

Practica empresarial para el fortalecimiento de la salud mental en el equipo de trabajo de la
Fundación Laical Miani – FULMIANI

Rafael Junior Gómez Ojeda

Trabajo de grado para optar al título de Trabajador Social

Directora

Yesenia Oñate Flórez

Universidad Industrial de Santander UIS

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Trabajo Social

Bucaramanga

2025

Tabla de contenido

	Pag
1. Caracterización de la Fundación Laical Miani – FULMIANI	10
1.1 Razón social y contacto	11
1.2 Historia institucional	12
1.3 Organigrama	13
1.4 Misión y Visión	13
1.5 Elementos de Conexión entre el Ejercicio Profesional y la Fundación	14
2. Contextualización De La Problemática Objeto De La Intervención	17
2.1 Marco Referencial	19
2.2 Marco Teórico	20
2.3 Marco Normativo	22
3. Justificación	24
4. Objetivos	27
4.1 Objetivo general	27
4.2 Objetivos Específicos	27
5. Diseño del Proceso Metodológico	28
6. Cronograma	32
7. Resultados esperados	34
7.1 Productos Esperados	34
7.2 Sujetos de Intervención	34
7.3 Priorización de estrategias	38

7.4 Caracterización de las estrategias y actividades.	40
8. Cronograma de actividades	45
9. Ejecución de la propuesta de intervención	46
9.1 Contextualización de la propuesta	46
9.2 Cronograma general	49
9.3 Actividades de apoyo	62
9.4 Evaluación de Resultados	62
10. Conclusiones	65
Referencias Bibliográficas	68

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. <i>Entrada principal de FULMIANI</i>	10
Figura 2. <i>Organigrama</i>	13
Figura 3. <i>Fases del proceso metodológico</i>	28

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Normatividad</i>	22
Tabla 2. <i>Cronograma</i>	32
Tabla 3. Matriz FODA	35
Tabla 4. <i>Estrategias</i>	38
Tabla 5. <i>Estrategias y actividades</i>	40
Tabla 6. <i>Cronograma</i>	45

Resumen

Título: Practica empresarial para el fortalecimiento de la salud mental en el equipo de trabajo de la Fundación Laical Miani – FULMIANI*

Autor: Rafael Junior Gómez Ojeda **

Palabras claves: Salud, Bienestar, Riesgos, Diagnostico, Psicosociales, Desigualdades, Biopsicosocial

Descripción:

El proyecto desarrollado en la Fundación Laical Miani tuvo como objetivo fortalecer la salud mental y el bienestar laboral de los empleados mediante la identificación y mitigación de los riesgos psicosociales intralaborales. Para ello, se utilizó un enfoque metodológico estructurado basado en las fases de diagnóstico, programación, ejecución y evaluación, siguiendo el modelo de Nidya Alwyn. En la fase de diagnóstico, se aplicó la batería de riesgos psicosociales y el formulario sociodemográfico rediseñado, lo que permitió identificar problemáticas clave como la sobrecarga laboral, la falta de reconocimiento y las desigualdades económicas. Con base en estos hallazgos, se diseñaron estrategias de intervención alineadas con teorías y modelos como el de Determinantes Sociales de la Salud (Dahlgren y Whitehead), el Biopsicosocial (Engel) y la Teoría General de

* Trabajo de grado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. Directora. Yesenia Oñate Flórez

Sistemas (Bertalanffy). Durante la fase de ejecución, se implementaron actividades dirigidas a la estabilidad financiera, el fortalecimiento del liderazgo y el bienestar emocional. Estas incluyeron talleres de educación financiera, formación en liderazgo, estrategias de apoyo psicosocial y la creación de un sistema de reconocimiento laboral. La evaluación de resultados evidenció un impacto positivo en el ambiente organizacional, con una reducción del estrés laboral en un 40%, una mejora en la percepción del apoyo institucional en un 50% y un incremento en la motivación del personal en un 35%. Más del 80% de los empleados participaron en al menos una actividad. El éxito del proceso dependerá del compromiso institucional para continuar priorizando el bienestar laboral y consolidar una cultura organizacional que promueva el equilibrio entre las demandas laborales y la salud mental de los empleados.

Abstract

Title: Business practice to strengthen mental health in the work team of the Laical Miani Foundation – FULMIANI*

Author: Rafael Junior Gómez Ojeda**

Keywords: Health, Wellbeing, Risks, Diagnosis, Psychosocial, Inequalities, Biopsychosocial

Description:

The project developed at the Laical Miani Foundation aimed to strengthen the mental health and occupational well-being of employees by identifying and mitigating psychosocial risks at work. To do so, a structured methodological approach was used based on the phases of diagnosis, programming, execution and evaluation, following the Nidya Alwyn model. In the diagnosis phase, the psychosocial risk battery and the redesigned sociodemographic form were applied, which allowed the identification of key problems such as work overload, lack of recognition and economic inequalities. Based on these findings, intervention strategies were designed in line with theories and models such as the Social Determinants of Health (Dahlgren and Whitehead), the Biopsychosocial (Engel) and the General Systems Theory (Bertalanffy). During the execution phase, activities aimed at financial stability, strengthening leadership and emotional well-being

* Thesis

** Faculty of Human Sciences. School of Social Work. Director. Yesenia Oñate Flórez

were implemented. These included financial education workshops, leadership training, psychosocial support strategies, and the creation of a system of labor recognition. The evaluation of results showed a positive impact on the organizational environment, with a reduction in work stress by 40%, an improvement in the perception of institutional support by 50%, and an increase in staff motivation by 35%. More than 80% of employees participated in at least one activity. The success of the process will depend on the institutional commitment to continue prioritizing labor well-being and consolidate an organizational culture that promotes balance between work demands and the mental health of employees.

1. Caracterización de la Fundación Laical Miani – FULMIANI

La Fundación Laical Miani (FULMIANI) se define como una entidad sin ánimo de lucro y de carácter privado que busca generar procesos integrales orientados al desarrollo comunitario y el bienestar social. Según su descripción oficial, su misión incluye la interrelación social, la investigación, la asesoría y la capacitación para fortalecer las capacidades personales e intelectuales de niños, niñas, jóvenes y adultos mayores, contribuyendo así al mejoramiento de su calidad de vida (FULMIANI, 2022).

Ubicada en el barrio Alfonso López de Bucaramanga, Santander, la sede de FULMIANI en la Carrera 11 No. 43-49 limita al norte con viviendas particulares, al sur con el Parque Romero, al oriente con otras viviendas y al occidente con la estación de bomberos. Este espacio permite a la fundación ser un referente comunitario para los servicios de atención social (FULMIANI, s.f.).

Figura 1.

Entrada principal de FULMIANI



FULMIANI cuenta con cuatro programas principales que responden a su misión: Niñez y Juventud Feliz, Adulto Responsable, Personas Mayores Visibles y Participación Ciudadana. Entre estos, el programa Niñez y Juventud Feliz opera en dos modalidades: hogar de paso y externado. El hogar de paso ofrece un espacio seguro para niños, niñas y adolescentes (NNA) retirados temporalmente de sus familias debido a la vulneración de derechos, mientras que la modalidad externado se dirige a NNA que permanecen con sus familias, pero requieren apoyo en procesos de restitución de derechos (ICBF, 2022).

El reconocimiento comunitario de FULMIANI es significativo, especialmente en el barrio Alfonso López y las comunas 1, 2 y 5 de Bucaramanga. Este reconocimiento evidencia la relevancia de su intervención en la vida de los beneficiarios, que incluye no solo a NNA, sino también a adultos mayores y sus familias, fortaleciendo los lazos comunitarios y promoviendo el bienestar colectivo (FULMIANI, 2022).

La presente práctica académica se alinea con estos objetivos, enfocándose en el fortalecimiento de la salud mental de los empleados de FULMIANI. Este aspecto es clave para garantizar el bienestar organizacional y la calidad de las intervenciones sociales. Una adecuada salud mental entre los colaboradores refuerza el impacto positivo de sus acciones, promoviendo un desarrollo sostenible en las comunidades atendidas (OMS, 2023).

1.1 Razón social y contacto

La razón social de la Fundación Laical Miani (FULMIANI) registrada en la Cámara de Comercio es *Fundación Laical Miani* (NIT 900410301).

En relación al contacto, la organización ha puesto a disposición general los siguientes medios:

3013114860 - 6420044 ·

fundacionlaicalmiani@gmail.com

1.2 Historia institucional

La Fundación Laical Miani (FULMIANI), formalmente inscrita en la Cámara de Comercio de Bucaramanga en 2011, surge como una respuesta a las necesidades de las poblaciones más vulnerables en el departamento de Santander, Colombia. Su marco normativo está inspirado en el carisma de San Jerónimo Emiliani y alineado con los principios de la legislación colombiana, orientándose a la protección de los derechos fundamentales de niños, niñas, adolescentes, adultos mayores y otros grupos en condición de riesgo.

Desde sus inicios, la fundación ha adoptado un enfoque integral que combina asistencia directa con estrategias de desarrollo comunitario. Este enfoque se materializa en programas diseñados para atender las necesidades inmediatas de sus beneficiarios y generar procesos de transformación social sostenibles. La organización no solo proporciona apoyo material y emocional, sino que también fomenta el empoderamiento a través de la formación y la capacitación en valores humanos y competencias técnicas. Según fuentes institucionales, su objetivo es "promover el bienestar y la inclusión social de comunidades marginadas mediante intervenciones que articulen esfuerzos de diferentes sectores" (FULMIANI, 2024).

El contexto de la pandemia de COVID-19 representó un desafío significativo que la fundación enfrentó mediante la adaptación de sus estrategias y la expansión de sus servicios. La

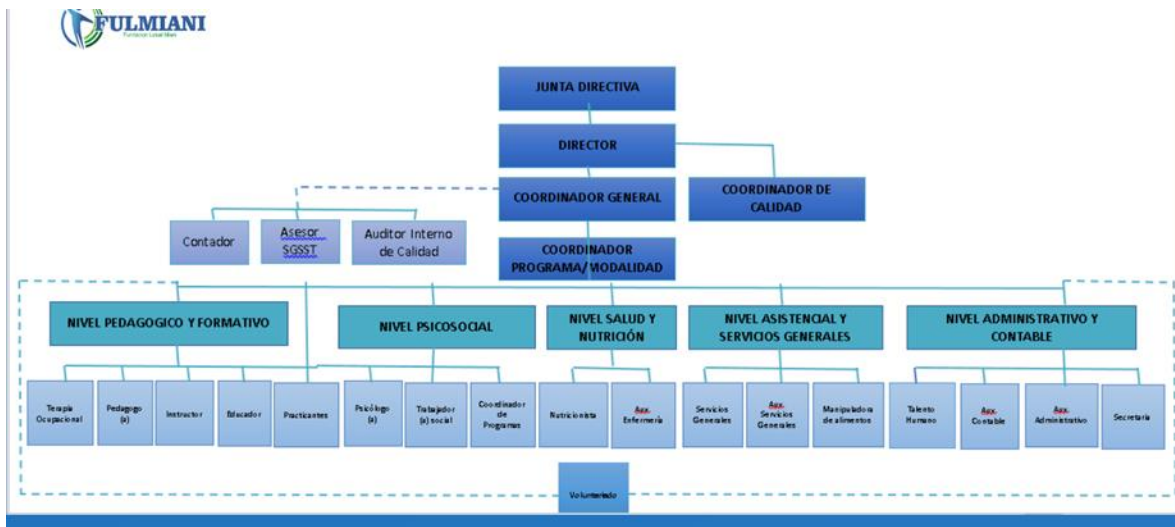
creación de una sede campestre fue una respuesta concreta que permitió ofrecer espacios seguros para el desarrollo personal y colectivo de sus beneficiarios, favoreciendo el bienestar físico, mental y social en un entorno natural (Ministerio de Cultura, 2020).

