la información recibida cómo forma de autocuidado dentro de los procesos de bienestar laboral sin distinción de género, edad o área laboral.

### 12.1.2 Indicador cualitativo:

#### 1. Percepción del efecto de los espacios en el Autocuidado

A partir del desarrollo de la campaña del cáncer de seno en Girardota y la realización dentro de los asistentes de la encuesta de satisfacción que permitió recolectar aspectos trascendentales a tener presente desde múltiples dimensiones cómo: percepción del espacio, importancia del autocuidado, reflexiones, recomendaciones u otros. (Información bajo custodia del área de recursos humanos).

Es imperativo correlacionar la información obtenida con el indicador cualitativo descrito previamente:



(Fuente elaboración propia)

De acuerdo con este indicador cualitativo y la gráfica realizada, es factible mencionar algunos aspectos cómo:

- Realizar un paralelo desde la observación directa realizada a partir de mi rol profesional frente al desarrollo de toda la campaña. Es decir, en primera instancia se logró evidenciar cómo los empleados asistieron al espacio de forma voluntaria; pero sin dimensionar el alcance y la repercusión que iba a tener posteriormente el escenario. Ya que, a lo largo del proceso se logró desde la dinamización del sociodrama por parte de la E.S.E Hospital San Rafael de Girardota; la vinculación activa de los empleados, sin distinción de género, edad o área.
- La percepción del efecto del espacio fue significativa, de los 19 asistentes 18 concluyeron que el desarrollo de la campaña permeo directamente en una cultura del autocuidado, en la importancia de la corresponsabilidad frente a la promoción y prevención de la enfermedad dentro de todo el contexto organizacional. Por consiguiente, tributando directamente al ODS 3-salud y bienestar; que articula directamente Solenis desde sus múltiples acciones de bienestar laboral.
- Cabe resaltar, que ese único empleado que no considero que la percepción del espacio fue significativa frente al autocuidado; enfatizo en que el espacio era enriquecedor. Pero, que debían de ser más constantes y no esporádicos o solo puntualmente

anclados a fechas especiales cómo en ese caso por ser octubre el mes de la lucha contra el cáncer de seno.

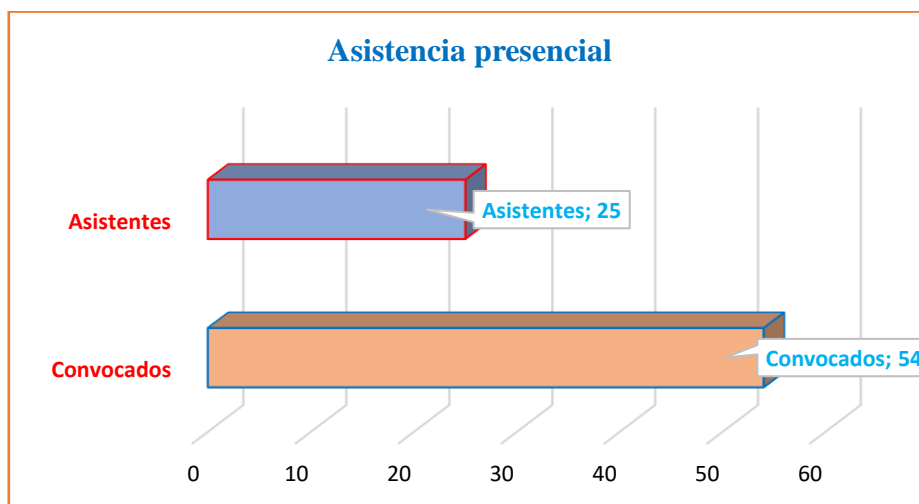
## 12.2 Objetivo 2

Fortalecer escenarios dinamizadores de bienestar laboral a nivel nacional en Solenis Colombia S.A.S

### 12.2.1 Indicadores cuantitativos:

1. # de empleados que asistieron a la actividad “reconociendo el estrés laboral” de forma presencial durante el mes de noviembre del 2023.

