

**HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE LA ESTRATEGIA DOCENTES PARA LA  
PERMANENCIA  
BIENESTAR DE LA ESCUELA DE MICROBIOLOGÍA**

**Lina María Murillo Rodríguez [lmaria.murillo@udea.edu.co](mailto:lmaria.murillo@udea.edu.co)  
María Fernanda Arroyave Escudero [mariaf.arroyave@udea.edu.co](mailto:mariaf.arroyave@udea.edu.co)  
Cristian Yovany Tobón Zapata [yovany.tobon@udea.edu.co](mailto:yovany.tobon@udea.edu.co)**

**Informe de Práctica para optar por el título de Trabajadores Sociales**

**ASESORA ACADÉMICA**

**Nora Cano Cardona**

**Trabajadora Social, Magíster en Educación y Desarrollo Humano**

**ACOMPañANTE INSTITUCIONAL**

**Claudia Agudelo Escobar**

**Comunicadora Social, Magister en Educación y Desarrollo Humano**

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS**

**DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL**

**MEDELLÍN**

**2021**

## TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN	7
2. NATURALEZA DEL PROYECTO	8
3. CONTEXTO INSTITUCIONAL	9
3.1 Escuela de Microbiología	9
3.1.1 Misión	12
3.1.2 Visión	12
3.1.3 Principios rectores	12
3.1.4 Objetivos institucionales	12
3.1.5 Organigrama Escuela de Microbiología	13
3.2 Bienestar Universitario	13
4. NORMATIVIDAD.	16
5. LÍNEA PERMANENCIA	18
5.1 Objetivo General	18
5.1.1 Objetivos específicos	18
Antecedentes	18
5.1.3 Los esfuerzos por la permanencia en la Universidad de Antioquia	24
5.2 PERMANENCIA EN LA ESCUELA DE MICROBIOLOGÍA	26
5.2.1 Encuentro con estudiantes de primer semestre	27
5.2.2 Encuentro de padres	27
5.2.3 Tutorías académicas	27
5.2.4 Mentorías	28
5.2.5. Atención a estudiantes en vulnerabilidad	28
5.3 OBJETO DE INTERVENCIÓN	29
5.4. REFERENTES CONCEPTUALES	31
5.4.1 Bienestar Universitario:	31
5.4.2 Deserción Estudiantil:	31
5.4.9 Vulnerabilidad	32
5.5 METODOLOGÍA	33
5.5.1 Enfoque del desarrollo humano	34
5.5.6 MOMENTOS	35
5.6 TIPOS Y NIVELES DE INTERVENCIÓN	36
5.7. LÍNEA DE INTERVENCIÓN	36
5.7.1 Línea Trabajo Social e intervención	37
6. LÍNEA BIENESTAR Y CLIMA LABORAL	38

6.1 Objetivo general	38
6.1.1 Objetivos específicos:	38
6.2 REFERENTES CONCEPTUALES	38
6.3 SITUACIÓN DIAGNÓSTICA	40
Antecedentes	40
6.4 ESTRATEGIAS VIGENTES BIENESTAR LABORAL	45
6.4.1 Fortaleciendo el liderazgo	45
6.4.2 Juntos Somos Escuela	46
6.4.3 Compartiendo saberes	46
6.4.4 Habilidades para la convivencia y el buen vivir.	47
6.5 COMITÉ DE CLIMA	47
6.6 OBJETO DE INTERVENCIÓN	49
6.7. INTENCIONALIDADES	49
6.8 CONDICIONANTES	50
6.9 CONSOLIDANTES	50
7. LÍNEA DE INTERVENCIÓN	51
Línea Gerencia Social	51
8. TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS UTILIZADAS EN LAS LÍNEAS DE TRABAJO PERMANENCIA Y CLIMA LABORAL	51
9. TRABAJO SOCIAL EN LA ESCUELA DE MICROBIOLOGÍA	52
10. LÍNEA PROPUESTA, DOCENTES POR LA PERMANENCIA	54
10.1 JUSTIFICACIÓN	55
10.2 SITUACIÓN DIAGNÓSTICA	56
10.3 OBJETO - PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	57
10.4 DOCENTES	59
10.5 INTENCIONALIDADES	60
10.5.1 Institucionales	60
10.5.2 Profesionales	61
10.5.3 De los involucrados	61
10.6 CONCEPCIÓN DEL SUJETO:	62
10.7 CONDICIONANTES	62
10.10.1 Objetivo general	66
10.10.2 Objetivos específicos	66
10.11.1 Construccinismo social:	67
10.11.4 Deserción Estudiantil	69
10.11.5 Bienestar Estudiantil	70
Ruta metodológica	71

11. PRESENTACIÓN	85
11.1 EVALUACIÓN DE PRÁCTICA UNIDAD DE BIENESTAR ESCUELA DE MICROBIOLOGÍA	86
11.1.1 Objetivo General	86
11.1.2 Objetivos Específicos	86
11.2.1 Objetivo de la práctica	86
11.2.2 Metas académicas	87
11.2.3 Metas institucionales	87
11.2.4 Resultados de la intervención	88
11.3.1 Estudiantes Mentores	88
11.3.2 Intervención realizada durante la práctica académica	95
11.3.3. ENCUENTROS DE PADRES	100
11.3.4 Intervención Realizada Durante La Práctica Académica	101
11.3.6 ENCUENTROS CON ESTUDIANTES DE PRIMER SEMESTRE	107
11.3.8 Intervención Realizada Durante La Práctica Académica	114
Esquema de la estrategia de atención a estudiantes en vulnerabilidad en los semestres 2019 - 1 y 2019 - 2	118
11.3.10 Intervención Realizada Durante La Práctica Académica	120
11.3.12 Intervención Realizada Durante La Práctica Académica	127
11.4.2 ESTRATEGIA FORTALECIENDO EL LIDERAZGO	132
11.5.1 Asesorías Académicas	156
11.5.2 Acompañamiento institucional	157
11.5.3 Encuentros interinstitucionales UdeA e institución	158
11.7 PRINCIPALES RESULTADOS, APORTES Y DIFICULTADES	161
11.7.1 Dificultades	162
11.9 CONSIDERACIONES ACERCA DEL PAPEL Y LOS RETOS DEL TRABAJO SOCIAL EN LA INSTITUCIÓN EN TIEMPOS DE PANDEMIA	165
12. PLAN OPERATIVO	166

## **TABLA DE CONVENCIONES**

**EPM** (Empresas Públicas de Medellín)

**MEN** (Ministerio de Educación Nacional)

**MIA** (Microbiología Industrial y Ambiental)

**MYB** (Microbiología y Bioanálisis)

**PYP** (Promoción de la salud, prevención de la enfermedad)

**RAE** (Real Academia Española)

**UDEA** (Universidad de Antioquia)

## **LENGUAJE INCLUSIVO**

El lenguaje, la lengua y las palabras tienen su conexión con el territorio, la cultura y la sociedad. Como Trabajadores Sociales reconocemos y respetamos las múltiples expresiones sobre la manera correcta de las palabras para que sean incluyentes, reconocemos las voces de quienes manifiestan que todxs y todes incluye a hombres y mujeres; sin embargo, para efectos de este trabajo, consideramos que “todos” abarca al conjunto de hombres y mujeres de los que hablamos y que no niega ni invisibiliza a otras expresiones. En este trabajo se podrán encontrar con “todos”, “todos y todas”, “los”, “los y las”/ y estas palabras son consideradas incluyentes en la misma proporción.

## RESUMEN

*Hacia la construcción de la estrategia docentes para la permanencia* es un proyecto de intervención con tres líneas, el cual busca, por medio de la articulación de practicantes de Trabajo Social, aportar al proceso y la continuidad de los programas de Permanencia Estudiantil y Bienestar Laboral de la Escuela de Microbiología, además de la formulación de una propuesta nueva enfocada en la importancia del rol docente activo como estrategia para incidir positivamente en la permanencia de los estudiantes. Lo anterior por medio de la fundamentación teórica y conceptual acorde a las necesidades de la institución. Este proyecto se convierte en el resultado escrito de las prácticas profesionales efectuadas entre junio 17 del 2020 y febrero 16 del 2021, en el que queda constatado en el programa de Permanencia Estudiantil la continuidad del seguimiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad además de las diversas estrategias que lo componen y en el programa de Bienestar Laboral el reinicio de los encuentros con empleados del Banco de Sangre y del Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo en la apuesta por impactar en un buen clima laboral.

**Palabras clave:** permanencia estudiantil, bienestar estudiantil, deserción estudiantil, Escuela de Microbiología, bienestar laboral, clima laboral.

## ABSTRACT

*Towards the construction of the teaching strategy for permanence* is an intervention project with three lines, which seeks, through the articulation of Social Work practitioners, to contribute to the process and continuity of the Student Permanence and Labor Welfare programs of the School of Microbiology, in addition to the formulation of a new proposal focused on the importance of the active teaching role as a strategy to positively influence the permanence of students. The foregoing by means of the theoretical and conceptual foundation according to the needs of the institution. This project becomes the written result of the professional practices carried out between June 17, 2020 and February 16, 2021, in which the continuity of monitoring of students in vulnerable situations is confirmed in the Student Permanence program, in addition to the various strategies that compose it and in the Labor Welfare program the resumption of meetings with employees of Blood bank, and Teaching laboratory, assistance investigative to impact on a good work environment..

**Keywords:** student retention, student well-being, student dropout, School of Microbiology, work well-being, work environment

## 1. PRESENTACIÓN

El proyecto de intervención se desarrolla bajo el contexto de la Práctica Profesional II Y III de Trabajo Social, en bienestar de la Escuela de Microbiología bajo la dirección de la asesoría académica del Programa de Trabajo Social y el acompañamiento institucional de bienestar de microbiología.

Esta propuesta retoma antecedentes acerca de lo que refiere la permanencia estudiantil y los factores que inciden en ella, haciendo un especial énfasis en el papel que involucra a los docentes en este caso desde la Escuela de Microbiología, como factor importante para la permanencia de los estudiantes. Es importante resaltar que para esta construcción se tuvieron en cuenta algunas de las estrategias que hacen parte del programa de permanencia de la Escuela de Microbiología, información obtenida de archivos que tiene la Escuela, y diagnósticos realizados a estudiantes y docentes; es indispensable entonces fortalecerla e incluso promoverla, pues los docentes son clave fundamental para el acompañamiento a los estudiantes.

Este proyecto tiene como objetivo fundamentar y reforzar, la estrategia que se viene desarrollando en la línea de docentes tutores; y contribuir en el mejoramiento del acompañamiento académico de los estudiantes, que pueda contribuir a la disminución de los niveles de deserción, adicional seguir fomentando y acompañando las demás estrategias en las líneas de permanencia y clima laboral.

Se encontrará en primer lugar la presentación que da cuenta del contenido del proyecto propuesto, seguidamente está la naturaleza del proyecto donde se reconoce de dónde surge. Se identifica el contexto institucional donde se aborda los antecedentes de la escuela de microbiología, su misión, visión, objetivos institucionales, principios rectores y la organización de la coordinación de la misma con sus líneas de intervención.

Se aborda también el rol del trabajador social, donde desde su abordaje y construcción como profesional, se hará uso de las diferentes dimensiones para la intervención fundamentada, como lo es, la dimensión Metodológica, acompañada de diferentes técnicas, estrategias y

herramientas metodológicas y teóricas para intervenir la situación problema; A su vez se encuentra la dimensión contextual – situacional o esa situación diagnóstica realizada y evidenciada sobre la estrategia de docentes con el propósito de reconocer la problemática. Por otro lado, se encuentra las intencionalidades, desde lo institucional, lo profesional y de los involucrados; también los condicionantes, que luego se convierten en las oportunidades de mejora, que se tiene en cuenta en el campo de práctica, estos dificultan un poco la realización total del proyecto de acuerdo con las intencionalidades; igualmente están la concepción del sujeto y la visión que se tiene de él, el cómo leerlo; los consolidantes y objetivos del proyecto propuesto.

Por último, se encuentra la fundamentación metodológica y la dimensión teórica conceptual y la dimensión de lo ético y lo político desde el Trabajo Social como profesión, los resultados que se esperan, el plan de acción para lograr los objetivos, la bibliografía empleada en todo el trabajo y los anexos tanto de la línea de permanencia como clima laboral.

## **2. NATURALEZA DEL PROYECTO**

El presente proyecto hace parte de un proceso de intervención que da continuidad al trabajo que se ha venido realizando desde años anteriores en Bienestar de la Escuela de Microbiología con la intencionalidad de que con los aportes teórico-metodológicos de practicantes- profesionales de las Ciencias Sociales y Humanas, específicamente de Trabajo Social, se impacte en el bienestar y permanencia de estudiantes, docentes y empleados.

De los semestres anteriores se tiene registro de que los trabajos realizados por los anteriores practicantes tuvieron su enfoque en los dos programas existentes, el de permanencia por un lado y el de bienestar y clima laboral por el otro. Y ahora, para efectos de este proyecto; se identifica la necesidad de *generar un proceso que articule la función del docente y su incidencia en la permanencia de los estudiantes, de aquí que emerja el proyecto de intervención docentes por la permanencia.*

### 3. CONTEXTO INSTITUCIONAL

#### 3.1 Escuela de Microbiología

En enero del 2020 la Escuela de Microbiología cumplió 62 años desde su creación en el año 1958 cuando por medio del acta 1214 del Consejo de la Facultad de Medicina se creó la Escuela de Técnicas de Laboratorio que fue dependiente de la misma unidad académica hasta 1963 cuando recibió su autonomía administrativa y pasó a llamarse Escuela de Bacteriología y Laboratorio Clínico; nombre que sostuvo hasta enero de 2007 cuando cambió por Escuela de Microbiología.