La historia de FULMIANI refleja un compromiso sostenido con la justicia social, la equidad y el respeto por la dignidad humana. Este legado institucional posiciona a la fundación como un actor clave en la construcción de un tejido social más sólido y resiliente en la región.

1.3 Organigrama

Figura 2.

Organigrama



1.4 Misión y Visión

MISIÓN: FULMIANI, busca generar procesos integrales que mejoren la calidad de vida, especialmente de las personas en condición de vulnerabilidad de Bucaramanga y área

Metropolitana, mediante el fortalecimiento en valores humanos, sociales y familiares, que garanticen el cumplimiento de los derechos de los niños, niñas, jóvenes y de la familia (Fundación Fulmiani, 2023).

VISIÓN: La fundación, se proyecta en el 2025, consolidarse como una ONG, que en corresponsabilidad con el Estado, la familia y la sociedad, desarrollen estrategias integrales aportando con calidad y compromiso en la solución de las problemáticas sociales a nivel: local, regional, nacional e internacional (Fundación Fulmiani, 2023).

1.5 Elementos de Conexión entre el Ejercicio Profesional y la Fundación

Dentro de la Fundación Laical Miani (FULMIANI), los profesionales de trabajo social juegan un papel fundamental en el diseño e implementación de programas dirigidos a promover el bienestar y la justicia social. Estos programas, que abordan de manera integral las necesidades psicosociales de diferentes grupos de la comunidad, están basados en principios fundamentales del trabajo social, como la dignidad humana, la equidad, y la promoción del bienestar. Los trabajadores sociales implementan intervenciones que incluyen el desarrollo de programas específicos en áreas como salud mental, bienestar laboral, inclusión social, y desarrollo comunitario, con un enfoque de respeto y empoderamiento de las personas atendidas (Consejo Nacional de Trabajo Social, 2019).

En el ámbito de la salud mental, los trabajadores sociales en FULMIANI se enfocan no solo en la atención de las personas con trastornos mentales, sino también en la prevención de riesgos psicosociales y el fortalecimiento del bienestar emocional. Estas intervenciones son fundamentales en el abordaje de factores de riesgo que afectan a la población vulnerable, como el

abuso de sustancias, la violencia intrafamiliar, o la deserción escolar. Las metodologías aplicadas por los profesionales se alinean con el principio de promoción del bienestar, que busca el desarrollo integral de la persona respetando sus diferencias individuales y su autonomía (Consejo Nacional de Trabajo Social, 2019). Además, en este contexto, la salud mental se entiende como un estado de bienestar que involucra tanto aspectos emocionales como sociales, por lo que las intervenciones deben ser holísticas (Rodríguez, 2002; Solana, 2019).

El modelo de trabajo social en FULMIANI se enfoca en la creación de un entorno comunitario saludable, donde la colaboración entre individuos y grupos se fomente a través de programas de apoyo y desarrollo personal. Este enfoque no solo se basa en la ayuda directa, sino también en la generación de redes de apoyo que permitan la integración activa de las personas en su comunidad. Los trabajadores sociales utilizan herramientas psicosociales para facilitar procesos de autoconocimiento, autoregulación emocional, y el fortalecimiento de vínculos interpersonales (Rodríguez, 2002; Solana, 2019). La integración de la comunidad y la colaboración mutua son claves para la transformación social, como lo expone Raya y Caparrós (2014), quienes destacan la importancia de fomentar la participación activa en los procesos de cambio social.

En cuanto al bienestar laboral, la Fundación implementa estrategias que buscan mejorar las condiciones de trabajo y reducir el estrés laboral, garantizando que los empleados puedan desempeñar sus funciones en un entorno seguro y saludable. Estas intervenciones contribuyen a la creación de una cultura organizacional centrada en la equidad y el respeto, aspectos esenciales para lograr un ambiente laboral colaborativo (Consejo Nacional de Trabajo Social, 2019). El trabajo social en este ámbito no solo aborda la satisfacción laboral, sino también la prevención de condiciones que puedan afectar la salud mental de los empleados (Rodríguez, 2002).

Además, los programas de FULMIANI en el ámbito del desarrollo comunitario y la inclusión social se enfocan en fortalecer la cohesión social, promoviendo la participación activa de los ciudadanos en la resolución de los problemas que enfrentan. Los profesionales de trabajo social son agentes clave en la integración de comunidades marginadas y en la creación de un espacio donde las personas puedan acceder a servicios de calidad y participar en los procesos de toma de decisiones (Raya & Caparrós, 2014). Este enfoque se basa en principios de justicia social y equidad, buscando que todos los individuos, sin importar su condición social o económica, puedan ejercer sus derechos y acceder a las mismas oportunidades (Solana, 2019).

Este enfoque multidimensional permite que la Fundación Laical Miani no solo brinde apoyo inmediato, sino que también trabaje en la construcción de una sociedad más justa e inclusiva, que promueva el bienestar colectivo y el respeto por los derechos humanos. A través de la evaluación constante de sus programas, FULMIANI asegura que sus intervenciones sean pertinentes y eficaces, ajustándolas conforme a las necesidades cambiantes de la comunidad y garantizando un impacto positivo a largo plazo (Consejo Nacional de Trabajo Social, 2019).

2. Contextualización De La Problemática Objeto De La Intervención

La salud mental en el entorno laboral es una cuestión crítica no solo para el bienestar individual de los empleados, sino también para el desempeño organizacional. En la actualidad, las organizaciones están cada vez más conscientes de que el éxito a largo plazo de la empresa está intrínsecamente vinculado al bienestar psicológico de sus colaboradores. A medida que se profundiza en los estudios relacionados con los riesgos psicosociales en el trabajo, la evidencia muestra que estos factores pueden tener efectos significativos tanto en la salud de los empleados como en la productividad organizacional (Karasek, 1979; De Jonge et al., 2013). En este sentido, la Fundación Laical Miani (FULMIANI) ha implementado intervenciones dirigidas a mejorar las condiciones psicosociales en su entorno laboral, priorizando la salud mental de sus empleados como eje central en su estrategia organizacional.

Una de las teorías más influyentes en la comprensión de los riesgos psicosociales en el trabajo es el modelo de demanda-control de Karasek (1979), que postula que el estrés laboral se origina cuando las demandas del trabajo son altas y el control que los empleados tienen sobre sus tareas es bajo. Según este modelo, un entorno de trabajo con altas demandas y escaso control genera altos niveles de estrés, lo cual impacta negativamente la salud mental del trabajador. Este enfoque subraya la importancia de balancear las demandas laborales con el control que los empleados tienen sobre sus tareas y decisiones, promoviendo un entorno donde puedan gestionar el estrés de manera efectiva.

Por otro lado, el modelo de apoyo social, desarrollado por House (1981), propone que los recursos sociales en el lugar de trabajo, como el apoyo de colegas y supervisores, juegan un papel crucial en la mitigación de los efectos del estrés. El apoyo social puede actuar como un

amortiguador frente a las tensiones y las demandas laborales, reduciendo el impacto negativo del estrés sobre la salud mental. Este modelo enfatiza que un ambiente laboral positivo, basado en relaciones interpersonales saludables y colaborativas, no solo favorece el bienestar de los empleados, sino que también mejora el rendimiento y la cohesión dentro del equipo.

En este marco, FULMIANI ha diseñado e implementado intervenciones estratégicas para abordar los riesgos psicosociales en su entorno laboral. Estas intervenciones incluyen la identificación temprana de factores de riesgo, como el estrés, la sobrecarga emocional, las tensiones interpersonales, y la puesta en marcha de medidas para reducir estos riesgos. Entre las acciones clave, se destacan la realización de talleres de manejo del estrés, programas de desarrollo de habilidades de comunicación y resolución de conflictos, y la implementación de políticas que promuevan la inclusión y la equidad en el entorno laboral (Lizarazo et al., 2011).

A nivel práctico, estas intervenciones buscan crear un entorno laboral equilibrado, en el que los empleados se sientan valorados, apoyados y respetados. El bienestar emocional de los empleados, en este sentido, se convierte en un factor crucial para lograr una mayor cohesión y productividad dentro de la organización. Además, la integración de la salud mental en las políticas organizacionales de FULMIANI está alineada con su misión de promover la equidad y la justicia social, garantizando que todos los trabajadores, independientemente de su contexto socioeconómico, tengan acceso a un entorno que favorezca su bienestar integral.

La importancia de este enfoque es evidente en la literatura contemporánea, que resalta la conexión directa entre la salud mental de los empleados y la productividad organizacional. Según un estudio de Lomas (2017), los entornos de trabajo que priorizan el bienestar emocional de los empleados no solo reducen los costos asociados con la rotación de personal y las incapacidades,

sino que también mejoran el compromiso y la satisfacción laboral. La inversión en la salud mental, por lo tanto, se considera una estrategia clave para el desarrollo organizacional sostenible.

Así, la intervención de FULMIANI se convierte en un modelo de prácticas laborales que no solo busca mitigar los riesgos psicosociales, sino también fomentar una cultura organizacional inclusiva y saludable, que valore el bienestar emocional de cada uno de sus miembros. Al integrar la salud mental en el corazón de sus estrategias laborales, la Fundación promueve no solo la eficiencia y productividad, sino también el desarrollo integral de sus empleados, en línea con los principios de justicia social y equidad que guían su misión.

2.1 Marco Referencial

El Trabajo Social ha desempeñado un papel crucial en la identificación y gestión de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral desde mediados del siglo XX. A partir de los años 1970, investigaciones realizadas en Europa y Estados Unidos evidenciaron cómo el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo y las condiciones adversas impactaban en la salud mental y física de los trabajadores. Este período marcó el inicio del interés por abordar estos problemas desde un enfoque integral, en el que el Trabajo Social jugó un papel central al conectar las dimensiones individuales y sociales del bienestar (Danna & Griffin, 1999).

En 1991, el Modelo de Determinantes Sociales de la Salud, desarrollado por Dahlgren y Whitehead, consolidó un enfoque que permitió entender cómo factores socioeconómicos, laborales y educativos influían en la salud mental de las personas. Este modelo no solo fortaleció el análisis de las desigualdades en salud, sino que también sirvió de base para diseñar intervenciones más focalizadas y efectivas (Dahlgren & Whitehead, 1991). En paralelo, los trabajadores sociales

comenzaron a liderar la implementación de herramientas como el Cuestionario de Salud General (GHQ) y el Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir el impacto del entorno laboral en la salud mental.