La segunda actividad de intervención denominada “Reconociendo el estrés laboral” articulada con el profesional en coaching de la cooperativa Cotrafa financiera se realizó a nivel nacional, de forma simultánea. Frente al desarrollo presencial:

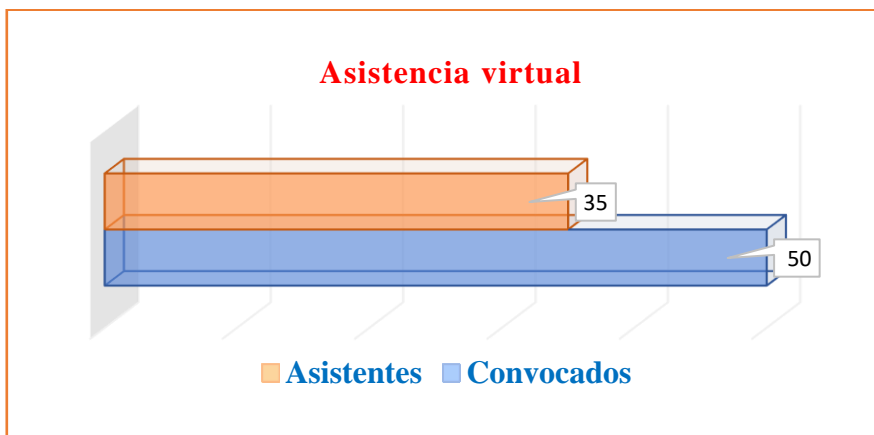


(Fuente elaboración propia)

Desde este gráfico de barras se puede inferir aspectos relevantes a acotar cómo:

- El # de asistentes de forma presencial en la sede de Girardota casi llega a la mitad de los convocados. Es decir, cómo segunda acción generó un eco más relevante en comparación al escenario previo ya realizado y no solo logro impactar de forma presencial.
- Posibilitó continuar con la generación de escenarios constantes y reflexivos que permitieran no solo fortalecer la participación de los empleados en estos, si no; darles herramientas para el manejo de todos los factores estresores que se encuentran inmersos dentro de la dinámica laboral en Solenis Girardota.
- A su vez, contribuyó a vincular dentro del mismo escenario a los demás empleados a nivel nacional; estableciendo un abordaje más holístico e integral frente al contexto organizacional.

2. # de empleados que asistieron a la actividad “reconociendo el estrés laboral” de forma virtual durante el mes de noviembre del 2023.

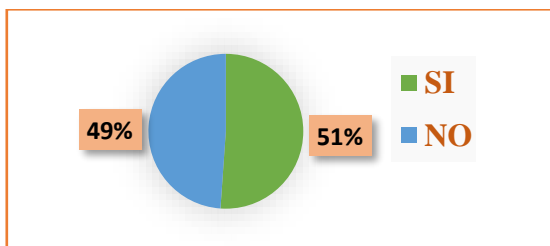


(Fuente elaboración propia)

Frente al indicador del espacio virtual, se puede acotar cómo significativamente el # de empleados en asistir fue mayor. Lo cual permitió apuntar directamente a un aspecto a fortalecer directamente no solo desde el diagnóstico, sino; desde la primera acción realizada dentro del proyecto social. Vincular de forma integral y equitativa a los empleados a nivel nacional tanto presencial como virtual; aminorando un poco las brechas suscitadas en las demás sedes a causa de la distancia.

De igual manera, permitió aportar directamente al interés organizacional de contribuir a los procesos que se gestan desde el programa de salud mental de Solenis Colombia S.A.S a nivel nacional y mundial; a partir de nuevos espacios reflexivos vinculados a la virtualidad. Es decir, Solenis global dentro de sus múltiples políticas articula el componente de la salud mental y lo transversaliza a todas sus áreas a partir de diferentes dimensiones, escenarios, estrategias y herramientas. Por lo que, gestar acciones desde mi accionar profesional frente al bienestar laboral en recursos humanos contribuye significativamente al logro de los objetivos organizacionales.

3. % de empleados que identifican correctamente las causas de estrés laboral como estrategia de autocuidado.



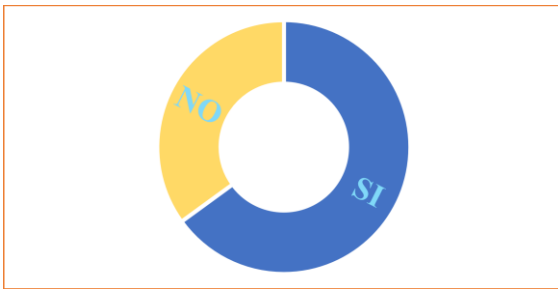
(Fuente elaboración propia)

Desde la correlación de los % evidenciados en la información recolecta a partir del desarrollo de la encuesta de satisfacción posterior a la finalización de la actividad, “Reconociendo el estrés laboral”. Se puede inferir cómo dentro del ámbito organizacional los empleados reconocen implícitamente en gran medida todos los factores estresores y causales que influyen en el estrés laboral. Lo cual, imperativamente permite gestar acciones y estrategias de autocuidado desde el reconocimiento de estos.