La dependencia académico- administrativa de la Escuela de Bacteriología con respecto a la Facultad de Medicina se mantuvo hasta los años 70. No obstante con la formulación de la Ley 44 de 1971, mediante la cual se regulaba el ejercicio independiente de este profesional, se generó el ambiente propicio para el surgimiento de una identidad propia de los bacteriólogos, la cual fue impulsada en la Universidad de Antioquia por la asignación de un espacio físico en el bloque 5 de la ciudad universitaria que marcó, sin duda alguna, el inicio del desarrollo de actividades administrativas y académicas con un mayor grado de autonomía. (Escuela de Microbiología, 2011)

Desde 1980 se realizaron discusiones curriculares en la Escuela que sirvieron de base para los debates y cambios que se iban a gestar en la década del noventa cuando con la iniciativa de los profesionales y directivas de la Escuela, con el apoyo de la Vicerrectoría de Docencia y en paralelo al proceso de autoevaluación con miras a la acreditación se gestó un proyecto de transformación curricular basado en la siguiente pregunta orientadora "¿Responde el currículo del programa de Bacteriología y Laboratorio Clínico a las necesidades del medio, del estudiante y de la profesión?"

Luego de la etapa de diagnóstico se realizó una propuesta de transformación curricular a la que se llamó "Formación integral en un currículo abierto, flexible y pertinente" a fin de lograr la integración de contenidos a través de la implementación de nuevas metodologías, la interdisciplinariedad, la formación en investigación y la articulación teoría-práctica. Se generaron tres grandes componentes curriculares que han venido a constituirse en pilares de los dos programas de Microbiología y Bioanálisis y Microbiología Industrial y Ambiental que ofrece la Escuela desde el segundo

semestre de 2001: Componente Científico-Tecnológico, que engloba el objeto de estudio; Componente Metodológico-Investigativo, que encarna el propósito de formar en el pensamiento científico a los estudiantes alrededor de la estrategia de investigación formativa, y Componente Socio humanístico, a través del cual se concreta el deseo de contribuir al país con profesionales capaces de proyectar su saber y su hacer con ética, idoneidad, compromiso, respeto y excelencia. (Escuela de Microbiología, 2011)

De allí egresaron Técnicos y Tecnólogos Médicos, Licenciados en Bacteriología y Laboratorio Clínico y hoy con las respectivas renovaciones curriculares reciben los nombres de Microbiólogos y Bioanalistas y Microbiólogos Industrial y Ambiental. Profesionales preparados desde una formación integral con mayores oportunidades y beneficios gracias a que a partir del Julio del año 2000 bajo el acuerdo 173, se expidió el Sistema de Bienestar Universitario en la Universidad de Antioquia, del que entre otros dio surgimiento a Bienestar de la Escuela de Microbiología el cual es coordinado, en los últimos años, por Claudia Agudelo Escobar quien es Comunicadora Social y periodista, Magister en Educación y Desarrollo Humano; el bienestar cuenta con su espacio físico, una pequeña oficina, en el bloque 5 oficina 331 de la escuela.

Desde la coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología se han venido generando procesos que garantizan el acompañamiento de los estudiantes de la Escuela desde su admisión, ingreso y adaptación a la vida universitaria, hasta que se convierten en profesionales sin que ello implique un cierre en las oportunidades cuando pasan a ser egresados. También siguiendo los lineamientos de Bienestar Universitario cuenta con acompañamiento a los empleados: docentes y administrativos y en estos se enmarcan sus dos grandes proyectos enfocados en la Permanencia Estudiantil y el Bienestar Laboral. Desde años anteriores la coordinación de Bienestar ha fortalecido su equipo por medio del trabajo interdisciplinario que se ha conseguido con el apoyo de practicantes de las Ciencias Sociales y Humanas, como el Trabajo Social y Psicología, de la Facultad de Educación, del instituto de Educación física con el aporte a las jornadas y otros estudiantes que, sin ser practicantes, cumplen horas del fondo EPM.

A continuación, con el fin de ampliar las funciones y el compromiso de Bienestar de la Escuela de Microbiología damos paso a la presentación de los programas y estrategias en los que se estructura todo su accionar, su misión y su visión. Programas pensados en el Bienestar de estudiantes y empleados que se desarrollan de la siguiente forma:

## 2. Promoción del desarrollo individual y colectivo de la comunidad universitaria de la Escuela

Se promoverá el desarrollo integral de la comunidad universitaria en sus ciclos de vida, favoreciendo un entorno adecuado de convivencia y hábitat, que contribuya al desarrollo institucional, a desplegar con mayor solvencia sus capacidades y a fortalecer la relación de la Escuela con los territorios.

### 2.1. Proyectos

Proyecto	Descripción	Componentes	Entregables
<b>Proyecto 1. Acompañamiento al desarrollo integral de la comunidad universitaria de la Escuela en Medellín y regiones.</b>	Aportar al desarrollo individual y colectivo de la comunidad de la Escuela de Microbiología.	Componente 1. Implementación del plan de gestión de clima de la Escuela.	1.1. Plan de gestión del clima implementado.
		Componente 2. Cualificación de la oferta de bienestar de la Escuela y la Universidad, con base en un diagnóstico de necesidades e intereses.	2.1. Servicios de bienestar de la Escuela y la Universidad ofertados con base en un diagnóstico de necesidades e intereses.

Proyecto	Descripción	Componentes	Entregables
		Componente 3. Creación de un programa de acompañamiento integral con énfasis en la permanencia estudiantil y graduación; así como en la potenciación de las capacidades académicas y humanas de los estudiantes en Medellín y regiones.	3.1. Programa docente tutor consolidado. 3.2. Programa de estudiante mentor implementado. 3.3. Programa de acompañamiento al plan de vida implementado. 3.4. Rutas de acompañamiento a estudiantes en riesgo psicosocial diseñadas e implementadas.
		Componente 4. Fortalecimiento del Programa de Egresados.	4.1. Incentivos a la participación de egresados en las actividades misionales y en los órganos de representación y asociación, diseñados e implementados. 4.2. Actividades de educación continua ofertados de acuerdo a diagnósticos de necesidades e intereses de Egresados. 4.3. Acciones que faciliten la inserción laboral de los Egresados diseñadas e implementadas.
		Componente 5. Actualización del plan de inserción de la cultura en la vida académica de la Escuela.	5.1. Plan de inserción de la cultura en la vida académica de la Escuela actualizado e implementado.
<b>Proyecto 2. Fortalecimiento de la gestión del talento humano de la Escuela.</b>	Mejorar las condiciones para la selección, evaluación, acompañamiento y reconocimiento del	Componente 1. Establecimiento de las necesidades del talento humano profesoral de la Escuela.	1.1. Perfil del profesor de la Escuela definido. 1.2. Guía para el análisis periódico de necesidades del talento humano profesoral y no docente. 1.3. Proceso de selección de talento humano no docente documentado.

Proyecto	Descripción	Componentes	Entregables
	talento humano de la Escuela.	Componente 2. Articulación entre el nivel central y la Escuela en el acompañamiento, evaluación y reconocimiento del personal docente y no docente.	2.1. Actividades de inducción y re-inducción de profesores y de empleados no docentes nuevos y antiguos diseñado e implementado. 2.2. Proceso de evaluación de profesores y empleados no docentes vinculados fortalecido. 2.3. Proceso de evaluación de profesores de cátedra y ocasionales y de contratistas implementado. 2.4. Incentivos requeridos para que los profesores y empleados no docentes participen en las iniciativas del PAUA diseñados.

Imagen 1. Tabla sobre proyecto de acompañamiento al desarrollo integral de la comunidad universitaria de la Escuela en Medellín y las regiones. Fuente: documentación interna coordinación de Bienestar Escuela de microbiología.

### **3.1.1 Misión**

Somos una unidad académica de la Universidad de Antioquia comprometida con la formación integral de Microbiólogos agentes de cambio por medio de la generación, difusión y transferencia de conocimientos científicos y tecnológicos en los sectores de salud, ambiente e industria (PUAU, 2018).

### **3.1.2 Visión**

En 2027 la Universidad de Antioquia, como institución pública, será reconocida nacional e internacionalmente por su excelencia académica y por su innovación al servicio de la sociedad, de los territorios y de la sostenibilidad ambiental Universidad de Antioquia, 2020a).

### **3.1.3 Principios rectores**

Nuestra Escuela está enmarcada en los principios, políticas y filosofía de la Universidad de Antioquia, definidos en el Estatuto General de la Universidad, Acuerdo Superior 001 de 1994, y el Estatuto Básico de Extensión, Acuerdo Superior 124 de 1997, no obstante, dada la naturaleza e intenciones del actual Plan de Acción de la Escuela de Microbiología 2017-2019, hacemos énfasis en la Responsabilidad Social, la Excelencia académica, la Cooperación interinstitucional y la Regionalización (Universidad de Antioquia, 2020).

### **3.1.4 Objetivos institucionales**

Consolidar la Escuela de Microbiología como una unidad académica que recontextualiza el conocimiento desde la generación, transferencia y socialización, desplegando su capacidad de innovación, esto a través de los retos 1. Fortalecimiento del proceso de formación, y 3. Fortalecimiento de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Así mismo, buscan desplegar las capacidades de la Escuela para ofrecerse como agente público a la sociedad (Estado, empresa y comunidad), bajo la idea fuerza de preservar e incrementar el valor de la Escuela como bien público de todos y de superar las necesidades más sentidas para trascender a la conquista de las aspiraciones más profundas: esto a través de los retos 2. Promoción del desarrollo individual y colectivo de la comunidad universitaria de la Escuela, 4. Fortalecimiento de las relaciones interinstitucionales e internacionales y posicionamiento de la Escuela como referente en los territorios, y 5. Instalación de capacidades a partir de la gestión académico-administrativa (PAUA 2018-2021)

### 3.1.5 Organigrama Escuela de Microbiología

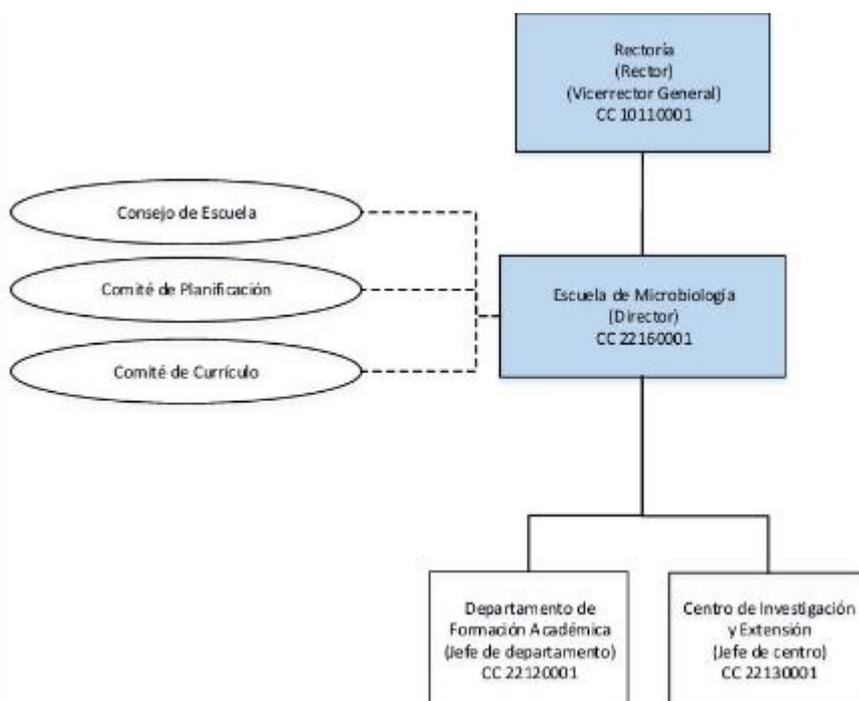


Imagen 2. Organigrama de la Escuela de Microbiología. Tomado de: Portal UdeA.

### 3.2 Bienestar Universitario

La Universidad de Antioquia, en el desarrollo de su misión institucional, en busca de dar cumplimiento a sus metas y objetivos, se ha desempeñado en el acompañamiento de la formación integral y de la permanencia estudiantil desde Bienestar, como respuesta a las necesidades de la comunidad estudiantil universitaria. En diciembre de 1935 el congreso de la República establece la ley 68, en la que se dictaron los lineamientos para el Bienestar Universitario en la Universidad Nacional, que sirvieron a su vez para las demás Instituciones de educación superior. Después de esto entre las décadas del cuarenta y cincuenta se creó y trabajó en el fortalecimiento de los servicios médicos y odontológicos. Luego en la década del sesenta se creó dentro de admisiones y registro una oficina para atender asuntos estudiantiles y en 1968 se adscribe a la rectoría para impulsar las actividades culturales y facilitar la aprobación de apoyos y auxilios para los estudiantes. Esto al mismo tiempo en que la política

nacional de Bienestar Universitario, se encausa hacia la formación integral de los estudiantes para responder por el mejoramiento de sus condiciones de vida que posibiliten su óptimo rendimiento académico.

La Universidad de Antioquia, en este periodo, se orientó hacia un enfoque humanista-integral en la prestación de los servicios de bienestar, y en 1971 creó la Dirección de Bienestar Universitario, con las secciones de bienestar estudiantil, bienestar profesoral, y bienestar para el personal administrativo, que contaron con el apoyo de un comité asesor creado en 1975 (Consejo Superior Universitario, 2000)

En la misma década de los setenta, la prestación de los servicios médicos se extendió hasta dar cobertura a los beneficiarios de los trabajadores oficiales, sin embargo, en los ochenta se presenta una transformación en el bienestar universitario con miras a la educación, brindando servicios educativos desde la formación integral de los estudiantes y dejando de lado su enfoque asistencialista, por esto se suspendió el servicio de restaurante para los estudiantes y trabajadores.

Pero finalmente, en la década de los noventa se dio mayor claridad al concepto de bienestar universitario permitiendo el fortalecimiento a su vez del concepto de formación integral y del sentido participativo; de aquí que haya mayor respaldo sobre su relación con la docencia, la investigación, la extensión y la gestión de la universidad.

Desde el año 2018 Bienestar Universitario de la Universidad de Antioquia es dirigido por Liliana Marcela Ochoa Galeano quien es Magíster en Ciencias Básicas Biomédicas, Especialista en Hematología y Banco de Sangre, Bacterióloga y Laboratorista Clínica, y Microbióloga y Bioanalista de la Universidad de Antioquia. Desde allí, bajo un conjunto de principios, valores, normas y procedimientos, se busca ofrecer a las personas y comunidad universitaria opciones y beneficios en el campo de la salud, el deporte, la cultura y el desarrollo humano. A través de la promoción y el desarrollo de:

actividades y programas (enmarcados en Bienestar Estudiantil y Bienestar Laboral a través de proyectos, servicios, formación, orientación-asistencia y apoyo social) para la formación intelectual, académica, afectiva, social y física con el

propósito de mejorar la calidad de vida, contribuir a la formación ciudadana y a la construcción de comunidad universitaria. (Universidad de Antioquia, sf)

Reciprocidad, integralidad y solidaridad son los principios en los que se fundamenta Bienestar Universitario como su apuesta hacia la formación integral de la persona y una equitativa distribución de las oportunidades y beneficios que posibiliten una mejor calidad de vida de las mismas.