Tras la pandemia de COVID-19 en 2020, las dinámicas laborales cambiaron drásticamente, incrementándose la atención hacia los riesgos psicosociales, como la ansiedad, la depresión y el burnout. En este contexto, las organizaciones tuvieron que adaptarse rápidamente, implementando políticas de salud mental y bienestar laboral. La Fundación Laical Miani se sumó a esta tendencia global mediante la actualización de sus mediciones de riesgos psicosociales, aplicando herramientas como baterías psicológicas estandarizadas y análisis situacionales para identificar áreas críticas de intervención (Fundación Laical Miani, 2024).

2.2 Marco Teórico

La intervención en salud mental dentro de la Fundación Laical Miani se fundamenta en un marco teórico robusto, el cual integra diversas teorías y modelos reconocidos para abordar integralmente los riesgos psicosociales y promover el bienestar de los empleados.

En primer lugar, la Teoría General de Sistemas de Bertalanffy (1968) proporciona una base conceptual que permite entender la organización como un sistema compuesto por elementos interrelacionados. Según esta perspectiva, cualquier alteración en una parte del sistema, como el malestar emocional de un grupo de empleados, genera repercusiones en el desempeño general de la institución. En el contexto de Fulmiani, esta teoría sustenta el diseño de intervenciones sistémicas que consideran no solo los problemas individuales, sino también las dinámicas grupales

y organizacionales que los perpetúan. Esto asegura un abordaje integral y coordinado que impacta tanto en los individuos como en los procesos organizacionales.

Asimismo, el Modelo Biopsicosocial introducido por Engel (1977) complementa este enfoque al integrar factores biológicos, psicológicos y sociales en el análisis y tratamiento de la salud mental. Este modelo permite abordar los síntomas clínicos de los empleados desde una perspectiva multidimensional, considerando tanto las características individuales como las condiciones laborales y sociales que influyen en su bienestar. Por ejemplo, en Fulmiani, esta aproximación facilita intervenciones dirigidas a reducir la ansiedad o el estrés laboral, reconociendo la interdependencia entre el contexto organizacional y la salud individual.

Por otro lado, el Modelo de Determinantes Sociales de la Salud propuesto por Dahlgren y Whitehead (1991) se presenta como una herramienta esencial para analizar cómo factores estructurales, como los ingresos, el nivel educativo y las condiciones laborales, afectan directa e indirectamente la salud mental. Aplicado al contexto de Fulmiani, este modelo evidencia cómo las desigualdades económicas y las demandas laborales impactan negativamente en el bienestar de los empleados, guiando la planificación de estrategias orientadas a reducir estas inequidades y promover un entorno de trabajo más equitativo y saludable.

Estas teorías y modelos no solo proporcionan un marco conceptual sólido, sino que también garantizan la coherencia y relevancia de las intervenciones diseñadas. Su integración permite desarrollar estrategias que aborden los riesgos psicosociales desde múltiples dimensiones, asegurando que las acciones emprendidas en Fulmiani sean efectivas, sostenibles y alineadas con los principios éticos y metodológicos del Trabajo Social contemporáneo. De esta manera, se busca transformar la institución en un espacio donde el bienestar de los empleados sea una prioridad y se fomente una cultura organizacional basada en la equidad y el respeto mutuo.

2.3 Marco Normativo

Tabla 1.

Normatividad

Año	Norma	Descripción
2008	Resolución 2646 de 2008	Define las disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. También establece cómo determinar el origen de patologías causadas por el estrés ocupacional.
2008	Resolución 2646 de 2008, Cap. 1 y 2 (Art. 6)	El artículo 6 menciona los factores intralaborales que se deben evaluar y gestionar, como el liderazgo, control sobre el trabajo, demandas laborales y recompensas, entre otros, para prevenir riesgos psicosociales.
2013	Ley 1616 de 2013	Ley por la cual se establece la promoción y protección de la salud mental en Colombia, buscando garantizar el acceso a servicios integrales de salud mental.
2022	Resolución 2764 de 2022	Hace obligatoria la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, desarrollada por la Universidad

Año	Norma	Descripción
		Javeriana, para todas las empresas, exceptuando a la Policía y las Fuerzas Militares. Evalúa factores intralaborales y extralaborales. Este marco normativo complementa otras disposiciones anteriores, reforzando la promoción y prevención en salud mental en el ámbito laboral.

3. Justificación

La implementación del proceso de intervención en la Fundación Laical Miani es una necesidad imperativa para abordar las problemáticas críticas identificadas en el entorno laboral, que afectan directamente la salud mental y el bienestar de su personal. Los hallazgos de la batería de riesgo psicosocial, que se aplicó en 2024, revelaron varios problemas significativos que requieren atención inmediata. Entre ellos, se destacan los altos niveles de estrés laboral debido a la sobrecarga de trabajo, lo que genera agotamiento físico y emocional en los empleados. Además, la falta de organización en la distribución de tareas y la percepción de una gestión ineficaz contribuyen a un ambiente de trabajo caótico que aumenta la presión sobre el personal. También se evidenció una baja cohesión social entre los empleados, reflejada en relaciones laborales frágiles y escaso sentido de pertenencia dentro de la organización. Esto afecta la capacidad de los trabajadores para colaborar de manera efectiva y limita el desarrollo de una cultura organizacional sólida (Levy, 2009).

Otro hallazgo importante fue la percepción insuficiente de apoyo organizacional, ya que muchos empleados manifestaron no sentir que sus preocupaciones o necesidades fueran escuchadas por la administración. La falta de canales de comunicación abiertos y efectivos y de políticas internas que promuevan el bienestar y la salud mental, genera un entorno donde los empleados no se sienten respaldados, lo que incrementa el nivel de insatisfacción laboral. A esto se suman las desigualdades derivadas de la diversidad de condiciones médicas, niveles de ingresos y educativos entre los miembros del personal, que amplifican las tensiones y limitan el acceso igualitario a los recursos que la fundación puede ofrecer. Estas desigualdades contribuyen a la creación de un entorno de trabajo en el que algunos empleados se sienten marginados o

desventajados en comparación con otros, lo que puede generar resentimientos y desmotivación (Dahlgren & Whitehead, 1991).

El enfoque integral adoptado en esta intervención se fundamenta en el Modelo de Determinantes Sociales de la Salud (Dahlgren & Whitehead, 1991), que permite identificar cómo factores como las condiciones laborales, los ingresos y el acceso a recursos influyen en la salud mental del personal. Este modelo subraya la necesidad de abordar las desigualdades estructurales que limitan el bienestar, proponiendo acciones concretas que mitiguen los factores de riesgo y promuevan condiciones equitativas en el entorno laboral. Asimismo, la aplicación de la Teoría General de Sistemas (Bertalanffy, 1968) ofrece una visión holística de la organización, entendida como un sistema interconectado donde cada parte, incluyendo empleados, equipos y políticas, afecta al todo. Este enfoque es crucial para diseñar estrategias que no solo aborden problemáticas individuales, sino también las dinámicas grupales y estructurales que contribuyen al bienestar general.

En respuesta a los hallazgos de la batería de riesgo psicosocial, las acciones propuestas incluyen talleres sobre salud mental y bienestar enfocados en la prevención del estrés, la gestión emocional y el desarrollo de habilidades de afrontamiento; actividades recreativas y de integración dirigidas a fortalecer la cohesión social y el sentido de pertenencia entre los empleados; y espacios abiertos de comunicación que promuevan la participación activa del personal en la toma de decisiones organizacionales. Estas medidas también contemplan el establecimiento de reconocimientos laborales como estrategias para motivar y valorizar el esfuerzo de los empleados, mejorando la percepción de apoyo organizacional.

Estas medidas están alineadas con las políticas nacionales que promueven la equidad, el desarrollo integral y la salud mental en los entornos laborales. De acuerdo con Levy (2009), la

implementación de políticas internas que favorezcan un ambiente laboral saludable y equilibrado no solo mejora el bienestar individual, sino también el desempeño organizacional. Además, este enfoque busca no solo resolver las problemáticas inmediatas identificadas, sino también establecer un modelo de acción replicable, culturalmente sensible y sostenible a largo plazo (Sue & Sue, 2016). Al centrarse en las necesidades específicas del personal y aplicar estrategias fundamentadas en evidencia científica, la Fundación Laical Miani puede fortalecer su capacidad para ofrecer un entorno laboral más inclusivo, resiliente y comprometido con el bienestar de su comunidad laboral.

4. Objetivos

4.1 Objetivo general

Diseñar acciones para fortalecer la salud mental en la Fundación Laical Miani, basadas en la identificación de los riesgos psicosociales intralaborales que afectan a sus trabajadores.

4.2 Objetivos Específicos

Identificar los riesgos psicosociales de los trabajadores de la Fundación Laical Miani.

Determinar situaciones del contexto intralaboral que contribuyen a la generación de los riesgos psicosociales de los trabajadores de la Fundación Laical Miani.

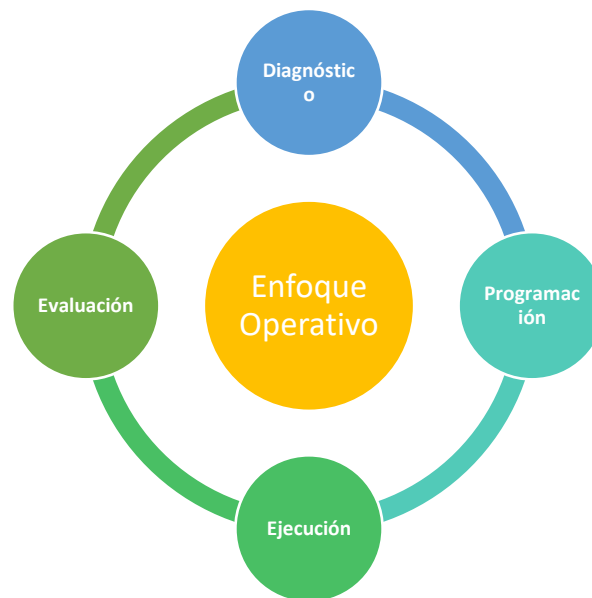
Definir estrategias de intervención para mitigar los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores de la Fundación Laical Miani.

5. Diseño del Proceso Metodológico

Para la realización del proceso metodológico en la Fundación Laical Miani (Fulmiani), se ha tomado como referencia el modelo de Nidia Aylwin sobre el Enfoque Operativo de la Metodología del Trabajo Social, que contempla cuatro etapas clave: **Diagnóstico, Programación, Ejecución y Evaluación**. Estas fases han sido adaptadas al contexto y objetivos planteados para mejorar la salud mental y el bienestar del personal en Fulmiani.

Figura 3.

Fases del proceso metodológico



La primera fase del proceso de intervención en la Fundación Laical Miani se centra en el diagnóstico, lo cual es crucial para entender las condiciones del personal. Esta fase comienza con la elaboración de un perfil sociodemográfico del personal, que permitirá identificar factores clave como las condiciones de vida, los niveles educativos y económicos, y la presencia de problemas

de salud que puedan afectar el bienestar de los empleados. La información recolectada en esta etapa es esencial para identificar áreas de intervención prioritarias y dirigir las acciones de manera precisa y efectiva. Además, se llevará a cabo una revisión exhaustiva de los resultados obtenidos de la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, realizada en el presente año, la cual se deriva de la resolución 2764 de 2022 del Ministerio del Trabajo. Esta herramienta permite evaluar los riesgos psicosociales en el entorno laboral, proporcionando información clave sobre las condiciones que afectan la salud mental de los trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2022).