A su vez, posibilita fortalecer ese reconocimiento previo; a partir del proceso reflexivo que se desarrolló entorno al espacio; conllevando a desde la corresponsabilidad impactar significativamente no solo en el manejo de estos, sino; en la dinámica dentro del contexto organizacional a nivel nacional.

### 12.2.2 Indicador cualitativo:

1. Percepción de los empleados a nivel nacional sobre las estrategias de manejo para estrés laboral



(Fuente elaboración propia)

Para este indicador se articula ineludiblemente desde el desarrollo de la encuesta posterior a la actividad “Reconociendo el estrés laboral”, cómo los empleados a nivel nacional; tanto presencial cómo virtual tuvieron una percepción positiva. Es decir, el desarrollo del espacio si posibilitó el reconocimiento de las estrategias del manejo para el estrés laboral, lo cual permitió anclar el indicador al interés organizacional de brindar herramientas conscientes y autónomas a los empleados acerca del manejo adecuado de los estresores dentro de las dinámicas laborales a nivel nacional.

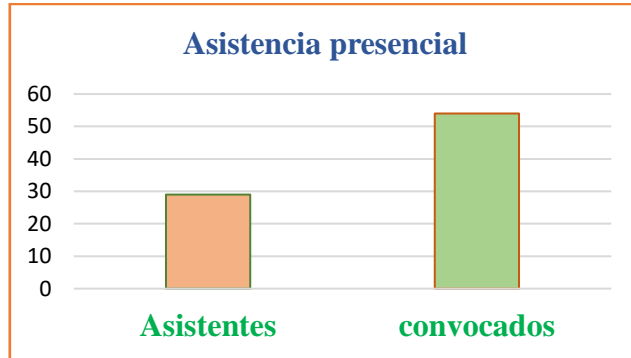
Es decir, la realización de la actividad; no solo permitió establecer una vinculación y participación significativa de los empleados a nivel nacional de forma simultánea. Si no que, estableció la generación de herramientas aplicables dentro de los empleados en su dinámica laboral; permeando en el contexto organizacional de Solenis Colombia S.A.S.

### 12.3 Objetivo 3:

Orientar a los empleados de Solenis Colombia S.A.S sobre los servicios y beneficios de las cajas de compensación como estrategia de apoyo al bienestar laboral.

### 12.3.1 Indicadores cuantitativos:

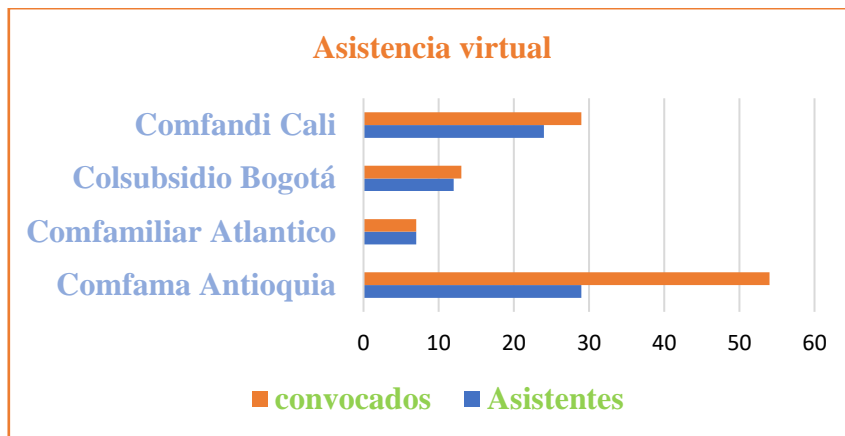
1. # de empleados que participaron de la presentación del portafolio de forma presencial



(Fuente elaboración propia)

Frente a la caja de compensación de Comfama a nivel Antioquia, es imperativo resaltar la particularidad de que se tuvo la presentación del portafolio en 2 momentos, uno anclado a este indicador desde la presencialidad y el otro momento anclado al indicador desde la virtualidad. Lo cual permitió correlacionar el margen de vinculación que tuvo cómo tal la generación del espacio dentro de los empleados en la sede Girardota. Partiendo, de la flexibilización y dinamismo que les permitió tener los 2 escenarios.