El sistema de Bienestar Universitario guarda consigo principios, políticas, valores y normas que soportan el propósito de brindar mejores beneficios en salud, deporte, cultura y desarrollo humano para cada una de las personas y grupos que hacen parte de la comunidad universitaria, en donde por medio de sus programas pretenden contribuir a la formación integral y a un mejor alcance de oportunidades y beneficios que potencien el desarrollo humano y la mejor calidad de vida.

El sistema de Bienestar Universitario de la Universidad de Antioquia, busca acompañar a los estudiantes, docentes y empleados en su proceso laboral o académico, con el fin de generarles calidad de vida, formación integral y sentido de comunidad, a través de diferentes programas y servicios que se planean desde los departamentos de Desarrollo Humano, Promoción de la Salud y Prevención de la enfermedad y Deportes, con la participación activa de las unidades académicas a través de las Coordinaciones de Bienestar ubicadas en las sedes de Medellín y las regiones. (Portal web, UdeA)

Cada una de las facultades y unidades académicas especialmente en el área de bienestar, trabajan en conjunto y de la mano de las estrategias de los diferentes programas y servicios que desde Bienestar central, se piensan para la atención de la comunidad universitaria. En este sentido es preciso decir que la Coordinación de la Escuela de Microbiología hace parte del sistema de bienestar, funcionando como conexión de la Dirección de Bienestar y con cada uno de sus departamentos con el firme objetivo de generar acercamiento de cada uno de los programas, servicios y actividades a cada uno de los miembros de la Escuela.

A continuación, se lista algunos de los servicios que se promueven desde Bienestar de la Escuela.

- Orientación para acceso a crédito Fondo EPM
- Préstamo de artículos deportivos y juegos lúdicos
- Servicio de asesoría psicológica
- Programación de talleres de apoyo psicopedagógico
- Planeación y ejecución de jornada de inducción a la vida universitaria
- Servicio de alimentación a estudiantes
- Préstamo de casilleros
- La Escuela se encarga de difundir el servicio de transporte, pero no es quién lo oferta. Como primera opción se encuentra el tiquete estudiantil (tiquete que cubre el 50% del pasaje de buses en Medellín y área metropolitana) corresponde al apoyo de algunas empresas de transporte masivo de Medellín y el área. Y, como segunda opción está el descuento en el pasaje del metro o perfil de estudiante que corresponde a un beneficio del Metro de Medellín que realiza un descuento del pasaje en la tarjeta cívica. Su tarifa por viaje para el año 2020 es de \$1.090 pesos y se actualiza cada año. Esta información fue verificada en la página web de la alcaldía de Medellín (2020).

La unidad de la Escuela de Microbiología, cuenta con una amplia trayectoria en la contribución a los procesos de formación, con 62 años de creación, es una unidad académica de la Universidad de Antioquia comprometida con la formación integral de Microbiólogos agentes de cambio por medio de la generación, difusión y transferencia de conocimientos científicos y tecnológicos en los sectores de salud, ambiente e industria.

#### **4. NORMATIVIDAD.**

Bienestar Universitario se encuentra en el Marco Legal del acuerdo Superior 173 del 13 de julio del 2000, y expresa en el marco filosófico de Bienestar Universitario, en el capítulo I, artículo II; su siguiente misión:

El bienestar universitario contribuye a la formación integral, estimula las capacidades de los grupos y de las personas de la Universidad, los apoya mediante el desarrollo de programas que integren el trabajo y el estudio con los proyectos de vida, en un contexto participativo y pluralista. Desde esta perspectiva, el Sistema de Bienestar Universitario genera

condiciones institucionales ético-pedagógicas que faciliten la convivencia y la tolerancia entre los miembros de la comunidad, y trascienden los ámbitos académico y laboral.

Seguidamente resalta como principios fundamentales del Bienestar Universitario, la Universalidad, Reciprocidad, Integralidad, Solidaridad (Marco Legal del acuerdo Superior 173 del 13 de julio del 2000, Pág, 3).

Según el Capítulo III, artículo 4, Políticas de Bienestar Universitario del mismo acuerdo expresa que:

En un marco universal, y en un proceso de articulación con las diferentes dependencias académicas, administrativas y de apoyo a la gestión de la Universidad, Bienestar Universitario buscará mejores condiciones para el desarrollo integral de los miembros de la comunidad universitaria, orientadas a elevar la calidad de vida de sus miembros, al cultivo de la armonía con los semejantes, y al respeto por el medio que los rodea. Para el efecto, ofrecerá un conjunto de programas y actividades dirigidos al desarrollo intelectual, académico, afectivo, social y físico de la comunidad universitaria.

En 1992 se hace vigente la ley 30 de dicho año, (por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior). a través de la cual se reestructura el servicio de Educación Superior y se da claridad acerca del concepto de Bienestar. Esta ley también determina que el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU) será quién se encargará de determinar las políticas y planes de la Educación Superior, entre otros.

Años después se da paso al Decreto 1295 de 2010 donde se debe garantizar desde la estructura física el Bienestar Universitario y además un Bienestar donde se facilite la resolución de necesidades insatisfechas en términos de ley.

Este decreto también invita al desarrollo de actividades en tiempo libre, prevención en salud, cultura, desarrollo humano, promoción socioeconómica, recreación y deporte. (Ministerio de Educación, 2010)

Establece que Bienestar Universitario debe hacer seguimiento a la deserción, “El modelo de bienestar debe identificar y hacer seguimiento a las variables asociadas a la deserción y a las estrategias orientadas a disminuirla, para lo cual debe utilizar la información

del Sistema para la Prevención y Análisis de la Deserción en las Instituciones de Educación Superior –SPADIES–, del Ministerio de Educación Nacional. Si se trata de un programa nuevo se deben tomar como referentes las tasas de deserción, las variables y las estrategias institucionales.” (Ministerio de Educación, 2010).

## **5. LÍNEA PERMANENCIA**

De acuerdo con la línea de permanencia estudiantil, de la Escuela de Microbiología que busca reducir los niveles de deserción, se establece el siguiente objetivo general y los objetivos específicos.

### **5.1 Objetivo General**

Aportar a la permanencia de los estudiantes de la Escuela de Microbiología de los programas Microbiología y Bioanálisis y Microbiología Industrial y Ambiental de la Universidad de Antioquia, mediante el acompañamiento desde el inicio del proceso formativo hasta su finalización, con el fin de generar mejores condiciones para la permanencia de los estudiantes de la Escuela de Microbiología.

#### **5.1.1 Objetivos específicos**

- Acompañar a los estudiantes mentores de MIA Y MyB en el proceso de inserción a la vida universitaria de estudiantes nuevos.
- Generar encuentros de padres de familia, de estudiantes de primeros semestres con el fin de que puedan acompañar el proceso formativo, en el que se encuentran sus hijos.
- Orientar y acompañar a los estudiantes en situación de vulnerabilidad de la escuela de microbiología.

#### **5.1.2 SITUACIÓN DIAGNÓSTICA**

##### **Antecedentes**

Dentro de las principales problemáticas que el sistema de educación colombiana ha enfrentado a lo largo del tiempo, se relaciona principalmente con los altos índices de deserción académica en el nivel de pregrado. aunque año tras año las acciones desde el MEN se han caracterizado por el aumento de cobertura para el ingreso de nuevos estudiantes a la educación

superior, la cantidad de estudiantes que alcanza a culminar sus estudios no es alto, dejando vislumbrar que una gran mayoría abandona los estudios superiores sobre todo en los primeros semestres de carrera. “Según estadísticas del Ministerio de Educación Nacional, de cada cien estudiantes que ingresan a una institución de educación superior cerca de la mitad no logra culminar su ciclo académico y obtener la graduación.” (MEN, 2009, p. 13)

“La deserción es una de las principales problemáticas que aqueja al sistema de educación superior en el país. Ésta es causante de grandes frustraciones en los jóvenes que ingresan al sistema que, por alguna razón, no logran graduarse; dejando ver la ineficiencia del sistema de educación superior al no poder mantener a todos los estudiantes que ingresan; limita la ampliación de la cobertura de la educación superior y demora la formación de capital humano de calidad en el país” (Determinantes de la deserción, 2014, p. 9)

La permanencia, lo cual directamente relaciona los niveles de deserción estudiantil ha sido abordada desde perspectivas distintas (organizaciones, instituciones, entidades públicas y privadas etc) así como desde diferentes áreas del conocimiento que en la búsqueda de poder dar respuesta al fenómeno presente en el ámbito educativo, han mostrado la multicausalidad que refiere a esta problemática.

Desde la psicología y la sociología entra un aspecto clave que son las expectativas de éxito del individuo, la percepción de la dificultad del programa académico que cursa, los valores familiares y el apoyo e incentivos que los familiares brindan al estudiante. En este sentido autores como Fishbein y Ajzen plantean que la deserción es concebida como el debilitamiento de las intenciones iniciales del individuo y de su persistencia, las cuales estos se encuentran influenciados por el autoconcepto del estudiante. Desde la perspectiva organizacional se incluyen factores que relacionan estrechamente a la institución educativa como los beneficios que la institución ofrece a sus estudiantes, (destacándose el papel que cumpla bienestar estudiantil en este caso) las actividades que generan la pertenencia a la institución, la calidad de la enseñanza, la docencia, y la disponibilidad de recursos de la institución.

La economía también ha abordado el tema de la deserción por lo cual los primeros aportes realizados en torno al tema han hecho énfasis en el modelo costo-beneficio y el modelo de focalización (considerando esta como una acercamiento carente de profundidad e

integralidad) donde el individuo compara los beneficios sociales asociados a la permanencia del sistema con beneficios de actividades alternativas para en últimas decidir si permanece o no en la institución educativa. También busca identificar los estudiantes que presentan limitaciones para la continuidad de su formación, para a través de subsidios directos evitar que abandonen los estudios. La deserción como fenómeno dinámico, puede darse en distintos momentos, y por lo cual se ve influenciado por factores individuales, institucionales, académicos, socioeconómicos, y financieros.

Desde el Ministerio de educación Nacional (MEN) en su libro *Deserción estudiantil en la educación superior colombiana metodología de seguimiento, diagnóstico y elementos para su prevención* (2009) data de que antes del año 2003 algunas instituciones de educación superior (IES) realizaron seguimiento al problema de la deserción, pero de manera segmentada puesto que sólo se realizó sobre algunos de los programas, el seguimiento sobre los factores determinantes no era sistematizado, se realizaba cuando el estudiante desertaba, no había marco conceptual sólido que soportara para un adecuado seguimiento como la definición de desertor, la relación de la deserción entorno a temáticas de suspensión, la repetición de cursos, la interrupción de estudios y la graduación. No existía un marco conceptual ni medición a nivel nacional que permitiera una referenciación, mucho menos estadísticas con precisión de la materia.

Fue precisamente en el 2003 que el país comienza a producir estudios e investigaciones sobre el tema que permitieron identificar factores y variables que someramente empezaban a explicar la problemática. A partir de allí fue cuando se empezaron a establecer diferencias en cuanto a la deserción dependiendo del tiempo y del espacio.

**Diagrama 1. Clasificación de la deserción de acuerdo con el tiempo**



Imagen 3: Deserción estudiantil en la educación superior colombiana (2009). Tomado de: Ministerio de Educación Nacional.

Los aportes generados a la deserción estudiantil por el Ministerio de Educación Nacional permiten lograr determinar cuatro factores determinantes en la deserción estudiantil.

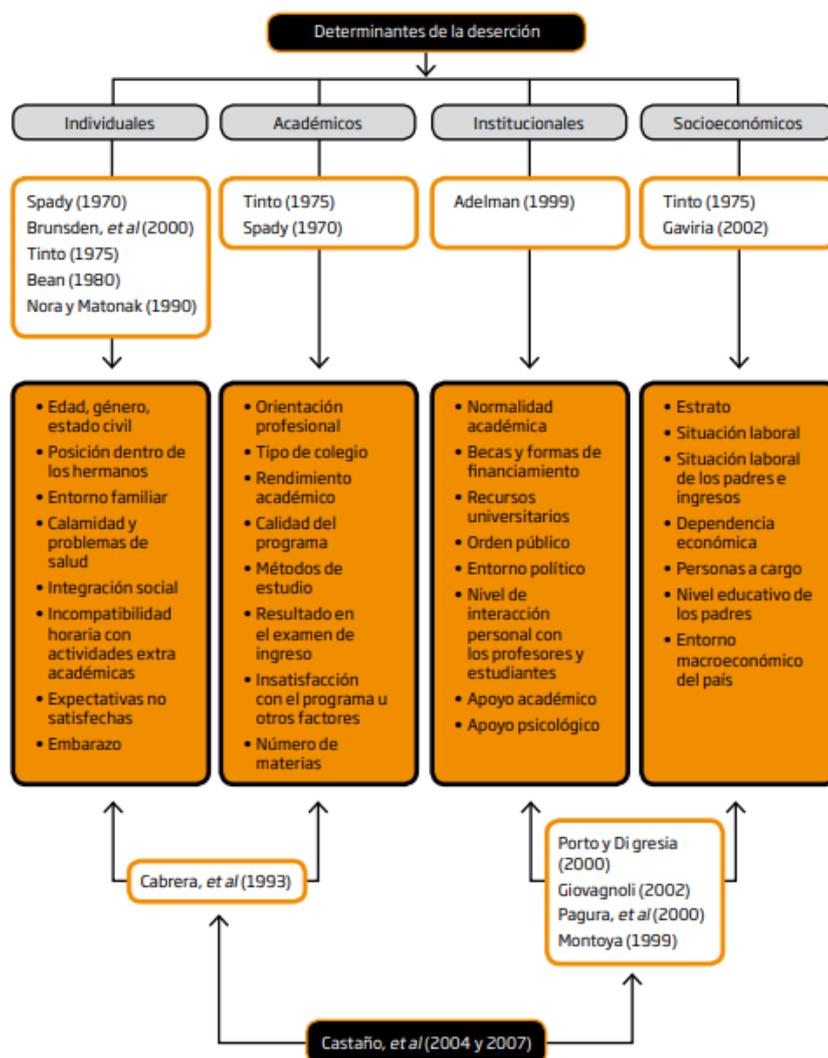


Imagen 4: Deserción estudiantil en la educación superior colombiana (2009). Tomado de: Ministerio de Educación Nacional.