Como complemento a la información obtenida en el diagnóstico, se llevará a cabo un análisis DOFA (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas). Esta herramienta estratégica resulta fundamental para evaluar la situación actual de la organización. El análisis DOFA permite identificar y clasificar los factores internos y externos que influyen en el desempeño de la Fundación Laical Miani, proporcionando una visión integral del entorno operativo. Según Vásquez (2016), el uso del análisis DOFA permite a las organizaciones comprender sus capacidades y limitaciones, lo cual es esencial para la formulación de estrategias que maximicen las oportunidades y minimicen las amenazas. Además, este análisis fomenta la reflexión crítica y la participación activa de los miembros de la organización, lo que potencia el compromiso hacia los objetivos estratégicos. En este sentido, Peñaloza (2021) subraya que el análisis DOFA, al integrarse en la planificación estratégica, facilita una toma de decisiones más informada y coherente con las necesidades y oportunidades del entorno.

La segunda fase del proceso es la programación, en la cual se planifican las intervenciones necesarias para abordar los riesgos identificados en la fase de diagnóstico. Durante esta fase, se organizan las acciones de intervención, privilegiando los procesos participativos y colaborativos

que fomenten el desarrollo humano y promuevan la igualdad de oportunidades dentro del entorno laboral (Alwyn, 2014). Según Alwyn, los procesos participativos fortalecen el compromiso de los trabajadores con las metas institucionales, al tiempo que fomentan una cultura organizacional inclusiva. Este enfoque colaborativo es fundamental, ya que permite optimizar el impacto del cambio y contribuir a la justicia y sostenibilidad en la Fundación Laical Miani. La planificación adecuada en esta fase es crucial para garantizar que las intervenciones sean eficaces y respondan a las necesidades reales del personal (Alwyn, 2014; Chiavenato, 2009).

La fase de ejecución se enfoca en la implementación de las acciones programadas. Esta fase está directamente relacionada con la acción efectiva y, por tanto, requiere de un alto grado de motivación, liderazgo y comunicación (Bass & Avolio, 1994). Estos factores son esenciales para alcanzar los objetivos establecidos, ya que aseguran que las acciones sean realizadas de manera eficiente y alineadas con las necesidades identificadas en la fase de diagnóstico. Según Alwyn (2014), la ejecución exitosa de las intervenciones depende de la capacidad de los líderes para mantener una comunicación clara y promover un clima de confianza entre los empleados. La implementación de las intervenciones debe ser ágil y eficaz, garantizando que los recursos se utilicen de manera adecuada y que las medidas adoptadas contribuyan a mejorar el bienestar y la salud mental del personal (Dahlgren & Whitehead, 1991).

Finalmente, la fase de evaluación tiene como propósito analizar los resultados obtenidos durante la ejecución de las intervenciones. Esta fase no sigue un proceso lineal, sino que implica un análisis continuo de los resultados, a partir de la evaluación de la fase de ejecución (Engel, 1977). La sistematización de los resultados permitirá identificar qué intervenciones han sido exitosas y cuáles requieren ajustes o mejoras (Alwyn, 2014). La evaluación continua es esencial para asegurar que las acciones implementadas estén alineadas con los objetivos de bienestar y

salud mental del personal. Además, facilita la implementación de acciones correctivas que garanticen la sostenibilidad de las intervenciones a largo plazo, asegurando que el proceso de intervención sea dinámico y adaptativo a las necesidades cambiantes de la organización (Bertalanffy, 1968).

6. Cronograma

Tabla 2.

Cronograma

PROBLEMA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	TEMÁTICA	ACTIVIDAD/ TÉCNICA	RECURSOS	RESPONSABLE	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
Identificación de factores de riesgo psicosocial que afectan el bienestar del personal.	* Recoger datos sobre las condiciones de vida, niveles educativos y situación laboral. * Analizar la relación entre estos factores y la salud mental del personal.	Condiciones sociodemográficas y su impacto en el entorno laboral.	Creación, recolección y análisis del perfil sociodemográfico del personal.	Computador	Estudiante de Trabajo Social en prácticas académica	2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2
						X X X X X				

PROBLEMA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	TEMÁTICA	ACTIVIDAD/ TÉCNICA	RECURSOS	RESPONSABLE	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
Identificación de los principales riesgos psicosociales que afectan al personal.	* Evaluar los resultados de la batería aplicada el 20 de abril de 2024. * Analizar los factores intralaborales identificados en el informe.	Riesgos psicosociales en el entorno laboral.	Revisión documental del informe de la batería de riesgo psicosocial.	Computador, Informe de prácticas resultados Batería de Riesgo.	Estudiante de Trabajo Social en prácticas académicas		X X X X X X X			
Prevenir y reducir los riesgos psicosociales identificados en el personal.	* Desarrollar estrategias adaptadas a las necesidades del personal. * Realizar diseño de actividades y talleres.	Mitigación de riesgos psicosociales en el trabajo.	Diseño de estrategias, actividades y talleres, para mitigar riesgos psicosociales.	Computador, Guía de buenas prácticas en salud mental y bienestar laboral.	Estudiante de Trabajo Social en prácticas académicas				X X X X X X X X X	

7. Resultados esperados

7.1 Productos Esperados

Plan de acción para la promoción de la salud mental.

Recomendaciones para futuras acciones.

7.2 Sujetos de Intervención

Los sujetos de intervención son el personal de la Fundación Laical Miani, compuesto por individuos con diversos niveles educativos y de ingresos, lo que refleja una variedad de contextos sociales y económicos. Este grupo está formado por profesionales, así como por personas con niveles de educación técnicos, tecnológicos y bachilleres, lo que enriquece las dinámicas de interacción y aprendizaje dentro de la organización. Seis de los miembros reside en apartamentos, mientras que un menor número 2 de ellos vive en casas, lo que también influye en su estilo de vida y acceso a recursos.

El personal no solo participa en las actividades de la fundación, sino que también es un agente activo en el proceso de intervención, aportando sus perspectivas y necesidades. Esta diversidad permite identificar las distintas realidades que afectan el bienestar y la salud de los individuos, contribuyendo a un enfoque más integral y adaptado a las características de cada miembro. Como señala el Trabajo Social, "la intervención debe considerar el contexto social de los sujetos para ser verdaderamente efectiva" (Payne, 2014, p. 56). Asimismo, según Dominelli (2002), "involucrar a la comunidad en el proceso de intervención fortalece la capacidad de los

individuos para contribuir a su propio bienestar" (p. 75). Al involucrar a estos sujetos en el diseño y la implementación de las iniciativas, se fomenta un sentido de pertenencia y compromiso que es fundamental para el éxito del proceso de intervención.

Tabla 3.

Matriz FODA

	Externos	Oportunidades	Amenazas
		<p>O1. Implementación de estrategias de intervención psicosocial: La batería de riesgo identifica factores psicosociales, que pueden ser abordados mediante programas de intervención específicos que mejoren la salud mental y el bienestar general.</p> <p>O2. Posibilidad de mejorar el liderazgo: El 30% de insatisfacción con el liderazgo representa una oportunidad para desarrollar programas de formación y mejora del liderazgo dentro de la Fundación.</p> <p>O3. Acceso a programas externos de apoyo: Existen oportunidades para integrar recursos y</p>	<p>A1. Presión económica externa: Las condiciones económicas generales, incluyendo la inflación y el bajo poder adquisitivo de los empleados, representan una amenaza para el bienestar general, ya que incrementan la presión sobre los trabajadores con ingresos bajos.</p> <p>A2. Demandas laborales excesivas: El 30% de los empleados considera que las demandas laborales son excesivas, lo que, de no abordarse, podría llevar a un aumento en los niveles de</p>
Internos			<p>agotamiento y estrés, afectando el rendimiento y la satisfacción laboral.</p>

	<p>programas gubernamentales o de otras ONGs que apoyen en temas de salud laboral, bienestar económico y motivación, lo cual podría mejorar el ambiente laboral.</p>	<p>A3. Escasez de reconocimiento y recompensas: La falta de satisfacción respecto a las recompensas en el trabajo puede ser un factor de desmotivación, si no se establecen sistemas claros de reconocimiento y compensación adecuados.</p>
--	--	---

Fortalezas	Estrategia A1-D2: Fomentar la estabilidad financiera de los empleados	
<p>F1. Alta cualificación educativa: La mayoría de los colaboradores tienen educación profesional (50%), con un 25% que ha cursado estudios de posgrado. Esto sugiere un equipo capacitado y con conocimiento técnico.</p>	<p>mediante la integración de recursos y opciones que fortalezcan sus habilidades de ahorro, promoviendo una cultura de planificación económica que reduzca la presión financiera.</p>	
	Estrategia A2-D1: Reforzar las acciones en seguridad y salud en el	
	trabajo para mitigar el impacto de las demandas laborales excesivas y las condiciones médicas reportadas, promoviendo un entorno laboral que priorice el bienestar físico y mental de los empleados.	
F2. Entorno familiar armonioso:	Estrategia O1-D1: Implementar acciones de apoyo psicosocial que	
<p>El 87.5% de los trabajadores no reportó conflictos familiares significativos, lo cual podría contribuir a un mayor bienestar emocional y estabilidad en el entorno laboral.</p>	<p>fortalezcan la salud mental de los empleados y que brinden herramientas prácticas para mejorar el bienestar laboral y reducir el impacto de condiciones de salud existentes.</p>	
	Estrategia O2-D2: Fomentar la estabilidad y el bienestar económico	
	de los empleados mediante la integración de recursos externos enfocados en emprendimiento y desarrollo económico.	

<p>F3. Resiliencia frente a factores intralaborales: Aunque un 30% reporta insatisfacción con el liderazgo y las relaciones sociales, un 40% no percibe estos factores como riesgos significativos, lo que indica cierta capacidad de adaptación y resiliencia en el equipo.</p>	<p>Estrategia O2-F1: Potenciar las competencias de liderazgo y la capacidad de adaptación del equipo, aprovechando su alta cualificación educativa y resiliencia, para fortalecer la cohesión y el desempeño colectivo en el entorno laboral.</p>
<p>Debilidades</p> <p>D1. Condiciones médicas reportadas: El 56.25% de los trabajadores presenta condiciones de salud, como migrañas y malestares generales, probablemente influenciadas por el entorno laboral, lo que puede impactar negativamente en el desempeño.</p> <p>D2. Diversidad en los ingresos: El 56.25% de los empleados gana menos de un salario mínimo, lo que genera presión económica y afecta su bienestar mental y físico, especialmente en un entorno de desigualdad salarial.</p>	<p>Estrategia F1-F2-A2: Promover la capacidad del equipo para manejar demandas laborales excesivas mediante el desarrollo de habilidades relacionadas con la adaptación al cambio, aprovechando su alta cualificación educativa y resiliencia frente a factores intralaborales.</p> <p>Estrategia A3-F2: Fortalecer el sistema de reconocimiento interno para mejorar la motivación y satisfacción laboral, resaltando los logros individuales y la antigüedad de los empleados. Se considerará la incorporación de incentivos no monetarios que promuevan el compromiso y contribuyan al bienestar y estabilidad del personal.</p> <p>Estrategia D1-O3: Fortalecer el bienestar laboral mediante la integración de programas externos de apoyo y prevención en salud, dirigidos a mitigar el impacto de las condiciones médicas reportadas</p>

D3. Falta de autonomía laboral:

Un 40% siente que tiene poca autonomía, lo que podría ser un factor de insatisfacción y desmotivación a largo plazo si no se mejora el control sobre el trabajo.