2. # de empleados que participaron de la presentación del portafolio de forma virtual



(Fuente elaboración propia)

A partir de la gráfica de asistencia a los espacios de forma virtual, de las 4 cajas de compensación que tiene Solenis a nivel nacional; se pueden evidenciar cómo el # de empleados que se vincularon al espacio fue más que significativo. Es decir, aprovecharon el espacio generado para conocer no solo los respectivos portafolios de las cajas de

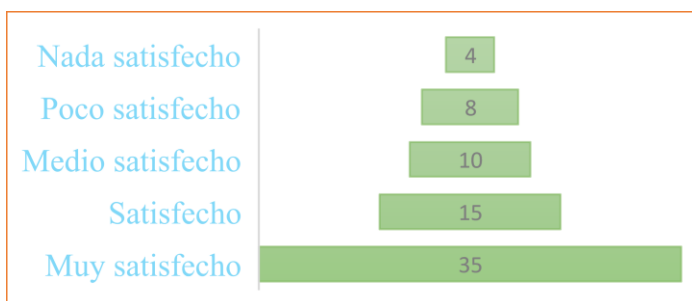
compensación con las cuentas; sino identificar en primera instancia toda la integralidad de acciones, espacios y estrategias que se pueden gestar desde recursos humanos en articulación con sus cajas de compensación; logrando no solo impactar en el bienestar laboral si no en la calidad de vida tanto personal, familiar como social.

### 3. Nivel de satisfacción de los empleados con las cajas de compensación

Desde el desarrollo de la encuesta de satisfacción posterior a las respectivas presentaciones de los portafolios, cabe destacar aspectos relevantes como:

- Frente a la generación del espacio específico de la presentación de los diferentes portafolios dentro del territorio nacional, el nivel de satisfacción del espacio fue más que positivo. Permitiendo tributar a la Articulación de los servicios de las cajas de compensación a nivel nacional con los empleados, no solo desde el espacio inicial de conocer el portafolio; si no de gestar acciones en red desde los empleados y para los empleados.

Ya puntualmente entorno al nivel de satisfacción desde la encuesta, se correlacionaron las siguientes dimensiones:



(Fuente elaboración propia)

Lo cual permite acotar los siguientes aspectos:

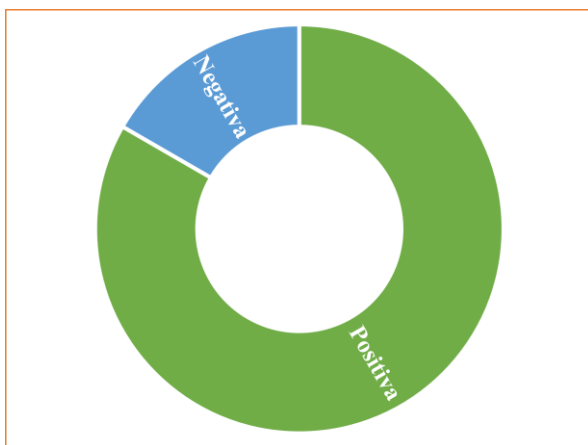
- Nada satisfecho: este surge a partir de que los empleados refieren en su respuesta que han tenido malas experiencias frente a aspectos puntuales de la caja de compensación.
- Poco satisfecho: al responder este nivel, enfatizan en que es el espacio inicial por medio del cual conocen la caja, por lo cual no tienen criterios de respuesta.
- Medio satisfecho: han tenido acercamiento desde diferentes enfoques con la caja de compensación, pero no tan integralmente.
- Satisfecho: consideran que las acciones que les puede aportar las cajas de compensación pueden darles muchos beneficios.
- Muy satisfecho: enfatizan en que, aunque no conocen todos los beneficios que tienen las cajas de compensación, saben de la importancia de estos y cómo los impacta significativamente tanto personal, como familiar.

En torno a este indicador puntual, sus mediciones son transversales para todas las acciones posteriores que se pretenden alcanzar y promover desde mi accionar profesional; ya que posibilita tener una percepción holística de los empleados frente al espacio inicial de la

presentación de los portafolios y las formas de cómo se venían previamente gestando los procesos desde recursos humanos articulados a las diferentes cajas de compensación a nivel nacional.