La figura anterior permite evidenciar las distintas causalidades que relacionan la deserción estudiantil guardando cada una variable entorno a dimensiones que directamente hacen parte del individuo.

En lo que tiene que ver con el Observatorio de Educación Superior de Medellín (ODES) menciona en su boletín N° 5 en donde recoge datos proporcionados por la Organización para

la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) sobresalen asuntos en relación a la deserción de la educación superior como uno de los problemas compartidos a nivel mundial en los diferentes sistemas educativos de educación superior. De los cuales Japón muestra contar con mejores políticas de educación demostrando una tasa de deserción del 10%, Panamá y Estados Unidos considerados países con alta oferta educativa cuentan con tasas del 30% y 52%. Estas cifras en relación a Colombia que cuenta con tasas de 48.8% refuerza el hecho de la necesidad de reforzar políticas en educación superior específicamente en calidad, pertinencia y cobertura. (p.2).

Por su parte desde el contexto latinoamericano abordado también por el Observatorio de Educación Superior de Medellín (ODES) menciona en su boletín N° 5 que según el Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe IESALC, América Latina cuenta con más de 615 millones de habitantes y tiene más de 10.000 instituciones de educación superior donde el 37% de estas estudian 19 millones de personas (p.5). En este sentido se nombra que en América Latina las tasas de deserción oscilan entre el 40% y el 75%. En donde en países como Ecuador, desde el año 2010, se implementaron políticas de gratuidad en la educación superior pública, y en donde se ha evidenciado incrementos por más del 30% en el acceso. De esta manera la UNESCO en el año 2013

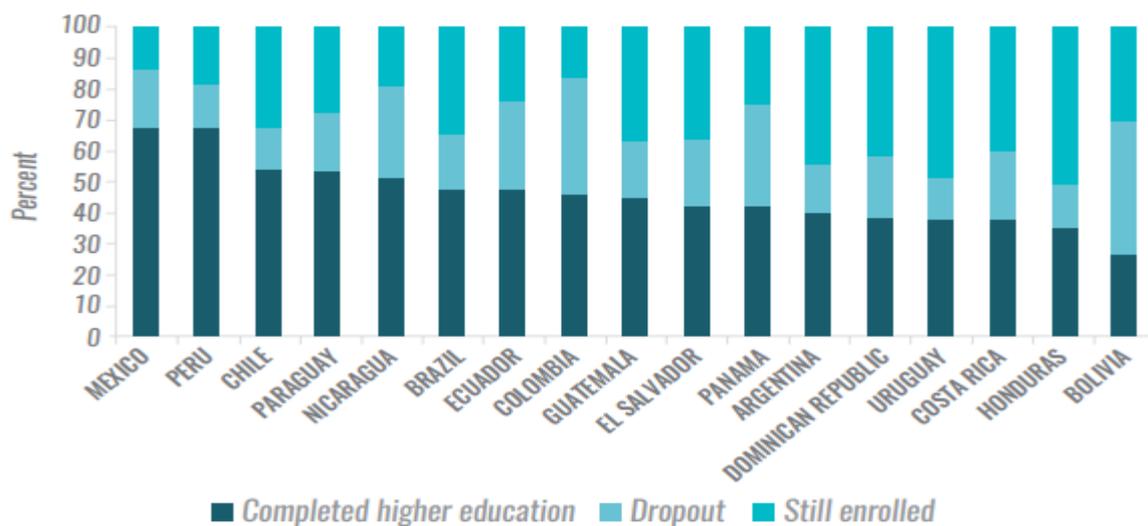


Imagen 5: Tasas de graduación, deserción, y permanencia en Latinoamérica por cohorte 2013. Tomado de: Observatorio de Educación de Medellín 2017

argumenta que, en la región, uno de cada 10 jóvenes entre 25 y 29 años de edad completa los cinco años formación en educación superior.

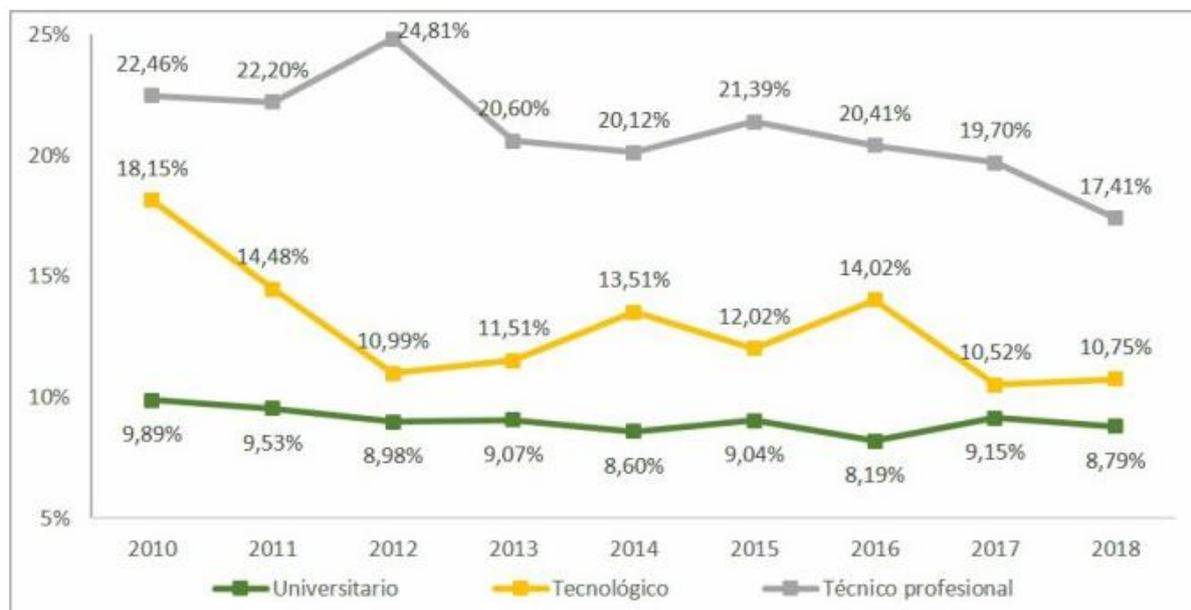
- Completed higher education: educación superior completa
- Dropout: abandonar
- Still enrolled: todavía inscrito

Tomado de: ODES (citado por el Banco Mundial, 2016, p. 15)

Por su parte, el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) recopila y organiza información relevante sobre la educación superior en Colombia que permite hacer planeación, monitoreo, evaluación, asesoría, inspección, y vigilancia. En este sentido entrega datos y cifras relevantes cada cierto tiempo para el sector educativo.

Desde el ministerio de Educación Nacional en su compromiso por suministrar datos precisos que permitan hacer seguimiento al fenómeno de la deserción estudiantil, presentó en el año 2018 una nueva versión del sistema para la Prevención y Análisis de la Deserción en las Instituciones de Educación Superior SPADIES 3.0. Entre los principales cambios que se realizaron se encuentra la integración del SPADIES como un subsistema del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior - SNIES lo que mejora notablemente la calidad de la información, así como dos nuevas metodologías de cálculo que permite monitorear la movilidad de los estudiantes entre programas, niveles de formación e instituciones de educación superior (IES). (portal spadies)

En concordancia con lo anterior, desde el Sistema para la Prevención de la Deserción de la Educación Superior, se estableció que en el periodo del 2010 al 2018 la tasa de deserción anual para los programas universitarios se ubicó en 8,79%, para los tecnológicos en 10,75% y para los técnicos profesionales en 17,41%



Tasa de deserción anual según nivel de formación 2018

Imagen 6: Tomado de: Sistema para la Prevención y Análisis de la Deserción en las Instituciones de Educación Superior - SPADIES. Corte de datos abril 2020

### 5.1.3 Los esfuerzos por la permanencia en la Universidad de Antioquia

Desde el año 1995 se da el interés desde la Universidad de Antioquia por trabajar el tema de permanencia siendo para ese momento una iniciativa desde esfuerzos aislados y de corte investigativo. Al paso de algunos años se presenta uno de los hitos más importantes en lo que respecta la estrategia de permanencia al incluir en ese entonces el plan de acción 2005-2012, dando un reconocimiento directivo y permitiendo consolidar una agenda institucional, que implantó recursos, responsabilidades e indicadores de impacto. (Men, Qualificar, 2015)

Este plan en el año 2007 tuvo gran fuerza cuando desde la dirección de Bienestar se establecieron vínculos con vicerrectoría de docencia para el establecimiento de acciones conjuntas lo que de alguna manera ha permitido darle solidez a la estrategia. Correspondiente a este proceso institucional cada una de las unidades académicas de la Universidad, desde las necesidades y particularidades de los estudiantes inició con una serie de estrategias para promover la permanencia de forma espontánea pero desarticulada.

Para el 2008 nace el proyecto de Bienestar Equidad y Permanencia Estudiantil-BEPES, en respuesta a la atomización de programas y acciones derivadas de la desarticulación proveniente del programa de permanencia que se estableció en el 2007. Por lo cual este nuevo

proyecto tenía el firme propósito de articularlas. Este considerado uno de los grandes retos institucionales entorno a la permanencia, el integrar y potenciar lo existente. El proyecto BEP ES, significó un giro fundamental en el abordaje de la problemática, al pasar de un enfoque centrado en el abandono, a una postura de permanencia, al pensar el tema de forma propositiva.

Actualmente el Programa para la Permanencia Estudiantil con Equidad fue incluido en el Plan de Acción 2012-2015, y coordina de manera articulada diferentes acciones como: la gestión de la información, asesoría y acompañamiento a las acciones de permanencia, estrategias de difusión y socialización, además de la formación para la permanencia a los docentes. (Men, Qualificar, 2015)

En la contemporaneidad, el programa ahora nombrado Permanencia con equidad guarda como objetivo fortalecer las capacidades institucionales para el fomento del acceso, permanencia y graduación estudiantil, estableciendo acciones sobre:

- Fortalecimiento de los programas, estrategias, y acciones institucionales para el acceso, permanencia y graduación estudiantil
- La contribución a la construcción de comunidad académica en permanencia con equidad de manera colaborativa a través de espacios de interacción y formación con público internos y externos.

De igual manera se establecen unos componentes como guías que puedan orientar el programa y puedan proyectar las acciones al futuro deseado. Este componente tiene como objetivo: crear, fortalecer y generar programas, estrategias y acciones institucionales para el acceso, permanencia y graduación estudiantil, a partir de las siguientes líneas de acción:

- Tutorías y mentorías a programas de pregrado: Se construyeron los lineamientos de la acción tutorial.
- Inclusión: Desarrollar la ruta de trabajo que guíe la universidad en el propósito de ser una universidad pluralista.
- Formación: Generar espacios de aprendizaje en temáticas que favorezcan la permanencia y graduación estudiantil a nivel de la comunidad universitaria.
- Iniciativas: Dinamizar en las unidades académicas la generación de propuestas que intervengan las variables que vulneran la permanencia y graduación estudiantil. Productos del diploma, banco de iniciativas o convocatorias de investigación.

→ Relacionamiento interno y externo: Fortalecer la creación de una comunidad de aprendizaje en permanencia. (portal Universidad de Antioquia, permanencia).

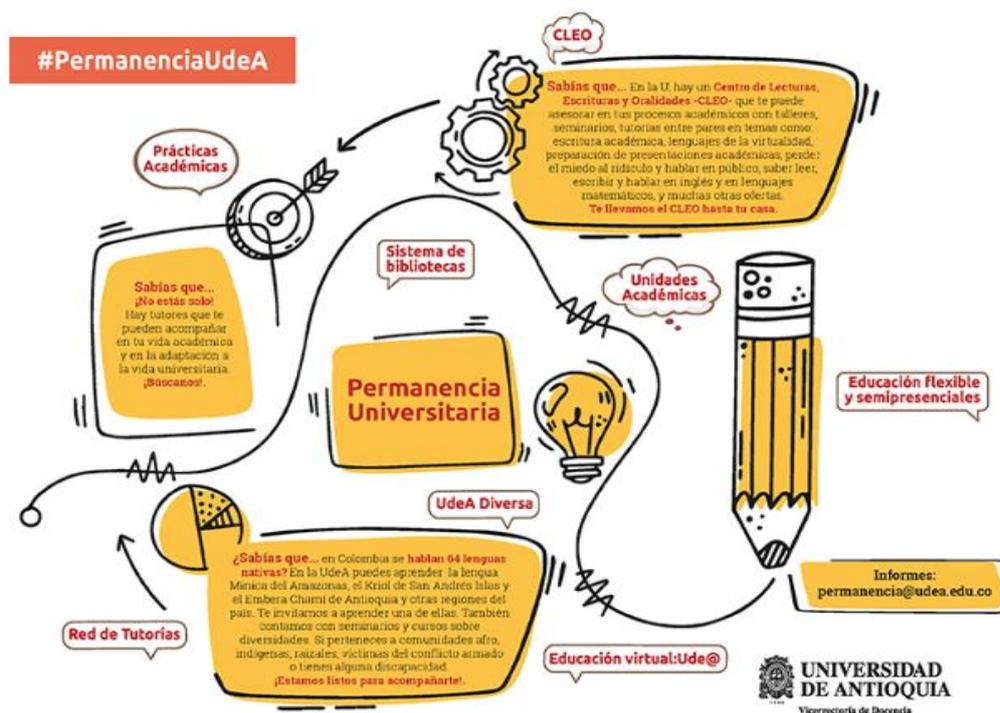


Imagen 7: Tomado de: portal Universidad de Antioquia

La universidad de Antioquia desde su compromiso y responsabilidad con la sociedad y con su comunidad, trabaja de manera integral la permanencia universitaria y fortalece el ciclo de vida académica de los estudiantes (acceso, permanencia y graduación) y el ciclo de vida profesional de los docentes (acceso, permanencia y retiro). En los últimos cinco años la permanencia universitaria se ha desarrollado con recursos asignados por el Ministerio de Educación Nacional para fortalecer los planes de fomento a la calidad en beneficio de la comunidad universitaria.