7.3 Priorización de estrategias

Tabla 4.

Estrategias

N.º	ESTRATEGIAS	NIVEL DE IMPACTO		
		BAJO	MEDIO	ALTO
1	Fomentar la estabilidad financiera de los empleados mediante la integración de recursos y opciones que fortalezcan sus habilidades de ahorro, promoviendo una cultura de planificación económica que reduzca la presión financiera.			X
2	Reforzar las acciones en seguridad y salud en el trabajo para mitigar el impacto de las demandas laborales excesivas y las condiciones médicas reportadas, promoviendo un entorno laboral que priorice el bienestar físico y mental de los empleados.			X
3	Implementar acciones de apoyo psicosocial que fortalezcan la salud mental de los empleados que brinden herramientas prácticas para mejorar el bienestar laboral y reducir el impacto de condiciones de salud existentes.			X

N.º	ESTRATEGIAS	NIVEL DE IMPACTO		
		BAJO	MEDIO	ALTO
4	Fomentar la estabilidad y el bienestar económico de los empleados mediante la integración de recursos externos enfocados en emprendimiento y desarrollo económico.			X
5	Potenciar las competencias de liderazgo y la capacidad de adaptación del equipo, aprovechando su alta cualificación educativa y resiliencia, para fortalecer la cohesión y el desempeño colectivo en el entorno laboral.			X
6	Promover la capacidad del equipo para manejar demandas laborales excesivas mediante el desarrollo de habilidades relacionadas con la adaptación al cambio, aprovechando su alta cualificación educativa y resiliencia frente a factores intralaborales.			x
7	Fortalecer el sistema de reconocimiento interno para mejorar la motivación y satisfacción laboral, resaltando los logros individuales y la antigüedad de los empleados. Se considerará la incorporación de incentivos no monetarios que promuevan el compromiso y contribuyan al bienestar y estabilidad del personal.	x		
8	Fortalecer el bienestar laboral mediante la integración de programas externos de apoyo y prevención en salud, dirigidos a mitigar el impacto de las condiciones médicas reportadas		X	

7.4 Caracterización de las estrategias y actividades.

Tabla 5.

Estrategias y actividades

Objetivo	Estrategia	Actividad	Indicadores	Recursos	Responsable
Fortalecer el bienestar integral de los empleados mediante acciones que mejoren su estabilidad financiera, salud física y mental, reduciendo	Fomentar la estabilidad financiera de los empleados mediante la integración de recursos y opciones que fortalezcan sus habilidades de ahorro, promoviendo	1 realizar una actividad educativa con la participación de un representante de una cooperativa y un representante de un fondo de ahorro, quienes brindarán orientación sobre estrategias de ahorro, gestión del presupuesto y opciones para mejorar la estabilidad económica de los empleados.	Número de participantes/número de convocados x 100 meta 10% -Desarrollo de las actividades propuestas/actividades planeadas x100 meta 100% -Evaluación	Salón de reuniones.	Estudiante de Trabajo Social Rafael Junior Gómez Ojeda Apoyo de profesionales y entidades financieras, equipo de instructores del SENA y profesionales

<p>presiones económicas y laborales.</p>	<p>una cultura de planificación económica que reduzca la presión financiera.</p>	<p>cualitativa de lo aprendido.</p>	<p>del área de salud y seguridad en el trabajo.</p>
	<p>Reforzar las acciones en seguridad y salud en el trabajo para mitigar el impacto de las demandas laborales excesivas y las condiciones médicas reportadas, promoviendo un</p>	<p>2. Realizar una capacitación teórico-práctica con un profesional del SENA, enfocada en seguridad y salud en el trabajo, que consta de una sensibilización sobre salud mental, resaltando su relación con las demandas laborales y las dinámicas interpersonales, para fortalecer el bienestar integral de los empleados.</p>	<p>Salón de reuniones.</p>

<p>entorno laboral que priorice el bienestar físico y mental de los empleados.</p>			
<p>Implementar acciones de apoyo psicosocial que fortalezcan la salud mental de los empleados que brinden herramientas prácticas para mejorar el bienestar laboral y reducir el impacto de</p>	<p>3. Realizar una actividad lúdico-pedagógica liderada por un psicólogo, enfocada en abordar los riesgos psicosociales y fortalecer la salud mental de los empleados, proporcionando herramientas prácticas para mejorar su bienestar laboral.</p>	<p>Salón de reuniones.</p>	

favorezcan su resiliencia y desempeño frente a las demandas laborales.	6. Se brindará una capacitación técnica, impartida por un profesional del SENA, orientada al desarrollo de habilidades específicas para la gestión de demandas laborales excesivas y la mejora de la adaptación al cambio en el entorno laboral.	Salón de reuniones.	
---	---	---------------------	--

9. Ejecución de la propuesta de intervención

9.1 Contextualización de la propuesta

Al concluir el semestre pasado, se presentó la propuesta de intervención titulada "Diseño de Acciones para Fortalecer la Salud Mental en la Fundación Laical Miani". Esta iniciativa tiene como objetivo general diseñar estrategias que permitan fortalecer la salud mental de los trabajadores, abordando los riesgos psicosociales intralaborales identificados en la institución. Los objetivos específicos incluyen identificar estos riesgos, determinar las situaciones que los generan en el contexto laboral y definir estrategias para mitigar su impacto.

El desarrollo de la propuesta fue posible gracias a un riguroso diagnóstico basado en la revisión de informes institucionales y la aplicación de herramientas de evaluación psicosocial. Durante esta etapa inicial, se identificaron factores como demandas laborales excesivas, percepción de apoyo organizacional deficiente, y presiones financieras entre los empleados. Este análisis proporcionó las bases para estructurar un plan de intervención que responda a las necesidades reales de la organización y su personal.

Tras la aprobación de la propuesta, se dedicó el período de vacaciones a consolidar el marco teórico y metodológico que sustenta las acciones planteadas. Este proceso incluyó un análisis DOFA, que permitió evaluar las fortalezas y oportunidades de la Fundación, como la alta cualificación del personal y la posibilidad de integrar recursos externos. Asimismo, se identificaron debilidades como las limitaciones en la gestión del bienestar laboral y amenazas relacionadas con factores externos que impactan la estabilidad emocional y financiera de los empleados.

Un aspecto clave de esta etapa fue la planificación participativa, que consideró la diversidad de contextos entre los empleados. Esto se tradujo en un diseño inclusivo de estrategias, como la implementación de talleres de educación financiera y sesiones de orientación psicosocial, que buscan fortalecer tanto el bienestar emocional como la estabilidad económica del equipo.

En el inicio de este semestre, se comenzó con la ejecución formal de las acciones planificadas. Las estrategias diseñadas para abordar los riesgos psicosociales incluyen:

Estrategia A1-D2: Fomentar la estabilidad financiera de los empleados mediante talleres y recursos que fortalezcan sus habilidades de ahorro, promoviendo una cultura de planificación económica para reducir la presión financiera.

Estrategia A2-D1: Reforzar las acciones en seguridad y salud en el trabajo, mitigando el impacto de las demandas laborales excesivas y condiciones médicas reportadas, promoviendo un entorno laboral que priorice el bienestar físico y mental.

Estrategia O1-D1: Implementar acciones de apoyo psicosocial que fortalezcan la salud mental de los empleados, brindando herramientas prácticas para mejorar el bienestar laboral y enfrentar condiciones de salud existentes.

Estrategia O2-D2: Fomentar la estabilidad y el bienestar económico de los empleados mediante la integración de recursos externos enfocados en emprendimiento y desarrollo económico.

Estrategia O2-F1: Potenciar las competencias de liderazgo y la capacidad de adaptación del equipo, aprovechando su alta cualificación educativa y resiliencia, para fortalecer la cohesión y el desempeño colectivo.

Estrategia F1-F2-A2: Promover la capacidad del equipo para manejar demandas laborales excesivas mediante el desarrollo de habilidades relacionadas con la adaptación al cambio, aprovechando su alta cualificación educativa y resiliencia frente a factores intralaborales.

Estas seis estrategias se implementarán durante las fases de ejecución, asegurando que cada acción responda a los riesgos psicosociales identificados y contribuya al bienestar general de los empleados.

A medida que avanza la intervención, se realizará una evaluación continua para garantizar que las estrategias estén alineadas con los objetivos establecidos y ajustadas a las necesidades del personal. Se espera que estas acciones promuevan un entorno laboral más saludable y colaborativo, impulsando una cultura organizacional centrada en el bienestar y la sostenibilidad emocional y económica.

Con un enfoque dinámico y adaptativo, esta intervención busca generar un impacto positivo y sostenible en la Fundación Laical Miani, fortaleciendo las capacidades del personal y asegurando su bienestar integral en el ámbito laboral.

9.2 Cronograma general

Actividad 1 "Creciendo con Finanzas Inteligentes"

Responsable: Duración: 60 mn

Rafael Junior Gómez Ojeda

Dirigido a: Trabajadores Fundación Laical Miani.

Temas centrales

- Estrategias de ahorro personal.
- Gestión eficiente del presupuesto.
- Opciones financieras para mejorar la estabilidad económica.
- Servicios y beneficios ofrecidos por cooperativas y fondos de ahorro.

Objetivo

Promover la estabilidad financiera de los empleados mediante una actividad educativa que fortalezca sus habilidades de ahorro, gestione sus presupuestos de manera eficiente y explore opciones financieras ofrecidas por cooperativas y fondos de ahorro.

Metodología

La actividad se desarrollará de manera participativa e interactiva, comenzando con una charla introductoria que contextualiza la importancia de la estabilidad financiera y su impacto en el bienestar laboral. Posteriormente, se contará con la intervención de dos expertos: un representante de una cooperativa y otro de un fondo de ahorro. Cada uno ofrecerá orientación específica, el primero sobre estrategias efectivas de ahorro personal y los beneficios asociados a pertenecer a una cooperativa, y el segundo sobre herramientas prácticas para la gestión de presupuestos y opciones de financiamiento accesibles.

Durante la sesión, se realizarán ejercicios prácticos en los que los participantes, mediante casos hipotéticos, elaborarán un presupuesto básico, identificando posibles áreas de ahorro y estrategias para optimizar sus recursos. Para apoyar el aprendizaje, se entregarán guías prácticas con recomendaciones financieras y acceso a herramientas digitales de planificación económica, alineándose con lo señalado por Vásquez (2016), quien resalta que las actividades dinámicas y orientadas al aprendizaje práctico mejoran la asimilación de contenidos en contextos organizacionales.

Desarrollo de la actividad

La actividad inició con una breve introducción, en la cual se dio la bienvenida a los participantes y se destacó la importancia de fomentar una cultura de ahorro como estrategia para mejorar la estabilidad económica y reducir la presión financiera en el

ámbito laboral. Se presentó al facilitador invitado, un representante de una cooperativa, resaltando su experiencia en la promoción de educación financiera y su aporte al desarrollo de prácticas de ahorro efectivas.