### 12.3.2 Indicador cualitativo:

1. Percepción de los servicios de la caja de compensación Comfama (Antioquia), Comfamiliar atlántico (Barranquilla), Comfandi (Cali), Colsubsidio (Bogotá)



(Fuente elaboración propia)

Frente a este indicador en particular, es imperativo enfatizar en que más allá de la medición y correlación del indicador cuantitativo previo; el nivel de percepción de los servicios es positivo. Es decir, para los empleados las cajas de compensación son fundamentales dentro de los procesos de bienestar laboral. Sin embargo, inicialmente es poco lo que conocen de todo a lo que pueden acceder debido a cómo se venían gestando la articulación de los escenarios con estas. Lo cual permite anclar factiblemente el interés de Solenis de visibilizar actividades de bienestar para los empleados desde las cajas de compensación a nivel nacional; iniciando en primera instancia con la presentación de los diferentes portafolios.

Por consiguiente, los resultados anteriores han permitido a partir de estos escenarios iniciales; posibilitar la generación de estrategias propias desde las cajas de compensación en todo el territorio nacional y el área de recursos humanos. Cabe destacar, la articulación de estrategias cómo reconocimiento y vinculación a ofertas educativas, de salud, espacios de bienestar desde capacitaciones, pausas activas y actividades integrales desde lo colectivo a lo individual que apuntan al desarrollo y crecimiento organizacional de Solenis Colombia S.A.S; potenciando no solo el bienestar personal de los empleados, si no; un equilibrio en su vida personal, familiar y social dentro de su entorno directo.

### 13. Conclusiones

A partir del desarrollo de la práctica profesional en Solenis Colombia S.A.S desde el área de recursos humanos, expongo las siguientes conclusiones frente a los objetivos propuestos desde este proyecto social Juntos somos bienestar laboral. Las cuales, buscan generar valor a la falta de nuevos espacios de participación dentro del programa de bienestar laboral que posibilite la vinculación de los empleados de las diferentes áreas y que tributen a la misión organizacional de la empresa.

Para lo cual, correlacionando el primer objetivo trazado desde el proyecto; promover dentro de los empleados de Girardota espacios que permitan fortalecer la promoción de la salud y prevención de la enfermedad cómo forma de autocuidado. Desde los procesos gestados en recursos humanos, es imperativo enfatizar en cómo el desarrollo del proyecto social juntos somos bienestar laboral; generó un eco dentro del contexto organizacional. A partir de, el dinamismo, la integralidad, la articulación y generación de diferentes redes de apoyo con múltiples instituciones cómo el espacio generado en la campaña de cáncer de seno; permitieron no solo darle valor al proceso de la práctica. Si no, tributar a los procesos organizacionales y con esto dejar una huella frente a la práctica profesional.

Es decir, permitió permear de forma constructiva en la dinámica laboral con espacios reflexivos dentro de los empleados; fortaleciendo el ODS de salud y bienestar cómo pilar fundamental de los procesos que se buscan gestar desde bienestar laboral en Solenis Colombia S.A.S.

Por otro lado, frente al objetivo 2 los procesos gestados desde recursos humanos; buscaron fortalecer escenarios dinamizadores de bienestar laboral a nivel nacional; posibilitando desde mi rol profesional la vinculación activa y holística de los empleados no solo en las acciones propias descritas dentro del proyecto social, sino; en múltiples estrategias, actividades y escenarios realizados dentro del marco de la práctica cuya principal premisa era brindar bienestar laboral. A su vez, mi accionar profesional permitió visibilizar el alcance que se puede gestar desde el trabajo social en recursos humanos; estableciendo procesos equitativos, integrales y factibles que promovieron la articulación de las diferentes áreas a nivel nacional desde un enfoque psicosocial.

No obstante, cabe destacar que en correlación con el objetivo 3 el rol profesional del trabajador social con la ejecución del proyecto social; buscó la orientación de los empleados a nivel nacional sobre los múltiples beneficios, servicios y herramientas que se pueden articular desde las cajas de compensación familiar. Posibilitando la consolidación de una red de apoyo integral desde múltiples instituciones y redes aliadas; permitiendo generar un abordaje más integral, con sentido, frente a la utilización de diferentes mecanismos, técnicas e instrumentos aplicables que establecieron un alcance psicosocial a los empleados con impacto en su vida personal, laboral, familiar y social. Pero, sobre todo; apuntando a los objetivos organizacionales de Solenis Colombia S.A.S.