## 5.2 PERMANENCIA EN LA ESCUELA DE MICROBIOLOGÍA

La permanencia de los estudiantes desde su ingreso a la universidad es una constante la cuales casi siempre determinan de forma positiva o negativa la continuidad de un estudiante al comienzo de su etapa de formación. En lo que respecta la Escuela de Microbiología, esta oferta dos programas, Microbiología y Bioanálisis y Microbiología Industrial y Ambiental.

Desde bienestar de la Escuela de Microbiología, gran parte de su trabajo se encuentra soportado en estrategias enfocadas a la contribución y/o aporte de la estadia de los estudiantes, cuando estos comienzan su proceso de formación, a continuación, se presentan las estrategias que actualmente hacen parte del programa.

### **5.2.1 Encuentro con estudiantes de primer semestre**

Una vez los estudiantes ingresan a la universidad, son acogidos a un proceso de inducción en el que se les orienta a los estudiantes acerca de los procesos, servicios y apoyos dentro de la universidad. Los encuentros con estudiantes de primer semestre son pensados con el propósito de generar un mejor ambiente de adaptación a la vida universitaria, así como poder generar un acercamiento a los estudiantes en miras de acompañarlos en el comienzo de la etapa formativa.

Desde los espacios establecidos para los encuentros con los estudiantes de primer semestre se piensan actividades que permitan la interacción y el relacionamiento entre los pares, que pueda contribuir al fortalecimiento de las relaciones entre estudiantes y generar empatía. A la vez que esta se convierte en la posibilidad de que los estudiantes se sientan acompañados y sepan que la unidad académica de la cual hacen parte (Escuela de Microbiología) los acoge como miembros importantes de la comunidad académica.

### **5.2.2 Encuentro de padres**

En este espacio, se busca fomentar la participación de los padres y madres en el proceso formativo de su(s) hijo(s). Esta iniciativa se pensó con el propósito de vincular a los padres y madres de familia en lo que tiene que ver con el inicio de la vida académica universitaria de su(s) hijo(s) pero también hacerlos conscientes del aporte fundamental del desarrollo formativo en el cual se encuentran sus hijos y cómo poder generar lazos de confianza que permitan una comunicación asertiva, ya que los padres también son pieza clave, desde su acompañamiento, de la permanencia académica de sus hijos.

### **5.2.3 Tutorías académicas**

Esta línea, tiene como fin acompañar a estudiantes de diferentes semestres que cuentan con inconvenientes en su rendimiento académico, sea porque se encuentre en período de prueba, sean terceradores o se encuentren en insuficiencia, o porque necesitan algún refuerzo

en temas específicos donde tienen vacíos. Los estudiantes deben estar matriculados en la Universidad de Antioquia y que se encuentren cursando los programas de la Escuela de Microbiología MIA y MYB; los estudiantes pueden ser contactados a través de la Escuela o estos solicitan las tutorías voluntariamente. Las tutorías académicas están a cargo de docentes y estudiantes voluntarios, para el 2020 la escuela cuenta con 6 estudiantes tutores, de MIA se cuenta aproximadamente con 9 docentes tutores y de MYB se tiene cerca de 10 docentes tutores.

#### **5.2.4 Mentorías**

Con esta estrategia se pretende que estudiantes voluntarios de niveles un poco más avanzados, realicen acompañamiento a estudiantes de primeros semestres en su proceso de adaptación a la vida universitaria (trámites administrativos, acceso a los servicios de Bienestar, elección de cursos) Esta estrategia de acompañamiento busca que los estudiantes que recién ingresan a la universidad cuenten con apoyo para resolver inquietudes que se presentan en esa etapa en la que el estudiante llega con muchas preguntas, dudas e inseguridades a la vez que puedan lograr un proceso de adecuación menos complejo. Dentro de las características permitidas para ser un estudiante mentor se debe cursar el tercer semestre en adelante, deben ser estudiantes con un gran nivel de compromiso y responsabilidad con la causa, con sentido de solidaridad para con el otro, activos, que puedan generar confianza y empatía con quienes los rodean. En este mismo sentido la estrategia de estudiantes tutores cuenta con las características mencionadas anteriormente, pero haciendo hincapié en que estos (estudiantes tutores) puedan ofrecer voluntariamente asesoría académica a estudiantes que requieran de apoyo o refuerzo en cuanto a áreas en específico en la que puedan contribuir al mejoramiento académico de otros estudiantes.

#### **5.2.5. Atención a estudiantes en vulnerabilidad**

Esta estrategia es fundamental ya que soporta en esencia el proceso de permanencia de los estudiantes de ciertos apoyos en específico, se destacan en este caso, las ayudas que reciben los estudiantes para transporte a través de los tiquetes estudiantiles, y servicio de alimentación. El contexto actual en el que nos encontramos a raíz de la pandemia por SARS-CoV-2 o COVID-19 ha generado el aumento en las solicitudes de atención a estudiantes en situación de vulnerabilidad en la que se han incluido otros servicios importantes que relacionan el buen desarrollo y la continuidad del proceso formativo de los estudiantes. Se destaca entonces el

préstamo de equipo cómputo, y la entrega de USB con conexión a internet, así como la entrega de bonos de mercado a estudiantes, que hacen parte del servicio de alimentación y a quienes lo solicitan.

### 5.3 OBJETO DE INTERVENCIÓN

La Unidad de la Escuela de Microbiología lleva a cabo procesos con estudiantes direccionado al tema de reducir los niveles de riesgo de deserción, en este sentido se trabaja bajo la línea de permanencia y sus estrategias anteriormente mencionadas. Estos programas están pensados y diseñados para atender y acompañar a los estudiantes que se encuentren matriculados, con sus diferentes particularidades, y favorecer el bienestar de la escuela.

La permanencia de los estudiantes desde su ingreso a la universidad es una constante, las cuales casi siempre determinan de forma positiva o negativa la continuidad de un estudiante al comienzo de su etapa de formación. En lo que respecta la Escuela de Microbiología, esta oferta dos programas, Microbiología y Bioanálisis y Microbiología Industrial y Ambiental, programas pensados para el desarrollo académico y profesional de los estudiantes con una duración de 10 semestres y de los cuales en todo ese tiempo un estudiante puede afrontar situaciones que pueden intervenir en la continuidad del proceso formativo, propiciando que este deserte.

Son múltiples las causales y factores que relacionan la deserción estudiantil, siendo varias las dimensiones presentes que influyen en el abandono de la carrera. A destacar algunas como el aspecto económico, las situaciones familiares, el contexto social, e incluso la institución, por su parte desde la Escuela de Microbiología en diagnósticos realizados anteriormente se arroja que la familia, la vida en pareja, la estabilidad económica, la vocación profesional y la ausencia de buenos hábitos de estudio son fundamento al exponer situaciones de vulnerabilidad en los estudiantes.

En las últimas caracterizaciones realizadas entre el 2019 y 2020 se encuentran algunas variaciones en aspectos que tienen que ver con el *nivel de estratificación* o en el que se encuentran los estudiantes para el 2019, donde prima el estrato 1 y 2 en la cantidad de estudiantes en el ingreso a la universidad; para el 2020, aunque siguen estando presentes estos estratos, los niveles 2, y 3 toman una presencia significativa en el ingreso. Para el semestre

2020 -1 la *cantidad de estudiantes que se presentaron* para al programa de Microbiología y Bioanálisis (MYB) en Medellín fue del 66,7% a Microbiología Industrial y Ambiental fue del 33,3%, para este periodo académico como se expresaba anteriormente hay variaciones significativas en relación a las condiciones con las cuales llegan los estudiantes a la universidad.

Hay *una gran cantidad de estudiantes trabajadores*, algunos no cuentan con las condiciones o herramientas óptimas para recibir las clases de manera virtual, puesto que este semestre ha sido totalmente atípico a raíz de la contingencia ocasionada por el SARS-CoV-2 o COVID-19 la cual también se convirtió en un reto para la permanencia en lo que relaciona las actividades que se desarrollan desde esta línea de trabajo en la unidad de bienestar de la Escuela Microbiología, y no solo en lo relacionado al desarrollo de actividades sino también en cuestión de que a causa de la pandemia muchos de los familiares de apoyo de los y las estudiantes perdieron su empleo por lo que a estos les correspondió retornar a sus lugares de origen y desde allí buscar el medio para la asistencia a las clases virtuales o les tocó parar sus estudios para buscar un medio de subsistencia y luego poder retomar sus actividades académicas. Es en este contexto, acabado de describir, donde el acompañamiento y asesoramiento de la Escuela de Microbiología, desde su línea de permanencia, es indispensable en tiempos de crisis cómo estos y el poder orientar a los estudiantes desde los recursos y garantías que brinda la universidad es fundamental para contrarrestar la deserción académica de los mismos.

## **5.4. REFERENTES CONCEPTUALES**

### **5.4.1 Bienestar Universitario:**

El concepto de bienestar bajo los lineamientos establecidos desde el ministerio de educación nacional de Colombia, y desde las generalidades que esta comprende podrá ser adaptada y entendida conforme a la filosofía misión y propósitos institucionales. En este sentido se podrá entender como Bienestar universitario la definición de la Universidad Libre de Cali la cual relaciona el bienestar universitario como el proceso en el cual se aplican y coordinan métodos, técnicas, y recursos para mantener y garantizar la presencia y calidad de programas entendidos como un conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo. (portal universidad libre)

### **5.4.2 Deserción Estudiantil:**

Esta es entendida como la situación a la que se enfrenta un estudiante cuando aspira y no logra concluir su proyecto educativo, y en la que se considera como desertor al individuo que siendo estudiante de una institución de educación superior no presenta actividad académica durante dos semestres académicos consecutivos, los cuales equivalen a un año. (Ministerio de Educación, 2009)

La deserción con respecto al tiempo:

### **5.4.3 Deserción Precoz:**

Es entendida cuando el individuo que habiendo sido admitido por la institución de educación superior no se matricula. (Ministerio de educación, 2009)

### **5.4.4 Deserción Temprana:**

Es entendida cuando el individuo abandona sus estudios en los primeros semestres del programa. (Ministerio de educación, 2009)

#### **5.4.5 Deserción tardía:**

Es entendida cuando el individuo abandona los estudios en los últimos semestres. (Ministerio de educación, 2009)

La deserción con respecto al espacio:

#### **5.4.6 Deserción institucional:**

Entendida cuando el estudiante abandona la institución (Ministerio de educación, 2009)

#### **5.4.7 Deserción interna o del programa académico:**

Esta se refiere cuando el alumno decide cambiarse a otro programa que ofrece la misma institución de educación superior. (Ministerio de educación, 2009)

#### **5.4.8 Permanencia Estudiantil:**

El concepto de permanencia es entendido por la Real Academia Española como, la duración, la constancia, la estabilidad o la estancia en un lugar o sitio. En esta misma línea partiendo de esta premisa y en lo que tiene que ver con la permanencia en relación con instancias académicas o educativas, en palabras de Espinoza y González esta es entendida como “la condición de sobrevivencia en el interior del sistema educativo” (Espinoza y González. 2015. Pág.533) en el que influyen variables importantes como el desempeño del estudiante, la relación e interacción que se configura dentro del ambiente educativo, entre otros factores. La apuesta por la permanencia además de ser un tema en el que intervienen diferentes actores, está ligado y tiene un impacto directo en el proyecto de vida de un estudiante y su familia.

#### **5.4.9 Vulnerabilidad**

Desde el concepto de vulnerabilidad, este “(...) se ha ido asociando no sólo con las condiciones del individuo sino, cada vez más, con las condiciones del medio (ambientales, sociales o de otro tipo) en que su vida se desarrolla, dando lugar a la necesidad de incorporar los aspectos socioculturales en la comprensión de este concepto. De ahí que se hable, frecuentemente, de poblaciones vulnerables, para referirse a aquellos grupos de personas que, a consecuencia de las condiciones del medio en que viven, están en una situación de mayor susceptibilidad al daño.” (Pág.8). en este sentido se toma vulnerable a todo aquel estudiante

que por condiciones de factores externos e internos se encuentra en estado crítico de vulnerabilidad académicamente conllevando a desertar en su proceso formativo o estar en riesgo de ser expulsado de la institución.

Se hace referencia a la vulnerabilidad académica a todo lo relacionado con las barreras que se presentan en el proceso de aprendizaje en el contexto educativo y sus metas curriculares que delimitan su participación, construcción y consecución de los objetivos institucionales. Según Díaz, C. y Pinto, M. (2017). (Pág, 3). citando a Escudero, (2005). “Las barreras que pueden presentárseles a los jóvenes en su paso por la educación formal pueden ser de diversa índole: emocionales, familiares, interpersonales, relacionadas con el proceso de enseñanza y aprendizaje o con el clima de la institución educativa en la que están inmersos; usualmente estas condiciones vienen acompañadas de factores o fenómenos mucho más complejos o profundos y, en la mayoría de los casos, desembocan en fracaso escolar (Escudero Muñoz, 2005).

Según Escudero, J. (2005). “(..)el fracaso también depende de los modos según los cuales lo entienden los docentes, así como de sus prácticas mediante las que proveen educación a los estudiantes, miden y valoran los aprendizajes, responden (o dejan sin las respuestas y ayudas pertinentes) a aquellos estudiantes que encuentran dificultades en sus trayectorias escolares y educativas. De uno u otro modo, resulta de un desencuentro entre lo que la escuela y sus profesores esperan y exigen y lo que algunos alumnos son capaces de dar y de demostrar. (...)” (Pág.2). de acuerdo a lo anterior se puede hablar de que el tema de vulnerabilidad está ligado no solo a esos factores económicos, políticos, sociales, familiares sino también está relacionado con las prácticas en las que se desarrolla la educación para los estudiantes; un acompañamiento propicio para los estudiantes desde la labor de los y las docentes e institución; donde se elaboren planes estructurados que fundamenten y fortalezca las estrategias en torno a la permanencia que permitan el logro de una culminación exitosa del procesos educativo; teniendo en cuenta que al estudiante estar inmerso en la vida universitaria debe responder a las particularidades y dinámicas universitarias pero también a un mundo social que se establece dentro del espacio y tiempo de la universidad.