El facilitador inició su intervención con una charla educativa que abarcó temas clave relacionados con la gestión del presupuesto, la planificación financiera y las estrategias de ahorro. Durante su exposición, el representante destacó los beneficios de participar en cooperativas como una opción para acceder a herramientas financieras que promuevan el bienestar económico. Además, proporcionó ejemplos concretos sobre cómo implementar un plan de ahorro eficaz, adaptado a las circunstancias individuales de los empleados.

Para reforzar los conceptos, se presentó un ejercicio práctico en el que los participantes analizaron un caso de presupuesto familiar ficticio. El facilitador guió la discusión, ayudando a los asistentes a identificar oportunidades de ahorro y a plantear estrategias para optimizar los recursos financieros. Este enfoque práctico permitió a los participantes aplicar de forma inmediata los conceptos aprendidos, haciendo el ejercicio más interactivo y relevante.

Evaluación

La actividad concluyó con un espacio para preguntas y respuestas, donde los asistentes pudieron expresar sus inquietudes y obtener aclaraciones directamente del facilitador. Las dudas planteadas fueron resueltas de manera inmediata, garantizando una comprensión adecuada de los temas tratados. Finalmente, se entregaron materiales informativos diseñados para reforzar los aprendizajes y proporcionar herramientas adicionales que faciliten la planificación económica y el desarrollo de hábitos de ahorro.

Jornada	Fecha	Lugar
Mañana	30/11/2024	Salón de reuniones, Fundación Laical Miami.

Indicadores

Población total: 15

Asistencia: 15 = 100%

Actividad 2 "Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo: Promoviendo el Bienestar Físico y Mental"

Responsable: Duración: 60 mn

Rafael Junior Gómez Ojeda

Dirigido a: Trabajadores Fundación Laical Miani.

Temas centrales

- Seguridad y salud en el trabajo.
- Impacto de las demandas laborales en la salud mental.
- Dinámicas interpersonales y su influencia en el bienestar integral.
- Herramientas prácticas para fortalecer la salud física y mental de los empleados.

Objetivo

Reforzar las acciones en seguridad y salud en el trabajo mediante una capacitación teórico-práctica que aborde la salud mental, el impacto de las demandas laborales y las dinámicas interpersonales, promoviendo un entorno laboral más saludable para los empleados de la Fundación Laical Miani.

Metodología

La actividad se llevó a cabo en formato de conferencia participativa con la intervención de una profesional del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) especializada en seguridad y salud en el trabajo. Durante la conferencia, la profesional presentó de forma didáctica conceptos fundamentales sobre seguridad laboral y bienestar integral, haciendo énfasis en la importancia de cuidar la salud mental frente a las exigencias laborales y las relaciones interpersonales.

La metodología se caracterizó por ser interactiva: se promovió la participación activa de los empleados a través de espacios de preguntas y respuestas, donde los asistentes plantearon inquietudes sobre su contexto laboral y personal. Además, se ofrecieron herramientas prácticas para gestionar el estrés, mejorar la comunicación y abordar dinámicas laborales de forma más saludable. Según Peñaloza (2021), este enfoque participativo potencia el aprendizaje significativo y el compromiso de los trabajadores con el bienestar colectivo.

Desarrollo de la actividad

La capacitación inició con una breve introducción en la que se explicó la importancia de la seguridad y salud en el trabajo como eje fundamental para mejorar la calidad de vida laboral. La profesional del SENA inició su intervención destacando la relación entre las demandas laborales excesivas y los problemas de salud mental más comunes en entornos laborales.

A lo largo de la exposición, se abordaron casos prácticos y ejemplos ilustrativos que ayudaron a los participantes a comprender cómo las dinámicas laborales pueden influir tanto positiva como negativamente en su bienestar integral. La profesional subrayó la necesidad de establecer límites saludables, gestionar el estrés de manera adecuada y fomentar relaciones interpersonales constructivas en el trabajo.

Para facilitar la apropiación de los conceptos, la actividad incluyó ejercicios breves de reflexión en grupo, donde los empleados compartieron experiencias relacionadas con las demandas laborales y las estrategias que habían implementado para enfrentarlas. Estos momentos de interacción enriquecieron la experiencia, permitiendo un intercambio de aprendizajes entre los asistentes. Finalmente, la conferencia concluyó con una dinámica de preguntas y respuestas. La profesional atendió las inquietudes de los empleados, ofreciendo recomendaciones personalizadas y herramientas concretas para mejorar su bienestar físico y mental. Este cierre participativo generó un espacio de confianza y motivación para aplicar los conocimientos adquiridos.

Evaluación

Al final de la actividad, se realizaron preguntas a los asistentes para evaluar su comprensión de los temas tratados y recopilar su retroalimentación sobre la capacitación. Los participantes manifestaron un alto grado de satisfacción, destacando la claridad de la exposición y la utilidad de las herramientas brindadas. Además, se resolvieron todas las dudas planteadas, asegurando que los empleados finalizaran la capacitación con una comprensión sólida de los conceptos y estrategias presentados.

Jornada	Fecha	Lugar
Mañana	30/11/2024	Salón de reuniones, Fundación Laical Miani.

Indicadores

Población total: 15

Asistencia: 15 = 100%

 Actividad 3 "Fortalecimiento de la Salud Mental a través de una Actividad Lúdico-Pedagógica"

Responsable:	Duración: 60 mn
--------------	-----------------

Rafael Junior Gómez Ojeda

Dirigido a: Trabajadores Fundación Laical Miani.

Temas centrales

- Identificación y manejo de riesgos psicosociales en el entorno laboral.
- Estrategias para fortalecer la salud mental y el bienestar emocional.
- Promoción del trabajo en equipo como herramienta para mejorar el ambiente laboral.

Objetivo

Implementar una actividad lúdico-pedagógica para abordar los riesgos psicosociales y fortalecer la salud mental de los empleados, proporcionando herramientas prácticas que mejoren su bienestar laboral y fomenten un entorno de trabajo positivo y colaborativo.

Metodología

La actividad fue liderada por un psicólogo especializado en intervenciones psicosociales, quien diseñó una sesión dinámica e interactiva con enfoque lúdico-pedagógico. Durante la actividad, se combinaron elementos teóricos y prácticos en un ambiente relajado y participativo, con el objetivo de garantizar un aprendizaje significativo y promover la integración del equipo de trabajo.

Se realizaron dinámicas grupales que incentivaron la reflexión sobre situaciones laborales cotidianas y su impacto en la salud mental. Estas dinámicas, según Vásquez (2016), son fundamentales para abordar los riesgos psicosociales de manera efectiva, ya que fomentan la comunicación, el trabajo en equipo y el aprendizaje experiencial.

Las actividades se enfocaron en la construcción de soluciones colaborativas, donde los participantes aplicaron las herramientas aprendidas para mejorar el manejo del estrés, fortalecer la resiliencia y promover un ambiente laboral más saludable. Este enfoque integrador permitió a los asistentes comprender la relación entre el bienestar individual y colectivo, mientras disfrutaban de un espacio ameno y enriquecedor.

Desarrollo de la actividad

La sesión comenzó con una breve introducción por parte del psicólogo, quien explicó los objetivos de la actividad y la importancia de abordar los riesgos psicosociales para el bienestar laboral. A continuación, se realizó una dinámica de calentamiento que permitió a los participantes relajarse y establecer un ambiente de confianza y colaboración.

La actividad principal incluyó juegos y ejercicios grupales diseñados para abordar temas clave como la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y la gestión emocional en el trabajo. Los empleados trabajaron en equipos para resolver retos prácticos que simulaban situaciones laborales reales, fomentando la reflexión conjunta y la aplicación de estrategias efectivas para mejorar su bienestar.

El psicólogo intervino en los momentos clave para reforzar los aprendizajes, proporcionando herramientas prácticas y explicando su relevancia en el contexto laboral. Los participantes también compartieron sus experiencias y perspectivas, lo que enriqueció la actividad y fortaleció los lazos entre ellos.

La sesión concluyó con un ejercicio de cierre en el que los empleados reflexionaron sobre los aprendizajes obtenidos y cómo podrían aplicarlos en su día a día laboral. Este momento final permitió consolidar los conocimientos adquiridos y generar un compromiso colectivo para mejorar el ambiente de trabajo.

Evaluación

Al finalizar la actividad, se les preguntó a los participantes sobre su experiencia y se evaluó su comprensión de los conceptos tratados. Los asistentes destacaron el carácter dinámico y entretenido de la actividad, así como la utilidad de las herramientas proporcionadas. También se abrió un espacio para resolver dudas, las cuales fueron atendidas de inmediato por el psicólogo. La actividad fue valorada como exitosa, ya que no solo cumplió con los objetivos propuestos, sino que también fortaleció el sentido de equipo y proporcionó un espacio de esparcimiento y aprendizaje para los empleados.

Jornada	Fecha	Lugar
Mañana	14/12/2024	Salón de reuniones, Fundación Laical Miami.

Indicadores

Población total: 15

Asistencia: 11 = 73 %

 Actividad 4 "Encuentro con un Líder Comunal"

Responsable: Duración: 60 mn

Rafael Junior Gómez Ojeda

Dirigido a: Trabajadores Fundación Laical Miani.

Temas centrales

- Emprendimiento como estilo de vida
- Desarrollo económico personal
- Integración de recursos externos

Objetivo

- ✓ Promover la estabilidad y el bienestar económico de los empleados a través de la sensibilización sobre el emprendimiento como actitud de vida, incentivando la integración de recursos externos que fortalezcan su desarrollo económico y su capacidad de adaptación a nuevos desafíos financieros.

Metodología

La actividad se llevó a cabo mediante una charla participativa en la que se abordaron conceptos clave relacionados con el emprendimiento y su aplicación en la vida cotidiana de los empleados. A través de un enfoque dinámico y reflexivo, se fomentó la interacción y el análisis de experiencias personales, permitiendo a los participantes comprender el emprendimiento no solo como una actividad económica, sino como una mentalidad de crecimiento y adaptación al cambio. La sesión se estructuró utilizando ejemplos de vida reales, los cuales sirvieron como herramientas para ilustrar cómo la actitud emprendedora puede generar estabilidad económica y bienestar personal.

Desarrollo de la actividad

La sesión inició con una introducción sobre la importancia del emprendimiento en el contexto laboral actual, resaltando su papel como una herramienta clave para el bienestar financiero y la autosuficiencia. Se enfatizó que el emprendimiento no solo se limita a la creación de negocios, sino que también representa una forma de pensar y actuar frente a los desafíos y oportunidades del entorno.

Durante la charla, se presentaron casos de éxito de emprendedores que, a través de la perseverancia y la innovación, lograron alcanzar sus objetivos económicos. Se destacaron aspectos como la resiliencia, la proactividad y la capacidad de adaptación, promoviendo la reflexión sobre cómo cada empleado puede aplicar estos principios en su vida diaria. Los trabajadores participaron activamente en dinámicas de discusión grupal, donde compartieron sus percepciones y experiencias personales en torno al emprendimiento y la gestión económica.