Finalmente, es pertinente indicar que dentro de los procesos desde recursos humanos; se busca generar escenarios de bienestar correlacionando variables cómo la comunicación asertiva, el reconocimiento holístico de las particularidades que se interrelacionan dentro de

las diferentes dinámicas laborales en el territorio nacional, la participación, la inclusión equitativa y múltiples dimensiones factibles. Donde el rol profesional del del TS tiene un aporte importante y trascendental frente al área, a partir de su saber específico; el dominio teórico-práctico aplicado al escenario laboral, lo cual permite crear sinergia y articulación de las diferentes áreas dentro del contexto organizacional; posibilitando visibilizar a partir de nuestro accionar la importancia del abordaje psicosocial desde el TS generándole valor a Solenis Colombia S.A.S.

## **14. Recomendaciones**

### **14.1 Solenis**

Es importante que Solenis pueda continuar siendo un excelente espacio de formación para los practicantes de las diferentes áreas, permitiéndoles ser proactivos, tener un alcance mayor, crecer personal y profesionalmente a través de todas las herramientas que nos brindan durante el proceso de formación.

Frente al contexto organizacional posibilitar que los espacios dinamizadores construidos desde las redes aliadas con diferentes instituciones se puedan seguir consolidando, pero sobre todo perdurando el tiempo. Lo cual, permite establecer procesos prevalentes y con impacto en todo el territorio nacional desde los intereses organizacionales a nivel mundial de Solenis global.

### **14.2 Recursos humanos**

Frente al área de recursos humanos, se considera relevante continuar con el desarrollo del plan trazado de bienestar y seguridad desde mi accionar en la práctica profesional, lo cual le posibilitará al área de recursos humanos en el 2024; que independientemente de quién esté a cargo de los procesos cómo practicante, pueda tener un derrotero a seguir brindando continuidad a los mismos dentro del alcance planteado inicialmente. Es decir, buscar el fortalecimiento de los procesos de bienestar laboral desde el accionar del trabajador social y su abordaje psicosocial.

De igual manera, seguir consolidando el área de recursos humanos desde el trabajo social, ya que se pudieron fortalecer todos los procesos de este desde un abordaje holístico, integral y sobre todo psicosocial. Posibilitando no solo permear en los objetivos organizacionales de Solenis Colombia S.A.S; si no, en el bienestar y calidad de vida de todos los empleados a nivel nacional.

Por otro lado, es imperativo continuar con lo articulado desde las diferentes áreas que permita ese trabajo en equipo en pro del logro de los objetivos organizacionales; a partir de la aplicación de las diferentes herramientas, mecanismos y estrategias con los que cuentan; los cuales permiten forjar procesos de bienestar equitativos, integrales, incluyentes, empáticos y reflexivos en pro del equilibrio y la calidad de vida de todos los empleados a nivel nacional. A su vez, les permite tener integralidad de estos y transversalizar todo el accionar profesional desde el trabajo social.

### **14.3 Procesos de prácticas**

Con relación al contexto de la práctica profesional, que continúen siendo escenarios constructivos de aprendizajes; realmente el camino de la práctica profesional, aunque implica retos, desafíos, desaciertos, miedos, responsabilidades nuevas, u otros. Trae consigo el mayor enriquecimiento desde las múltiples herramientas y habilidades que te forja a partir de la dinámica laboral, lo que permite ese crecimiento personal y profesional cómo trabajador social.

Sin embargo, cabe acotar que; frente a las acciones propias ejecutadas desde el proyecto social, se pudieron generar más estrategias que hubiesen permitido en su momento una vinculación más significativa de los empleados en las actividades iniciales desarrolladas en el 2023; posibilitando un alcance más integral y posterior impacto en los indicadores organizacionales.

#### **14.4 Aspectos para fortalecer**

Es transversal enfatizar en la importancia que dentro de la práctica profesional implica para el trabajador social fortalecer habilidades como el manejo de herramientas ofimáticas, la gestión del tiempo, priorización de responsabilidades, la comunicación asertiva desde la empatía, la correlación con todos los actores que están inmersos en la dinámica laboral y un sinfín de especificidades. Las cuales, se van convirtiendo en esa caja de herramientas de habilidades blandas e integrales que permiten forjar al ser humano y al profesional a cargo no solo de los procesos de bienestar laboral dentro del área de recursos humanos.

Es decir, permiten visibilizar el quehacer del trabajador social desde el valor agregado que da su integralidad, dominio, conocimiento teórico, alcance y humanismo a partir de su lectura holística y abordaje psicosocial dentro del contexto organizacional.