## 5.5 METODOLOGÍA

El concepto de metodología se encuentra también estrechamente ligado al de técnica, puesto que ambas van siempre dirigidas a un mismo objetivo: ayudar a resolver problemas de

manera racional. Pero lo metodológico se refiere al cómo, es decir, a la definición o descripción de los pasos formales y medios para lograrlo, mientras que la técnica es encontrar o crear la solución real, objetiva, concreta y óptima. [...] (Morles, 2002)

En este sentido y para efectos del trabajo que se realiza desde el programa de permanencia estudiantil en la Escuela de Microbiología se plantean acciones encaminadas a la atención, formación y gestión de los requerimientos de la comunidad estudiantil. para ello se tiene en cuenta el enfoque de desarrollo humano desde la mirada del autor Amartya Sen como principio de abordaje a cada una de las estrategias que soportan el programa.

### **5.5.1 Enfoque del desarrollo humano**

Este enfoque presenta una visión centrada en el ser y hacer del ser humano en el cual relaciona directamente el bienestar y las capacidades en la que la participación de las instituciones entra a jugar un papel determinante en el desarrollo individual y colectivo.

En la concepción teórica propuesta por Sen (citado por Picazzo Palencia et al., 2011) se define el desarrollo “como un proceso de expansión de las libertades reales de las que disfrutan los individuos”, donde “la libertad real (...) está representada por la capacidad de la persona para conseguir varias combinaciones alternativas de funcionamientos” que permite a la persona en los entornos sociales, económicos, culturales, políticos y medioambientales que se encuentre, realizar cosas valiosas para ellos y sus familias.

Siguiendo estas líneas, el desarrollo que propone este enfoque, está estrechamente ligado con el aumento de las libertades del individuo donde esta pueda ser entendida como la construcción de entornos en los cuales se exprese la libertad individual de poder desplegar las capacidades y las más preciadas aspiraciones de los seres humanos y en donde el objetivo principal de ese desarrollo permita la vinculación de posibilidades reales, donde las personas sean vistas como agentes activamente involucrado(a)s en su propia construcción y no como simple receptores.

En este sentido en concordancia con lo anteriormente expuesto, se plantea que, para garantizar la ampliación de las capacidades del ser humano y una mejora en su calidad de vida, la definición de las políticas debe incorporar tanto las necesidades individuales como las potencialidades colectivas en beneficio de la libertad.

En relación a la propuesta del enfoque y desde el programa de permanencia de la Escuela de Microbiología, se destaca la iniciativa de poder generar en cada una de las poblaciones involucradas en los diferentes espacios de atención, que sean ellas y ellos mismos quienes promuevan las voluntades de participación, de construcción conjunta, de expresión de ideas y de potenciar capacidades que les permitan además de elegir desde sus libertades y propias convicciones, logren generar impacto en sus vidas no sólo desde el ámbito formativo sino también desde lo que representa la vida en los diferentes espacios sociales.

### **5.5.6 MOMENTOS**

Los practicantes que actualmente se encuentran desarrollando su práctica académico profesional en la escuela de Microbiología, cuando llegan al campo se encuentran con unas líneas de trabajo establecidas las cuales se encuentran en ejecución constante y de las cuales en el caso de la línea de permanencia parte de la:

#### **5.5.6.1 Planeación:**

Cada una de las estrategias de trabajo mencionadas anteriormente, pasan por un proceso de planeación y preparación de las actividades que sostengan lo que inicialmente propone cada estrategia, en este sentido cada actividad se planea con temáticas específicas que guardan relación a lo que se plantea desde cada programa o el interés que manifestado por cada población a la cual se atiende desde esta línea de trabajo.

#### **5.5.6.2 Ejecución:**

Después de realizar la respectiva planeación del cronograma de actividades que soporta cada línea, se llevan a cabo las actividades, las cuales llevan todo un proceso logístico en la que se preparan los detalles necesarios para poder llevar a cabo cada una de las actividades programadas, para ello los tiempos son importantes puesto que agendar una actividad radica en pensar toda la estrategia de difusión de la misma y que el público que se espera que asista pueda tener disponibilidad para hacer parte de los encuentros que semanalmente se organizan así como la presencia de quien dinamizará el espacio.

#### **5.5.6.3 Seguimiento y evaluación:**

Dentro de cada actividad que se realiza se preparan formularios que sirven como evaluaciones preliminares de los encuentros que se realizan, en ellos se plasman preguntas

acerca de algunas generalidades del contenido de cada encuentro y se pide a los asistentes que califiquen en escalas de 1 a 5 la pertinencia o el aporte que sienten que les genera, además de ello en la unidad de bienestar de la escuela se tiene una plantilla de monitoreo de actividades donde se consignan aspectos relevantes de cada estrategia por programa.

## **5.6 TIPOS Y NIVELES DE INTERVENCIÓN**

Para este línea de trabajo, al igual que en la siguiente línea y en la propuesta de intervención, se establece la intervención directa, está definida como: “La intervención directa es aquella que requiere de un contacto directo y personal con el usuario; bien en forma de entrevista, de visita domiciliaria, de contacto telefónico, de reunión de grupo. (...) Esta intervención directa se traduce en una acción de acompañamiento en la que el trabajador social y el usuario trabajarán juntos hacia la resolución de la demanda.” (Fernandez, T. y Pocen, L.). (Pág.10).

En este nivel de intervención desde el Trabajo Social es indispensable el acompañamiento para la resolución de problemas, ser un mediador entre la institucionalidad y el estudiante; donde se busque una solución con acciones que favorezca al estudiante para que este continúe con su proyecto académico hasta feliz término desde el cambio social y también desde el crecimiento personal.

Por otro lado, se define intervención indirecta a aquella relación interpersonal, donde el Trabajador Social no necesita contacto directo con el estudiante, pero este “tipo de intervención es necesaria para la evolución del caso porque lleva implícita tareas gestoras, administrativas, formativas y supervisoras.” (Fernandez, T. y Pocen, L.). (pág.12).

## **5.7. LÍNEA DE INTERVENCIÓN**

En este apartado es importante ubicar dos líneas, la primera es la de Trabajo Social e intervención para el programa de permanencia, y la segunda es la de gerencia social para el programa de bienestar laboral o plan de gestión del clima:

### **5.7.1 Línea Trabajo Social e intervención**

El Trabajo Social como disciplina académica, encargada de promover procesos de transformación social desde una lectura constante de las problemáticas enmarcadas dentro de la realidad de cada persona que es sujeto de derechos, pero también de deberes; se encarga de la mediación con los actores en las problemáticas que les afecta, de tal manera que se contribuya con el bienestar social de todos y todas. De aquí, que nos encontremos con una disciplina que no es neutra, porque en sus bases tiene una dimensión ético-políticas claras, hacia la transformación de las problemáticas de la sociedad. El Trabajo Social e intervención responde a una línea que valida que la disciplina no se queda en la teoría, sino que se piensa la permanente articulación entre la teoría y la práctica, entre el diálogo bidireccional de ambas y la comprensión de que la teoría se debe llevar a la cotidianidad, a la realidad social y contextual de cada persona, grupo o comunidad. La intervención profesional debe soportarse en una mirada integral, que contemple los fundamentos éticos, epistemológicos y metodológicos del Trabajo Social, desde un enfoque global, plural y de calidad. Estos planteamientos del Trabajo Social parten de una concepción dinámica de la persona que se inscribe en un contexto social, histórico, político, económico y cultural de la realidad social, conectando con otras disciplinas y profesionales. Su intervención responde a una acción organizada y desarrollada por los trabajadores sociales con las personas, grupos y comunidades. Sus objetivos están orientados a superar los obstáculos que impiden avanzar en el desarrollo humano y en la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía.

## **6. LÍNEA BIENESTAR Y CLIMA LABORAL**

### **6.1 Objetivo general**

Incidir en el incremento de la participación de empleados de la Escuela de Microbiología (administrativos, docentes, laboratorios -Docente, Asistencial e investigativo, Clínico León XIII y Banco de Sangre) en los talleres que se ofrecen desde las estrategias del programa a través de la fundamentación y organización de la línea con las actividades a desarrollar durante el primer semestre del año 2021.

#### **6.1.1 Objetivos específicos:**

- Fundamentar el programa de Bienestar y Clima Laboral de la Escuela de Microbiología.
- Definir cada una de las estrategias y las acciones del programa Gestión del Clima Organizacional de la Escuela de Microbiología.
- Conceptualizar las categorías que acompañan la gestión del clima organizacional.
- Promover la reactivación del Comité de Clima Organizacional en pro de su participación en el diseño de actividades para ofertar en cada estrategia del programa.

## **6.2 REFERENTES CONCEPTUALES**

El clima organizacional puede ser concebido como el conjunto de percepciones y el medio ambiente o atmósfera que se presenta al interior de una organización, definido por la forma en que se asumen las actividades laborales en la cotidianidad, afectando directa o indirectamente el desarrollo de las mismas, trascendiendo a las relaciones interpersonales que se construyen entre los trabajadores y entre ellos y su lugar de trabajo, lo cual puede ocasionar que la misión de dicha organización se afiance o vaya en detrimento de sus funciones primordiales, además, de la calidad de vida de sus empleados. Méndez (1982) lo define como:

El ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en

la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación), que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud, determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. p.108 (Arango, et al, 2018)

Bienestar laboral Según Chiavenato (2004) el bienestar laboral es la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados de la organización, ellos prestan su servicio, según su función es apoyar y complementar a la organización sobre el bienestar laboral de los trabajadores y las condiciones del trabajo a la que ellos están expuesto día a día, busca satisfacer necesidades económicas, sociales y personales, que le permita mejorar sus condiciones de vida. También busca la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral.

La comunicación según Barrientos (sf) permite que exista un encuentro auténtico entre las personas, evitando los malos entendidos y las suposiciones y facilitando el intercambio de experiencias y de conocimientos. Si todas las personas tienen la misma información al mismo tiempo, se evitan conflictos. A nivel informativo, según Burin y otros (1998) se puede participar: Recopilando, suministrando y elaborando información. Informándose y comunicando información. Pidiendo asesoramiento en la toma de decisiones y compartiendo opiniones.

La participación para Robirosa y otros (1990) supone, además, el reconocimiento de otras necesidades asociadas que son a su vez condición y resultante de un proceso participativo: autovaloración de uno mismo y de la cultura del grupo al que se pertenece como portadores potenciales de las fuerzas para la transformación social; capacidad reflexiva sobre los hechos, sobre las causas y consecuencias de los problemas de la vida cotidiana; capacidad de crear y recrear no solamente objetos materiales, sino también y fundamentalmente nuevas formas de vida, de convivencia social y de organización social que ayuden a superar los desequilibrios existentes.

Grupo colaborativo según Baltar (2015) está determinado por las personas que participan en todas o cada una de las partes de un proyecto, tarea o problema a resolver. En este caso, en colaboración se realiza una tarea compartida donde las personas se relacionan, se

complementan y establecen roles dentro de un grupo con el objetivo de producir algo que nunca podrían haber realizado solos. Requiere entonces de consensos para encontrar acuerdos mediante la aportación de experiencias y conocimientos.

### 6.3 SITUACIÓN DIAGNÓSTICA

#### Antecedentes

La universidad de Antioquia, en su apuesta por mejorar el clima organizacional en sus dependencias comienza a realizar estudios diagnósticos sobre esto desde el año 2005 y desde allí desarrollo de Talento Humano inició procesos de Gestión del Clima en la Universidad sin embargo su alcance dejaba por fuera a varias dependencias. Por esto, como una apuesta significativa por cubrir su propia dependencia, la Escuela de Microbiología se vincula a la Gestión del Clima en su unidad por medio de la realización de sus propios diagnósticos para determinar las necesidades de su población; de aquí que en el año 2012 realizó diagnóstico<sup>1</sup> en el Laboratorio de la Clínica León XIII y en el Banco de Sangre y de sus resultados emerge una matriz DOFA en la que se determinaron las principales problemáticas y las recomendaciones y acciones de mejora.

Desde allí, desde la coordinación de Bienestar se ha mantenido firme en su interés no solo por la permanencia de los estudiantes sino también en darle continuidad a su apuesta por

---

<sup>1</sup> Estos son los resultados que representaron el comienzo de lo que hoy se agrupa en cuatro estrategias: El nivel de estrés de los empleados de la Escuela es “alto”, donde el número de empleados con estrés alto y muy alto son 42, que corresponde al 64,6% de los evaluados, los cuales se proponen como casos blanco de intervención.

- Los empleados expresaron que no cuentan con información clara y suficiente sobre las tareas que les corresponde realizar, las cuales describen como múltiples y diversas y no cuentan con tiempo suficiente.

- La evaluación de desempeño no contribuye con el mejoramiento de su trabajo. - consideran que hay falta de valoración de las personas y de los aportes que hacen a la Escuela y a la Universidad.

La carga laboral es alta, lo cual se afecta debido a que se presenta alta competitividad entre compañeros de trabajo.

En cuanto a las relaciones, perciben que el ambiente de trabajo no es agradable y se presenta agresión y maltrato, hay dificultades de comunicación y las relaciones con los jefes, en general, no es positiva, lo cual no contribuye al trabajo en equipo y el clima laboral.

A nivel extralaboral: La alta dedicación al trabajo de los empleados afectan las condiciones extralaborales de los empleados, en cuanto a que las relaciones familiares y sociales, y las actividades en tiempo libre son limitadas.

A nivel individual: Los empleados no valoran el cuidado de su salud, consideran como prioritario el trabajo y estar en la Universidad, esto se relaciona con que pasan más tiempo en el sitio de trabajo que en el hogar.

- Tendencia a competir con los compañeros, lo que afecta el ambiente laboral.

Los asistentes a la devolución tienden a reaccionar con irritabilidad, malgenio, frustración y manifestaron que sienten cansancio, fatiga, dolor de cabeza, dolores musculares y trastornos del sueño; a nivel emocional, hay mayor tendencia a síntomas de ansiedad

la Gestión del Clima y por garantizarla en su dependencia admitiendo que es posible que desde Talento Humano aún con todo su esfuerzo se queden cortos para cubrir la totalidad de las dependencias. Con esta apuesta, la Escuela lo que hace es tratar de ampliar la mejora en los diagnósticos según su contexto y su capacidad de respuesta frente a las dificultades que se presentan y frente a la cantidad de empleados que la conforman.