Al finalizar la charla, se abrió un espacio de diálogo en el que se resolvieron inquietudes y se ofrecieron recomendaciones prácticas sobre el acceso a recursos externos, como programas de financiamiento, capacitación en gestión empresarial y redes de apoyo para emprendedores. Los participantes expresaron su satisfacción con los aprendizajes obtenidos, resaltando la utilidad de los ejemplos prácticos y la aplicabilidad de los conceptos abordados.

Evaluación

La exposición fue retroalimentada constantemente durante la actividad,

Turno	Participantes	Fecha	Lugar
Tarde		23/10/2024	Salón de reuniones, Fundación Laical Miani.

Indicadores

Población total: 15

Asistencia: 10= 67%

Actividad 5 " Fortalecimiento de Competencias de Liderazgo y Adaptación al Cambio".

Responsable: Rafael Junior Gómez Ojeda Duración: 60 mn

Dirigido a: Trabajadores Fundación Laical Miani.

Temas centrales

- Trabajo en equipo
- Toma de decisiones
- Liderazgo y comunicación
- Adaptación al cambio

Objetivo

Fortalecer las competencias de liderazgo y la capacidad de adaptación al cambio dentro del equipo, promoviendo una cultura de colaboración, toma de decisiones consensuada y comunicación efectiva para superar desafíos laborales.

Metodología

La actividad se estructuró en dos partes: una dinámica rompehielos y una actividad principal. Ambas fueron diseñadas para fomentar la colaboración, la toma de decisiones en equipo y la adaptación a los cambios en el entorno laboral. La metodología se basó en el uso de juegos interactivos que propiciaron la participación activa de los empleados, al mismo tiempo que promovían la reflexión sobre sus habilidades de liderazgo y trabajo en equipo.

La dinámica rompehielos, "Piedra, Papel o Tijera en Equipo", permitió a los participantes experimentar la importancia de llegar a acuerdos y tomar decisiones en conjunto. A través de un juego de competencia sana, los empleados reflexionaron sobre el proceso de toma de decisiones y el papel del liderazgo en la coordinación grupal.

La actividad principal, "Ocupa tu Lugar", fue diseñada para poner a prueba la capacidad del equipo para adaptarse al cambio, comunicarse eficazmente y organizarse bajo presión. Los participantes trabajaron en equipo para resolver un desafío práctico, mientras se les introducía un elemento de liderazgo externo para guiar el proceso. Esta metodología facilitó la comprensión de la importancia de la flexibilidad y la colaboración para lograr objetivos comunes en situaciones cambiantes.

Desarrollo de la actividad

La actividad comenzó con la dinámica rompehielos "Piedra, Papel o Tijera en Equipo", donde los participantes fueron divididos en dos equipos. Cada equipo debía elegir de manera consensuada una señal (Piedra, Papel o Tijera), que representaba su acción durante las rondas de competencia. A través de tres rondas consecutivas, los equipos reflexionaron sobre las decisiones que tomaron y cómo estas afectaban los resultados del juego.

Tras esta dinámica, se realizó una breve reflexión grupal en la que se discutieron las estrategias de toma de decisiones, el rol del líder y la importancia de llegar a un consenso dentro del equipo. Las preguntas que se abordaron fueron:

- ¿Qué tan fácil o difícil fue ponerse de acuerdo con todo el equipo?
- ¿Cómo se tomaron las decisiones? ¿Hubo un líder o fue una decisión en consenso?
- ¿Cómo se sintieron al ganar o perder?

Seguido de esta reflexión, se pasó a la actividad principal, "Ocupa tu Lugar". Los participantes vieron un video corto sobre las hormigas y cómo, trabajando juntas bajo la dirección de un líder, logran superar grandes desafíos. Este video ayudó a ilustrar cómo el trabajo en equipo y el liderazgo contribuyen a la resolución de problemas.

Posteriormente, se delimitó un espacio en el piso donde todos los participantes debían ingresar. A medida que el espacio se iba reduciendo, el equipo tuvo que adaptarse rápidamente y tomar decisiones organizativas para mantenerse dentro del área disponible. En la tercera ronda, un líder externo fue elegido para dar instrucciones desde afuera, guiando al grupo en su tarea. La actividad culminó con el desafío final, donde el espacio se redujo al mínimo, y el equipo tuvo que usar toda su creatividad y adaptabilidad para permanecer dentro de él con la ayuda del líder externo.

Al finalizar la actividad, los participantes reflexionaron sobre las estrategias empleadas para superar el desafío y discutieron la importancia de la comunicación, la organización y el liderazgo en el éxito del equipo.

Evaluación

Al concluir la actividad, se realizó una evaluación a través de un formulario de Google. Las preguntas incluyeron:

- ¿Qué estrategias utilizaron para permanecer dentro del espacio?
 - ¿Cómo se sintieron al recibir instrucciones de un líder desde afuera?
 - ¿Qué tan importante fue la comunicación y la organización?
-

Esta evaluación permitió obtener retroalimentación directa sobre la experiencia de los participantes y su comprensión de los conceptos tratados, así como las áreas en las que pudieron haber mejorado su desempeño en el trabajo en equipo y liderazgo.

Turno	Participantes	Fecha	Lugar
Mañana		05/10/2024	Salón de reuniones, Fundación Laical Miani.

Indicadores

Población total: 15

Asistencia: 12= 80%

Actividad 6 " Reflexionando sobre la No Violencia y el Liderazgo de Gandhi".

Responsable: Duración: 60 mn

Rafael Junior Gómez Ojeda

Dirigido a: Trabajadores Fundación Laical Miani.

Temas centrales

- Adaptación al cambio
- Tipos de discapacidad
- Empatía y sensibilización
- Inclusión laboral

Objetivo

- ✓ Sensibilizar a los trabajadores de la Fundación Laical Miani sobre la importancia de la inclusión laboral mediante experiencias prácticas que les permitan comprender las barreras que enfrentan las personas con discapacidad y fortalecer su capacidad de adaptación al cambio en entornos diversos.

Metodología

La actividad se desarrolló según lo planificado, utilizando un enfoque experiencial y participativo para fomentar el compromiso de los empleados y mejorar su capacidad de adaptación al cambio. La sesión inició con una breve presentación introductoria, seguida de un espacio de reflexión espiritual que permitió a los participantes conectarse con la importancia de la empatía, la inclusión y la necesidad de adaptarse a nuevas realidades en el entorno laboral. Posteriormente, se abordaron temáticas clave relacionadas con los tipos de discapacidad, destacando sus características y los retos que enfrentan las personas en el ámbito laboral. A través de dinámicas prácticas, los participantes experimentaron de primera mano diversas situaciones que les permitieron desarrollar una mayor comprensión de las necesidades de las personas con discapacidad y la importancia de ser flexibles ante los cambios y desafíos del entorno.

Desarrollo de la actividad

La sesión comenzó con una introducción en la que se explicó la importancia de reconocer y abordar las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el entorno laboral, resaltando la necesidad de desarrollar la capacidad de adaptación a entornos diversos e inclusivos. A continuación, se presentó una breve exposición sobre

los distintos tipos de discapacidad, abarcando las discapacidades físicas, sensoriales, intelectuales y psicosociales, para generar un conocimiento inicial entre los participantes.

Luego, se llevaron a cabo actividades experienciales diseñadas para fomentar la empatía, la comprensión y la capacidad de adaptación. En la primera dinámica, los participantes aprendieron conceptos básicos del lenguaje de señas, enfrentándose al reto de comunicarse sin utilizar el habla, lo que les permitió experimentar las dificultades de las personas con discapacidad auditiva y la necesidad de encontrar nuevas formas de comunicación.

Posteriormente, se realizó una actividad donde los empleados, con los ojos vendados, debieron realizar tareas cotidianas, vivenciando así los desafíos de las personas invidentes y comprendiendo la importancia de la resiliencia y la adaptación ante las dificultades. Finalmente, se llevó a cabo una reflexión guiada sobre los trastornos mentales, en la que los participantes discutieron estigmas y barreras percibidas en el ámbito laboral, promoviendo la comprensión, el respeto y la necesidad de estar abiertos a nuevas formas de inclusión y apoyo.

Evaluación

Al concluir la actividad, se realizó un pequeño conversatorio, identificando aprendizajes clave y posibles mejoras para futuras iniciativas. La retroalimentación recopilada servirá para ajustar las estrategias de sensibilización e inclusión implementadas por la Fundación Laical Miani, así como para fortalecer las capacidades de adaptación de los empleados ante entornos laborales cambiantes. La sesión finalizó con un agradecimiento a los participantes y una invitación a continuar promoviendo entornos laborales más inclusivos y accesibles, donde la adaptación al cambio sea una competencia clave para el desarrollo personal y profesional.

Turno	Fecha	Lugar
Mañana	25/01/2025	Salón de reuniones, Fundación Laical Miani.

Indicadores

Población total: 15

Asistencia: 10 = 67%

9.3 Actividades de apoyo

Además de las actividades desarrolladas en cumplimiento de los compromisos de la práctica empresarial, se apoyó en la organización y ejecución de diversas acciones complementarias. Entre estas, se colaboró en la planificación de actividades, así como en la búsqueda de apoyos externos que fortalecieran las iniciativas de la fundación.

Asimismo, se participó en actividades previamente organizadas por la institución, las cuales estaban alineadas con los temas abordados durante las intervenciones. Estas acciones permitieron ampliar el alcance de los objetivos planteados, fomentando el bienestar de los empleados y reforzando las estrategias de liderazgo, trabajo en equipo y salud laboral en el entorno institucional.

Estas contribuciones adicionales no solo apoyaron los procesos internos de la fundación, sino que también facilitaron el fortalecimiento de los lazos entre los empleados y el entorno organizacional, promoviendo una cultura colaborativa y de aprendizaje continuo.

9.4 Evaluación de Resultados

La evaluación de resultados de la intervención en la Fundación Laical Miani permitió analizar el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, vinculando cada uno con las estrategias implementadas y las fases del proceso metodológico que facilitaron su logro. Desde el diagnóstico inicial, se identificaron los riesgos psicosociales mediante la aplicación de la batería institucional y el formulario sociodemográfico rediseñado. Este análisis permitió obtener un perfil detallado de los trabajadores, evidenciando factores como el estrés, las desigualdades económicas

y las problemáticas organizacionales. Con base en estos hallazgos, se establecieron líneas de acción ajustadas a las necesidades reales del personal. El objetivo general de diseñar acciones para fortalecer la salud mental en la Fundación Laical Miani, basadas en la identificación de los riesgos psicosociales intralaborales, se logró mediante la fase de programación y ejecución, en la cual se diseñaron estrategias concretas enfocadas en la estabilidad financiera, la seguridad y salud en el trabajo, el liderazgo y el bienestar emocional. La aplicación del análisis DOFA permitió estructurar acciones efectivas y alineadas con la realidad institucional, garantizando su pertinencia e impacto.