## 15. Anexos

### 15.1 Anexo 1 – Instrumento de recolección de información



**Nombre:** Reconociendo los procesos de bienestar laboral en Solenis Colombia S.A.S

1. Mencione la importancia de la identificación de las diferentes particularidades a partir de cada área en la organización.
2. ¿De qué manera el rango de edad influye inevitablemente en la adaptación a los diferentes procesos, en especial los tecnológicos; dentro de Solenis Colombia S.A.S?
3. Explique de qué forma se da a conocer los programas y beneficios de bienestar laboral a los trabajadores dentro de la organización.
4. ¿Cómo influyen las falencias en la transmisión de información entre jefes y dependientes de áreas específicas, frente al desconocimiento de los programas y beneficios de bienestar laboral?
5. Frente a la difusión de información desde la virtualidad como se evidencia el acceso a esta.
6. ¿Cuál considera que es el mayor aspecto por fortalecer desde Recursos Humanos y los procesos de bienestar laboral como tal?



(Elaboración propia)

## 15.2 Anexo 2 Actividad campaña Cáncer de seno



(Fuente: registro Solenis)



(Fuente: registro Solenis)



(Fuente: registro Solenis)

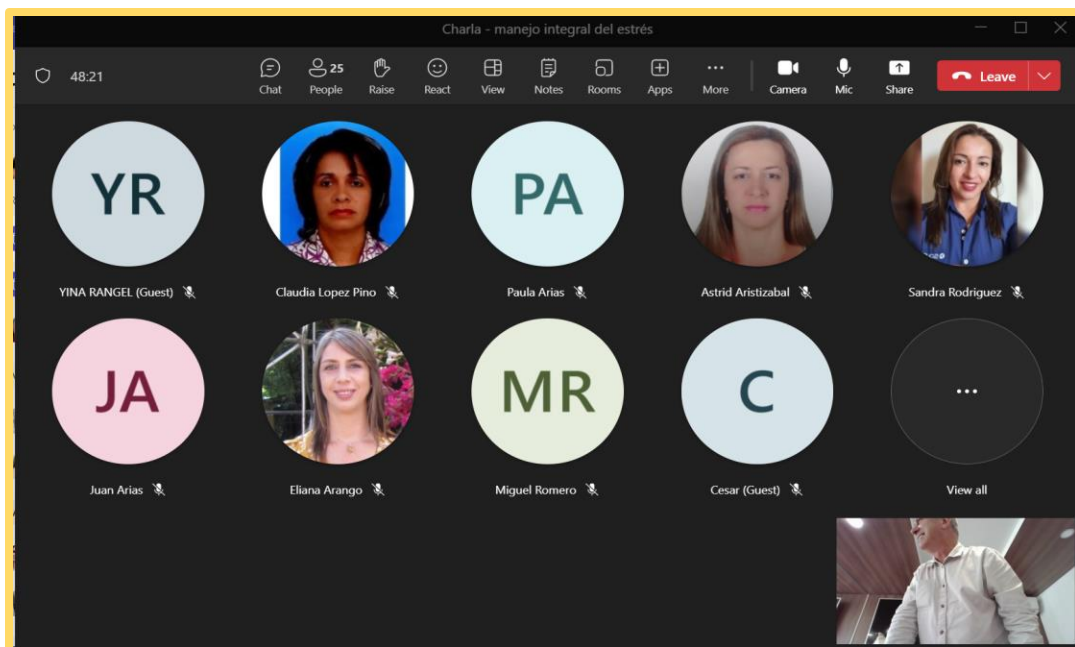


(Fuente: registro Solenis)

### 15.3 Anexo Charla manejo integral del estrés



(Fuente: registro Solenis)



(Fuente: registro Solenis)



(Fuente: registro Solenis)