Es importante precisar que la Escuela de Microbiología, según estudio realizado en el año 2017 cuenta con 196 empleados distribuidos de la siguiente manera:

- 29 Administrativos
- 36 Docentes
- 7 Centro de Investigación y Extensión
- 35 Banco de Sangre, sede Clínica León XIII
- 49 Laboratorio Clínico, sede Clínica León XIII
- 40 Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo

Dicho estudio se realizó por medio de formularios y entrevistas semiestructuradas cuando Bienestar era coordinado por Paula A. Ríos Múnera. En este se revisaron 8 criterios los cuales fueron: liderazgo, calidad de las relaciones, compensación, claridad del rol, comunicación efectiva-assertiva, sentido de pertenencia, disponibilidad de recursos y trabajo en equipo.

<b>Liderazgo</b>	Es la percepción de apoyo y acompañamiento que el jefe proporciona a sus colaboradores en un ambiente de comunicación y participación que permita el desarrollo de las personas.
<b>Calidad de las relaciones</b>	Es la percepción de respeto y cooperación en el trato entre compañeros de trabajo y las relaciones que se generan entre sí.
<b>Compensación</b>	Es la percepción de beneficios derivados del trabajo, tanto en retribución económica como en otras compensaciones orientadas al reconocimiento, bienestar y posibilidades de desarrollo.
<b>Claridad de rol</b>	Es el nivel de conocimiento e información que tienen las personas sobre el cargo que desempeñan y los objetivos de la organización.
<b>Comunicación efectiva</b>	Es la percepción de la existencia de canales de comunicación formales e informales que permiten que fluya adecuadamente la información en la organización.
<b>Sentido de pertenencia</b>	Es la percepción de compromiso y responsabilidad que sienten las personas con la organización.
<b>Disponibilidad de recursos</b>	Es la percepción de contar con los equipos, implementos, espacios físicos y demás recursos para el desarrollo de su labor.
<b>Trabajo en equipo</b>	Es la percepción del trabajo colaborativo de las personas del equipo.

**Imagen 8: Criterios diagnóstico 2017** Tomado de: documentación interna Coordinación de Bienestar Escuela de Microbiología

Sobre las dificultades y acciones mejoradoras de cada una se encontró lo siguiente:

1. Liderazgo: se requiere favorecer y dinamizar el liderazgo porque a veces las instrucciones no son claras y no hay suficiente información sobre las decisiones que se toman.
2. Calidad de relaciones: proponer acciones para que el personal de la Escuela se conozca mejor porque hay una sensación de que se crean grupos que dificultan la integración
3. Compensación: que se revise las necesidades reales de contratación desde talento humano porque hay sensación de inequidad en las contrataciones.
4. Claridad del rol: que se socialice los procesos administrativos y de la labor docente porque se percibe que hay poca planificación para algunas tareas y claridad en los procesos académico-administrativos)
5. Comunicación efectiva-assertiva: mejorar los canales de comunicación porque a veces no llega toda la información.
6. Sentido de pertenencia: proponer espacios de escucha porque se identifica poco interés y desmotivación de algunos docentes y empleados.
7. Disponibilidad de recursos: Revisas las condiciones físicas de los espacios laborales porque hay hacinamiento en las oficinas
8. Trabajo en equipo: plantear metas unificadas para la Escuela porque se percibe tendencia al individualismo.

La continuidad del programa Gestión del Clima en la Escuela ha sido sustentado desde Bienestar con el apoyo de practicantes de Trabajo Social y Psicología y por momentos de profesionales que de manera articulada han apostado por la generación de nuevos diagnósticos y el diseño de las estrategias que se han estipulado por opciones con miras al mejoramiento positivo del clima organizacional.

Se destaca el trabajo de prácticas realizado por las estudiantes (2018) Vanesa Arango Meneses, Yeneris Margarita Jaramillo Pérez y Juleidy Mejía Muñoz quienes en su proceso en Bienestar laboral realizaron intervención por medio de las siguientes estrategias que emergieron de las acciones de mejora que resultaron del diagnóstico:

- Exaltando labores y destacando días célebres: Con esta estrategia apuntaron a resaltar por medio de celebraciones la importancia de los quehaceres cotidianos y fechas significativas para los empleados y docentes, para que se sintieran más acogidos y recordados en su lugar de trabajo. Desde esta estrategia celebraron fechas como el día de la mujer y del hombre, nacionalmente establecidas y a las que la Escuela se unió, y otras fechas como el día del Microbiólogo, de la secretaria, del auxiliar de laboratorio y administrativo.
- Disfrutando del Bienestar Laboral: En esta se buscó generar espacios donde se realizan actividades para el fortalecimiento de los ámbitos físico, intelectual y recreativo de cada uno de los microclimas. En esta se desarrollaron actividades como picnics, bingos o juegos encestando aros, o sillas masajeadoras y carruseles de juegos lúdicos.
- Los tuyos también son familia Microbiana: En la que propiciaron espacios para que docentes y empleados compartieran con sus familias de tal manera que se lograra un equilibrio entre el hogar y la institución a la vez que se incrementara el sentido de pertenencia por el lugar de trabajo.
- Compartiendo con mis compañeros de labor: Su intención fue contribuir con la planeación de actividades que fomenten una interacción grupal, permitiendo así, el crecimiento de habilidades para el trabajo en equipo y el mejoramiento del clima laboral. Pretendía potenciar la calidad de las relaciones existentes en los microclimas, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo.
- Para, respira y reactídate: Pretendían generar acciones para el fortalecimiento de los ámbitos psicológicos, físicos y sociales de cada microclima, contribuyendo así en la vida laboral y personal de cada empleado de la Escuela por medio de pausas activas.
- Estilos de vida saludable: Apostaron por propiciar espacios hacia la consciencia por estilos de vida saludables hacia el mejoramiento de la calidad de vida de empleados y docentes.

Ya en el año 2019, la practicante Diana Isabel Ortiz Castrillón, acompañada institucionalmente por la nueva coordinadora de Bienestar Claudia Agudelo Escobar, reformuló las estrategias tratando de dar una respuesta más directa al diagnóstico del 2017. Creó la estrategia 1. “todos por un buen clima” en el que agrupó talleres por la mejora de la comunicación efectiva-asertiva, la calidad en las relaciones y el sentido de pertenencia; mantuvo la estrategia de 2. “para, respira y reactídate” y la de 3. “disfrutando el bienestar

laboral”. Las demás estrategias como la de compartir con compañeros de labor o la familia fueron integradas dentro de esas tres estrategias.

Con la nueva coordinación se actualiza el diagnóstico, se realizó encuesta para identificar habilidades blandas a potenciar y se usó metodologías como conversatorios, talleres reflexivos y encuentros vivenciales

#### ENCUESTA SOBRE HABILIDADES BLANDAS A POTENCIAR

Las habilidades blandas son un conjunto de rasgos de personalidad, habilidades sociales y comunicativas, son competencias conductuales que llevan al individuo a relacionarse adecuadamente con los demás.

Tipo de habilidades blandas	Puntuación	
	1 (Muy necesario)	2 (Poco necesario)
Autonomía		
Liderazgo		
Capacidad de atención y escucha		
Proactividad		
Capacidad de reflexión		
Capacidad crítica		
Responsabilidad personal		
Motivación		
Gestión del tiempo		
Confianza		
<i>Otras que considere necesarias</i>		

**Imagen 9: Encuesta sobre habilidades blandas a potenciar** Tomado de: documentación interna Coordinación de Bienestar Escuela de Microbiología

Como resultado se ve priorizado el tema del liderazgo y otros que se muestran en el siguiente cuadro y que permiten develar las estrategias que conforman el programa de Gestión del Clima hasta ahora.

Necesidad identificada	Propuesta
*Sensación de competencia. *Individualismo para sus labores *Socialización de procesos y claridad respecto a los procesos académico-administrativos	Conozcamos lo que hacemos
*Se forman equipos de personas que crean división	Almorzando con mis compañeros de labor
*Integraciones con todos los empleados de la Escuela	Semana de Bienestar laboral Juntos somos Escuela Celebraciones de profesiones y cumpleaños
*Sensación de competencia.	Microactualidad
*Falta de interés y la desmotivación *Fortalecer la cultura institucional	Juntos somos Escuela
*Favorecer y dinamizar el liderazgo	Fortalecimiento con líderes

**Imagen 10: Necesidades identificadas diagnóstico 2017** Tomado de: documentación interna Coordinación de Bienestar Escuela de Microbiología

#### 6.4 ESTRATEGIAS VIGENTES BIENESTAR LABORAL

De lo que se expone en el cuadro anterior como resultado del diagnóstico, se extrae para las nuevas estrategias el tema de Liderazgo, Juntos Somos Escuela y conozcamos lo que hacemos que luego pasaría a integrar la estrategia Compartiendo Saberes.

Después de este diagnóstico, el Plan de Gestión del Clima de la Escuela de Microbiología se enmarca en 4 estrategias principales las cuales se desarrollarán a continuación según la definición corta, incompleta y poco clara registrada desde su creación, lo que da cuenta de la necesidad de apostar por su debida fundamentación y definición para incidir significativamente en cuanto es importante que haya total claridad para que el practicante que ejecute la estrategia comprenda su diagnóstico y las intencionalidades de cada estrategia.

##### 6.4.1 Fortaleciendo el liderazgo

Actúa sobre el dominio, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, a partir de intervenir sobre las características del liderazgo, la relación de los líderes con los colaboradores y la retroalimentación del desempeño. La división de Talento humano es la responsable de la mayoría de acciones que se van a listar a continuación:

- Entrevistas equipos de trabajo
- Devolución Competea: Devolución de resultados a los líderes que participan de la estrategia.

- Retroalimentación líder - director: Espacio de conversación para identificar fortalezas y oportunidades de mejora.
- Construcción de ficha individual: A partir de la retroalimentación se construye una ficha para cada líder.
- Acompañamiento transversal: De acuerdo con las necesidades que se identifiquen de manera transversal se acompañará a los líderes.
- fortaleciendo el liderazgo: talleres de liderazgo con el equipo administrativo

#### 6.4.2 Juntos Somos Escuela

En esta dimensión se interviene sobre el dominio de recompensas derivadas de la organización y reconocimiento. El público objetivo son los empleados, administrativos y profesores y las acciones que se proponen son las siguientes:

- Día clásico: Día de la Escuela: su objetivo es aumentar la participación de personas.
- Celebración de cumpleaños: a las personas que han cumplido se les lleva un detalle: su objetivo es Enviar detalle a todas las personas que lo deseen
- Día de la familia: con la intención de vincular familias de los empleados y profesores
- Días célebres: Día del microbiólogo, bacteriólogo, comunicador etc.: con la idea de reconocer la labor de las principales profesiones de la Escuela
- Actividad de fin de año: Aumentar la participación de personas

#### 6.4.3 Compartiendo saberes

Con estas acciones se apunta a fortalecer la claridad en el rol propio y de los compañeros, así como la oportunidad para el desarrollo de habilidades y conocimientos. La idea es publicar perfiles de equipos y personas. Espacios de encuentro para propiciar el reconocimiento de las personas y los roles.

El público objetivo son los empleados, administrativos y profesores y las acciones que se proponen son las siguientes:

- **Conozcamos lo que hacemos:** Relacionado con lo laboral. Red de roles. Por medio de picnic y perfiles.
- **Conozcamos los que somos:** Se relaciona con el ser, lo humano. Por medio de los picnic y perfiles.

- **Conozcamos lo que sabemos:** Conocimientos que tienen las personas más allá de lo laboral. Inventario de lo que la gente sabe.

#### **6.4.4 Habilidades para la convivencia y el buen vivir.**

Con las acciones de habilidades para la convivencia y buen vivir se aporta en la adquisición de estrategias de afrontamiento para el estrés, que permitan, asimismo, afrontar de mejor manera las demandas del trabajo. El público objetivo son los empleados, administrativos y profesores y las acciones que se proponen son las siguientes:

- Pausas activas: enfocadas en estrés e inteligencia emocional con el fin de aumentar la participación.
- Zona de escucha: Promocionar el servicio
- Un café con el equipo directivo
- Jornada de Bienestar laboral
- Acompañamiento en situaciones de conflicto
- Círculos de paz
- Plan de cultura: cátedra abierta, literatura en voz alta, cineclub, actualicémonos

#### **6.5 COMITÉ DE CLIMA**

Cabe agregar que, en el 2020, el Consejo de la Escuela de Microbiología en resolución no especificada resuelve la creación del Comité de Clima organizacional conformado por las siguientes personas

### Integrantes comité de clima (2020) – Escuela de Microbiología

Nº	Dependencia	Nombre	Cargo
1	Departamento de Formación académica	Natalia Valencia	Jefe de Formación Académica
2	Coordinación de bienestar.	Claudia Agudelo Escobar	Coordinadora de Bienestar
3	Representante de los profesores ante el Consejo de Escuela.	pendiente	
4	Representante de los empleados.	Diego Morales	Comunicador de la Escuela
5	Laboratorio Docente asistencial e investigativo.	Erika Tabares	Apoyo gestión de calidad
6		Martha Sol Ramírez Correa	
7	Laboratorio Clínico sede Clínica	Luisa Zapata Auxiliar	Laboratorio
8	León XIII.	Juan Pablo Bojaca	Auxiliar administrativo
9	Banco de sangre.	Margarita Maria Gómez	
10		Lina Fernanda Aguirre	

**Imagen 11: Integrantes comité de Clima** Tomado de: documentación interna Coordinación de Bienestar Escuela de Microbiología

#### Las funciones del comité son:

1. Diseñar el plan de Gestión de Clima para la Escuela.
2. Establecer las estrategias de seguimiento, cumplimiento y ejecución de las actividades propuestas para cada microclima.
3. Presentar situaciones que estén afectando el clima de la Escuela y proponer alternativas de intervención o ayudar en la remisión a las instancias que tenga la Universidad para atender estos casos.
4. El comité se reunirá con una periodicidad bimensual.

Para cerrar este apartado es importante mencionar que la situación de la pandemia y los cambios en general por el tema de la virtualidad ha complicado la operación del programa de Clima Laboral debido a que se ha priorizado la atención a estudiantes, por ende, no se ha identificado el debido cumplimiento de las funciones del comité del clima comenzando porque no se están realizando las reuniones bimensuales.