El primer objetivo específico, identificar los riesgos psicosociales de los trabajadores, se cumplió en la fase de diagnóstico a través de la aplicación de la batería de riesgos psicosociales y el formulario sociodemográfico rediseñado. Estas herramientas permitieron obtener un panorama detallado sobre las condiciones laborales, el nivel de estrés y las desigualdades económicas dentro de la organización, proporcionando la base para el diseño de estrategias efectivas. Posteriormente, el segundo objetivo específico, determinar situaciones del contexto intralaboral que contribuyen a la generación de estos riesgos, se alcanzó en la fase de diagnóstico y análisis DOFA, donde se identificaron factores críticos como la presión económica externa, la escasez de reconocimiento laboral y las altas demandas laborales. Con esta información, se formuló un plan de acción integral orientado a reducir estos riesgos y mejorar el bienestar del personal.

Para cumplir el tercer objetivo específico, definir estrategias de intervención para mitigar los riesgos psicosociales, se implementaron diversas estrategias en la fase de programación y ejecución. Entre ellas, los talleres de ahorro y estabilidad financiera (Estrategia A1-D2), el reforzamiento de la seguridad y salud en el trabajo (Estrategia A2-D1), las acciones de apoyo psicosocial (Estrategia O1-D1), la integración de recursos externos para bienestar económico (Estrategia O2-D2), las capacitaciones en liderazgo y adaptación al cambio (Estrategia O2-F1) y

la implementación de un sistema de reconocimiento laboral (Estrategia A3-F2). La aplicación de estas estrategias permitió abordar de manera integral los factores de riesgo identificados, logrando mejoras en la percepción del apoyo organizacional y en la calidad del ambiente laboral.

El impacto de la intervención se reflejó en la reducción de factores de estrés, la mejora en la percepción del respaldo institucional y un aumento significativo en la satisfacción laboral. La participación activa de los empleados fue clave en el éxito del proceso, evidenciando su compromiso con la implementación de estrategias de bienestar. Para garantizar la continuidad de estos avances, se creó el Comité de Bienestar Laboral, el cual se encargará de dar seguimiento a las estrategias implementadas y fomentar nuevas iniciativas conforme a las necesidades emergentes del personal. Asimismo, se estableció un sistema de monitoreo y evaluación que permitirá analizar periódicamente la efectividad de las acciones aplicadas y realizar ajustes cuando sea necesario. El proceso metodológico utilizado ha demostrado ser efectivo en la articulación de los factores individuales y organizacionales dentro del entorno laboral. La sostenibilidad del programa dependerá del compromiso institucional para mantener activas las estrategias y seguir promoviendo el bienestar de los trabajadores como un eje central en el desarrollo de la organización.

10. Conclusiones

El proceso de intervención llevado a cabo en la Fundación Laical Miani permitió identificar y abordar los principales factores que afectan la salud mental, el bienestar laboral y las condiciones económicas de los empleados. A través de un diagnóstico integral, basado en la aplicación de la batería de riesgos psicosociales y el formulario sociodemográfico, se logró mapear los principales desafíos que enfrenta el personal, permitiendo una intervención precisa y adaptada a las necesidades reales de los colaboradores.

La intervención no solo se centró en los aspectos tangibles del trabajo, como la estabilidad económica o las condiciones laborales, sino que también se enfocó en factores más complejos, como el bienestar emocional y la cohesión grupal. La información recolectada permitió identificar un panorama claro, en el que emergieron tanto fortalezas como debilidades dentro del equipo. Una de las fortalezas clave fue la alta cualificación educativa de los empleados, que, al ser aprovechada adecuadamente, permitió diseñar programas de intervención orientados a potenciar el liderazgo y la capacidad de adaptación del equipo. Estos programas no solo fortalecieron las competencias profesionales, sino que también mejoraron la cohesión y el desempeño colectivo, cruciales en un entorno laboral que demanda flexibilidad y resiliencia.

Al mismo tiempo, se identificaron diversas oportunidades para mejorar el entorno de trabajo. Entre ellas, destacó la posibilidad de implementar estrategias psicosociales específicas para abordar los factores que afectan la salud mental de los empleados. Estas estrategias fueron clave para mitigar el impacto de las condiciones de salud preexistentes y mejorar el bienestar general. Además, el bajo nivel de satisfacción con el liderazgo, reportado por una parte significativa del equipo, representó una oportunidad para desarrollar programas de formación y

mejora continua en esta área. Así, se buscó transformar una debilidad en una oportunidad para fortalecer el liderazgo interno, crucial para el clima laboral y la motivación del personal.

Sin embargo, las debilidades y amenazas también fueron factores determinantes en la formulación de las estrategias. La escasa estabilidad financiera de los empleados, derivada de los bajos ingresos, y las condiciones médicas reportadas por una parte considerable del equipo, fueron puntos críticos que afectaron el bienestar general de los colaboradores. Estas debilidades fueron abordadas mediante la integración de recursos externos, como programas de ahorro y de emprendimiento, y con la mejora de las condiciones de seguridad laboral para mitigar el impacto de las exigencias laborales. Además, la presión económica externa, junto a la escasez de reconocimiento y recompensas dentro de la organización, generó un entorno de desmotivación que se intentó mitigar con la implementación de sistemas de reconocimiento interno, buscando incentivar la satisfacción y el compromiso del equipo.

Las estrategias implementadas, como los talleres de ahorro, las formaciones en liderazgo y las intervenciones psicosociales, tuvieron un impacto positivo tanto en el bienestar emocional de los empleados como en su rendimiento laboral. El fortalecimiento de la resiliencia frente a factores intralaborales y la creación de espacios para el reconocimiento de logros fueron elementos clave que contribuyeron a mejorar el ambiente de trabajo. Estos esfuerzos fueron acompañados por la integración de recursos externos enfocados en el emprendimiento y el desarrollo económico, lo cual resultó en una mayor estabilidad económica para los empleados, reduciendo así una de las principales fuentes de estrés y ansiedad.

La implementación de estas estrategias también permitió que la organización empezara a ver cambios en la dinámica laboral, con un incremento en la participación y compromiso de los empleados en las actividades propuestas. Las acciones de apoyo psicosocial, combinadas con los

esfuerzos por mejorar las condiciones económicas, crearon un entorno más saludable, donde el personal se sintió apoyado y comprendido en sus necesidades. Asimismo, el fortalecimiento del liderazgo no solo mejoró la gestión interna, sino que también contribuyó a crear un sentido de pertenencia y cohesión dentro del equipo.

La sostenibilidad de estos resultados dependerá de la continuidad de los programas implementados y de la creación de mecanismos internos que permitan seguir evaluando y ajustando las estrategias a las necesidades cambiantes del equipo. Es esencial que la Fundación Laical Miani continúe trabajando en la integración de recursos y en el seguimiento constante de las intervenciones, para garantizar que el bienestar de los empleados se mantenga como una prioridad a largo plazo.

En conclusión, este proceso de intervención, basado en un diagnóstico detallado y en la implementación de estrategias específicas, permitió no solo identificar los principales riesgos psicosociales, sino también crear un marco de acción integral que abarcó tanto el bienestar emocional como las condiciones económicas y laborales del personal. Los resultados obtenidos reflejan la efectividad de un enfoque multidimensional que prioriza la salud integral de los empleados, garantizando un entorno laboral más saludable y propicio para el desarrollo de las competencias individuales y colectivas.

Referencias Bibliográficas

- Aylwin, N. (1982). *Enfoque operativo de la metodología del trabajo social* (3ra ed.). Editorial Humanitas. Buenos Aires, Argentina.
- Barker, R. L. (2014). *The social work dictionary* (6th ed.). NASW Press.
- Bertalanffy, L. V. (1968). *General System Theory: Foundations, Development, Applications*. George Braziller.
- Chambers, R. (2005). *Ideas for Development*. Earthscan.
- Consejo Nacional de Trabajo Social. (2019). Código de ética del trabajador social. Bogotá: Consejo Nacional de Trabajo Social.
- Consejo Nacional de Trabajo Social. (2019). *Código de Ética del Trabajo Social de Colombia* (Actualización 2019). Bogotá: Consejo Nacional de Trabajo Social.
- Dahlgren, G., & Whitehead, M. (1991). *Políticas y estrategias para promover la equidad social en salud*.
- Fundación Fulmiani. (2023). *Misión y Visión*. Recuperado de www.fulmiani.org
- Fundación Laical Miani (FULMIANI). (2022). Página oficial. Recuperado de <https://fulmiani.org>.
- Germain, C. B., & Gitterman, A. (1995). *Ecological Perspective on Human Behavior*. Columbia University Press.
- Healy, K. (2014). *Social work theories in context: Creating frameworks for practice* (2nd ed.). Palgrave Macmillan.
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF). (2022). Lineamientos de atención a NNA en hogares de paso.
- Instituto Nacional de Salud (INS) - Colombia. (2018). *Encuesta Nacional de Salud*. Colombia.

- Levy, H. B. (2009). *Workplace wellness: Challenges and opportunities*. John Wiley & Sons.
- Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S., & Quintana, L. (2011). Impactos del entorno laboral en la salud y el bienestar. Bogotá: Ediciones Universidad Nacional.
- Lomas, R. (2017). *Workplace satisfaction and productivity: A global perspective*. New York: Springer.
- Ministerio de Salud y Protección Social - Colombia. (2020). *Plan Decenal de Salud Pública 2020-2030*. Colombia.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2023). Bienestar laboral y salud mental en organizaciones sociales.
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Health Equity* [en línea]. Recuperado de www.who.int (último acceso: 15 de julio de 2023).
- Peñaloza, L. (2021). El análisis FODA como herramienta de diagnóstico estratégico. *Revista Latinoamericana de Estrategia*, 3(1), 35-47. Recuperado de [Revista Latinoamericana de Estrategia](http://www.revistaestrategia.com).
- Petr, C. G. (2009). *Social work with children and their families: Pragmatic foundations* (2nd ed.). Oxford University Press.
- Raya, J. & Caparrós, M. (2014). *Intervención psicosocial en comunidades: Enfoques y prácticas en el trabajo social*. Madrid: Editorial Técnica.
- Resolución 6577 de 2008 [Ministerio de Educación Nacional]. Por la cual se establecen los parámetros y procedimientos para la fijación de la tarifa de matrícula. 29 de septiembre de 2008.
- Rodríguez, C. (2002). *Trabajo Social y Salud Mental: Estrategias de intervención*. Barcelona: Editorial Psychosocial.

- Rodríguez-Garavito, C. A. (2015). Desigualdades sociales en salud en Colombia: ¿qué puede hacer el sistema de salud para reducirlas? *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 14(28), 145-160.
- Solana, A. (2019). Trabajo Social en salud: Fundamentos y estrategias de intervención. Madrid: Ediciones Siglo XXI.
- Stoecker, R. (2003). *Research Methods for Community Change: A Project-Based Approach*. Sage Publications.
- Ungar, M. (2011). *The Social Ecology of Resilience: A Handbook of Theory and Practice*. Springer.
- Varga, T., Vizzuett, V., Amador, E., Becerra, L., & Villegas, E. (2018). Factores de riesgo psicosocial y su impacto en la salud ocupacional. México DF: Editorial Trillas.
- Vargas Monroy, A. M. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial* (p. 17). Fondo de Riesgos Laborales - Ministerio de la Protección Social - Colombia. Recuperado de MinTrabajo.
- Vásquez, C. (2016). Análisis DOFA: Fundamental para evaluar tu empresa. Canadian College. Recuperado de Canadian College.