## 16. Referencias

- Bedoya Gómez, M., Posada Isaza, D., Quintero Gutiérrez, M., y Zea Quintero, J. (2016). FACTORES INFLUYENTES EN EL BIENESTAR DE LOS INDIVIDUOS EN UN CONTEXTO LABORAL. *Revista electrónica PSYCONEX, psicología, psicoanálisis y conexiones*. Vol.8 n°12 <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326978/20784204>
- Candamil Calle, M; y López Becerra, M. (2004). *Los Proyectos Sociales, una Herramienta de la Gerencia Social*. Editorial Universidad de Caldas
- Chaparro Maldonado, M. y Urra Canales, M. (2013). Trabajo social en la gestión del talento humano: de lo operativo a lo estratégico. *REVISTA PERSPECTIVAS N° 24, 2013, 145-157*. [https://www.researchgate.net/publication/319235808\\_Trabajo\\_social\\_en\\_la\\_gestion\\_del\\_talento\\_humano\\_de\\_lo\\_operativo\\_a\\_lo\\_estrategico](https://www.researchgate.net/publication/319235808_Trabajo_social_en_la_gestion_del_talento_humano_de_lo_operativo_a_lo_estrategico)
- Fernández Garcia, T y Ponce de León, L. (2012). *TRABAJO SOCIAL INDIVIDUALIZADO metodología de intervención*. Ediciones académicas.
- González Morales, A; (2003) *Los paradigmas de investigación en las ciencias sociales*. En: ISLAS, 45(138):125-135.
- Lopez Martinez, C., (2020). *EL COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN LABORAL. PRECISIONES PARA SU ESTUDIO DESDE UNA PERSPECTIVA PSICOSOCIAL / THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT. PRECISIONS FOR STUDY FROM THE PSYCHOSOCIAL PERSPECTIVE*. [Tesis de Maestría, Universidad Central de las Villas. Cuba]. <https://web-s-ebsohost.com.luisamigo.proxybk.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=45dae74-5393-422a-945d-7a9c1aed78b1%40redis>
- Minambiente. *Política Nacional para la Gestión Integral del Recurso Hídrico*. <https://archivo.minambiente.gov.co/index.php/gestion-integral-del-recurso-hidrico/direccion-integral-de-recurso-hidrico/politica-nacional-para-la-gestion-integral-del-recurso-hidrico>
- Ortiz Laguado, C., y García Jaramillo, M. (2013) *Aspectos claves familia*. CIB Corporación para investigaciones biológicas.
- Quintana Abello, I., Mendoza Llanos, R., Bravo Ferreti, C y Mora Donoso, M. (2018). ENFOQUE PSICOSOCIAL. CONCEPTO Y APLICABILIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE ESTUDIANTES DE PSICOLOGÍA. *Revista Reflexión e Investigación Educativa* Vol. 1, N° 2/. <https://revistas.ubiobio.cl/index.php/REINED/article/view/3623/3541>
- Quiroz Trujillo, A., Velásquez Velásquez, Á. M., García Chacón, B. E., & González Zabala, S. P. (2002). *Técnicas Interactivas para la investigación social cualitativa*. . Obtenido de Obtenido de Centro de investigaciones, Medellín;Funlam: <https://drive.google.com/file/d/0B8VJnuw1KKYgaUg5SG0tS3cxaDA/view>
- Solenis. (2023). *Onboarding Solenis\_ES*. [Diapositiva PowerPoint].

- Solenis. (2022). *Organigrama Solenis Colombia*. [Diapositiva PowerPoint].
- Solenis. (2018). *POLÍTICA DE SOLENIS, calidad*. [Archivo PDF]. <https://www.solenis.com/globalassets/resources/sustainability--regulatory-library/quality-spanish.pdf>
- Solenis. (2023). *POLÍTICA DE SOLENIS, Responsabilidad care\* – medio ambiente, seguridad y salud laboral y seguridad material / patrimonial*. [Archivo PDF]. <https://www.solenis.com/globalassets/resources/sustainability--regulatory-library/responsible-care-spanish.pdf>
- Solenis. *Quiénes somos*. <https://www.solenis.com/es-mx/about/about-solenis>
- Solenis. (2023). *SOLENIS POLICY. sustainability*. [Archivo PDF]. <https://www.solenis.com/globalassets/resources/sustainability--regulatory-library/sustainability-v01.pdf>
- Vélez Restrepo, O, L (2003) *La cuestión metodológica: convergencias operativas o especificidad funcional*. En: Reconfigurando el trabajo social: perspectivas y tendencias contemporáneas. - 1a ed. Espacio.
- Villa Gómez, J. (2012). LA ACCIÓN Y EL ENFOQUE PSICOSOCIAL DE LA INTERVENCIÓN EN CONTEXTOS SOCIALES: ¿PODEMOS PASAR DE LA MODA A LA PRECISIÓN TEÓRICA, EPISTEMOLÓGICA Y METODOLÓGICA? *EL ÁGORA USB*, vol. 12, núm. 2, pp. 349-365
- Viscarret Garro, J. (2015). *Modelos y métodos de intervención en trabajo social*. Difusora Larousse - Alianza Editorial.