## 6.6 OBJETO DE INTERVENCIÓN

Se mencionó previamente una serie de elementos que hacen evidente que el programa de Bienestar y Clima Laboral en los últimos años se ha sostenido por la labor desempeñada por practicantes de Trabajo Social que se han encargado de diseñar proyectos y acompañar los talleres o actividades que han surgido de diagnósticos y se han sostenido cada año; sin embargo, durante el período de la virtualidad iniciado en marzo del 2020 por la pandemia del covid 19, la practicante a cargo del programa, Camila Calle, tuvo que priorizar su trabajo en el programa por la permanencia estudiantil por medio del acompañamiento a estudiantes. Posteriormente ingresa el practicante Cristian Tobón Zapata quien encuentra que si bien hay avances a nivel práctico en el desarrollo de los talleres que se realizan en nombre de las estrategias del programa, *no se evidencia fundamentación clara y completa de éstas que den cuenta de forma explícita a qué diagnóstico responden, ni objetivos a corto, mediano y largo plazo.* Además, se hace evidente que, los practicantes del programa participan de encuentros *sin tener una claridad total sobre la estrategia a la que pertenece dichos encuentros y de alguna manera eso impacta en los empleados que asisten a encuentros continuamente sin conocer las razones o los motivos de los temas que se abordan que deben estar sostenidos en algunos diagnósticos, pero no está fundamentado.* En otro aspecto, *la asistencia de docentes en los encuentros no alcanza un 20% del total de los docentes y de parte de los laboratorios la asistencia ha alcanzado hasta el 80% del total de empleados, pero la participación dialógica en los temas es limitada o nula, convirtiéndose en un monólogo del practicante frente a temas determinados.*

## 6.7. INTENCIONALIDADES

Consiste en comprender la importancia de fundamentar el programa de Bienestar laboral con sus estrategias de tal manera que se pueda visibilizar el diálogo permanente entre la teoría y la práctica y a su vez, sus apuestas ético políticas transformadoras. Otra intencionalidad es que Bienestar brinde confianza en los encuentros por medio de la apropiación del programa y estrategias por parte de los practicantes lo que posibilitará la comprensión y el horizonte de las actividades que se realizan y a su vez, transmitir esa seguridad en cada encuentro buscando impactar en el incremento de la asistencia, participación y en el mejoramiento de las condiciones que garantice que los empleados estén bien en términos emocionales, mentales y en las habilidades para relacionarse con otras personas, trabajar en equipo y en el incremento del sentido de pertenencia.

## 6.8 CONDICIONANTES

- La virtualidad y la incertidumbre de la pandemia comienzan a desatar una fatiga por permanecer al frente de la pantalla y la desazón de la pérdida del diálogo, de las miradas, de verse, hablar o tomarse un café.
- Las cámaras apagadas en los encuentros virtuales anulan visiblemente la interacción.
- Hay empleados que asisten a los encuentros, pero no suspenden sus actividades laborales, se mueven de la pantalla o continúan en el microscopio como se detectó en algunos encuentros.
- El correo electrónico es un medio para informar sobre los encuentros, pero no hay un contacto directo con los empleados porque todas las comunicaciones requieren de la intermediación de comunicaciones de la Escuela.
- Los practicantes de la línea se han encargado de realizar actividades continuamente sin la posibilidad de realizar procesos que permitan evaluar su impacto.
- El programa de bienestar laboral se detiene si no hay practicantes a cargo.
- Un solo practicante a cargo de 196 empleados distribuidos en diferentes unidades y servicios no permite generar procesos de gran impacto. No hay lugar a acompañamientos de calidad
- En la mayoría de los encuentros las personas que diligencian los formularios de asistencia no corresponden ni al 50% de quienes acompañan las reuniones

## 6.9 CONSOLIDANTES

- El nivel de gestión de la coordinadora para promover y gestionar talleres, actividades o encuentros
- El equipo interdisciplinario de bienestar de la Escuela integrado por su coordinadora, comunicadora social, por practicantes de psicología y de Trabajo Social.
- El incremento de la percepción positiva frente a la variedad de la oferta de temas en la Escuela.
- Las apuestas de algunos docentes en su rol pedagógico y educador más allá de las aulas que han participado de los encuentros y han sido propositivas.
- En esta ocasión el programa de Bienestar laboral tendrá continuidad ante la salida de Cristian Tobón y su empalme con Kathy Anaya, la practicante que continuará en su nivel III.

## **7. LÍNEA DE INTERVENCIÓN**

### **Línea Gerencia Social**

La práctica académica profesional de Trabajo Social se centra en el apoyo a dos de los programas mencionados anteriormente. Permanencia y Bienestar Laboral, ambos programas en cabeza de la acompañante institucional. El programa de Permanencia consiste en una serie de estrategias pensadas para el acompañamiento estudiantil que permitan que el estudiante en la etapa formativa cuente con atención y orientación en los momentos que lo requiera, así como los recursos para atender a sus necesidades. *Mientras que el programa de Bienestar Laboral está enfocado y dirigido a empleados de la Escuela de Microbiología con miras a el fortalecimiento y consolidación de las relaciones y el ambiente de trabajo de los administrativos de la Escuela.* Cabe resaltar que el equipo de Trabajo Social que actualmente se encuentra apoyando las actividades de bienestar de la Escuela, centra su accionar en la línea de permanencia, en donde se focaliza la propuesta de intervención.

En lo que involucra a la población que se atiende en bienestar de la Escuela de Microbiología se destacan tanto los profesionales que ofrecen y dirigen los programas y servicios, como la comunidad estudiantil y que entre ellos se encuentran los estudiantes foráneos. (beneficiario/participantes).

## **8. TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS UTILIZADAS EN LAS LÍNEAS DE TRABAJO PERMANENCIA Y CLIMA LABORAL**

Para este proceso se han empleado técnicas que han aportado al diagnóstico y de las cuales se siguen implementado en el proceso de la práctica. Técnicas como la entrevista semiestructurada, la observación participante, y herramientas aplicativas como los formularios google para las caracterizaciones, han sido de gran insumo para el análisis de la información que han aportado los sujetos que se encuentran en este campo de práctica. Por el contexto actual en el cual nos encontramos en la práctica y ejecución del proyecto, por la pandemia también ha sido necesario el uso de algunas plataformas para llevar a cabo las actividades que desde la presencialidad han sido realizadas. Por ello se hace indispensable poder nombrar algunas de estas plataformas, Meet, Zoom, y Microsoft Teams. De igual modo algunas plataformas interactivas para la preparación de actividades para los talleres como, Canva, genially, y Mentimeter.

## 9. TRABAJO SOCIAL EN LA ESCUELA DE MICROBIOLOGÍA

Sobre el rol que tenemos como Trabajadores Sociales, el autor Natalio Kisnerman (1998) expresa que esta disciplina es una elección que involucra asuntos de motivación, cualidades, habilidades y de permanente aprendizaje que se aleja totalmente de ser un rol impuesto. De aquí entonces que exista la disposición a pensar, construir, enseñar e incluso aprender de las mismas personas, grupos o comunidades con quienes trabajamos. Para el mismo autor también es necesario: “ser humildes y auténticos, no caer en la omnipotencia. Y considerar la relación profesional no como un fin en sí mismo, propio del asistencialismo, sino como un medio centrado en la perspectiva de aquellos con quienes trabajamos”

Pero también como Trabajadores Sociales tenemos un rol muy importante que sostiene Mary Richmond y el cual retoma Kisnerman (1998) y es el rol educador:

Los trabajadores sociales somos educadores sociales en el sentido de animar intencionadamente un proceso que lleve a los actores con quienes trabajamos a reflexionar, con un enfoque de globalidad e historicidad, acerca de sus situaciones problemas y a asumir su propio proyecto frente a éstas. Significamos así la realidad e instrumentamos, para que ellos organizadamente, planifiquen y ejecuten las estrategias con las que van a operar para superarlas. La práctica como acción educativa le da direccionalidad, rescatando su protagonismo en el sentido de insertarlos en la vida social y en la lucha por fortalecer sus iniciativas. Al considerar la educación como factor primordial para el cambio desarrollamos actitudes de superación, cooperación, ayuda mutua, de convivencia democrática, de desarrollo personal y social (1998)

El rol del Trabajador(a) Social en Bienestar de la Escuela de Microbiología debe estar centrado principalmente en la formación integral y sentido de comunidad, y hacer seguimiento a la deserción, “El modelo de bienestar debe identificar y hacer seguimiento a categorías asociadas a la deserción y a las estrategias orientadas a disminuirla, sus apuestas ético-políticas que respalden sus intencionalidades de generar transformaciones que impacten de manera positiva a la población que acompaña siendo para este caso a los estudiantes, docentes y empleados-administrativos de la Escuela.

Para lo anterior, el Trabajo social intención dentro de la intervención de la práctica profesional, el fortalecimiento de la fundamentación y de la articulación de la dimensión teórico- práctica, propia de la profesión de Trabajo Social, teniendo en cuenta estos

componentes de la intervención, de una manera integral y fundamentada; que sirvan como soporte para la elaboración de proyectos de Intervención Social en clave de conocimiento. Procesos que respondan a un estudio- diagnóstico, a una contextualización y objeto de intervención real y coherente con las problemáticas o necesidades más complejas que requieren ser abordadas, por medio de estrategias que posibiliten construcciones colectivas con las personas involucradas, que den lugar al diálogo desde el cual se pueda identificar entre otras, las percepciones que estas personas tienen de su propia realidad.

Además, el hecho de que una de las apuestas desde Bienestar Universitario sea la Formación Integral de los estudiantes, demanda que el profesional en Trabajo Social asuma su compromiso ético-político, de garantizar el completo acompañamiento que ello implica al programa de permanencia con sus diversas estrategias encaminadas a los encuentros con estudiantes, con los mentores, con los padres de familia y con los estudiantes en situación de vulnerabilidad académica.

También, desde el programa de Bienestar Laboral el Trabajador(a) Social estará encargado de acompañar todos los procesos relacionados con el plan de gestión del clima laboral, con la realización de pausas activas lúdicas y cognitivas, el acompañamiento intencionado a actividades lúdicas, reconocimiento de roles laborales, y demás acciones orientadas a fomentar la calidad de las relaciones, la comunicación, el trabajo en equipo, el sentido de pertenencia, el liderazgo, entre otras que permitan afianzar las relaciones entre empleados-docentes/docentes-estudiantes, como elemento importante para la Permanencia.

Cabe mencionar que en Bienestar de la Escuela ya se han realizado otros procesos en los que practicantes de Trabajo Social han diseñado estrategias y talleres para trabajar con empleados y docentes los cuales se podrían retomar a la fecha por su sustento teórico y metodológico ya justificado sin que ello implique la negación de los cambios o nuevos aportes que se puedan generar con los nuevos practicantes en el campo.

Y finalmente, otro aspecto relevante es el compromiso ético - político del profesional en todo momento por lo que implica tener contacto con muchas particularidades de toda la comunidad académica estudiantil, empleados, familia de empleados, docentes, estudiantes y sus familias, pero también la posibilidad de abordar desde la disciplina asuntos académicos, familiares y laborales.

## 10. LÍNEA PROPUESTA, DOCENTES POR LA PERMANENCIA

### FICHA TÉCNICA

<b>Objetivo</b>	Articular los programas de bienestar laboral y permanencia estudiantil a través de estrategias pedagógicas que permitan el mejoramiento del acompañamiento académico al estudiante, que aporte a la disminución de riesgo de deserción de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia a partir del semestre académico 2020-1
<b>Organización</b>	Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia
<b>Lugar</b>	Universidad de Antioquia. Calle 67 N° 53 - 108. Bloque 5.
<b>Duración</b>	8 meses
<b>Beneficiarios</b>	Estudiantes y Docentes de la Escuela de Microbiología
<b>Responsable</b>	Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología
<b>Quienes formulan la propuesta</b>	Practicantes de Trabajo Social  María Fernanda Arroyave Escudero <a href="mailto:mariaf.arroyave@udea.edu.co">mariaf.arroyave@udea.edu.co</a>  Lina María Murillo Rodríguez <a href="mailto:lmaria.murillo@udea.edu.co">lmaria.murillo@udea.edu.co</a>

	Cristian Yovany Tobón Zapata <a href="mailto:yovany.tobon@udea.edu.co">yovany.tobon@udea.edu.co</a>
--	--

## 10.1 JUSTIFICACIÓN

Es importante reconocer que el tema abordado en el proyecto “Docentes por la permanencia” ha sido poco intervenido en las estrategias que se han pensado para mitigar los niveles de deserción y apostar por la permanencia estudiantil; si bien en la información que se encuentra registrada en la Unidad de Bienestar de la Escuela de Microbiología se evidencia que, sólo han sido talleres, donde se han direccionado a la permanencia y gestión del clima, denominados “docentes por la permanencia y el buen vivir” bajo esta misma línea se han realizado test y algunos acompañamientos entorno a fortalecimiento de habilidades blandas, de liderazgo y de condiciones administrativas. Se encuentra también la estrategia de docentes tutores, que busca acompañar a los estudiantes en su ciclo académico, pero que no se realiza ningún seguimiento ni gestión del mismo, no se evidencia una estructura, ni acompañamiento constante al tema abordado.

Es por esto que es pertinente indicar que el tema de los docentes, en cuanto acompañamiento a los estudiantes juega un papel trascendental en la permanencia de los mismos, toda vez que el docente desde su amplia formación académica y pedagógica brinda apoyo al estudiante: “el profesor apoya al estudiante hasta que alcanza autonomía frente a los aprendizajes. A medida en que el estudiante aumenta sus competencias, el profesor reduce el andamiaje.” (Página Universidad de Antioquia, sf). Teniendo en cuenta lo anterior, donde no hay registro ni monitoreo de la labor de los docentes en cuanto al acompañamiento a los estudiantes. El proyecto planteado busca establecer estrategias para que “docentes por la permanencia” tenga una estructura direccionada a reducir los niveles de deserción que permita aportar a la estancia del estudiante en su proceso formativo, y que haya un acompañamiento constante y significativo.

## 10.2 SITUACIÓN DIAGNÓSTICA

La unidad de bienestar de la Escuela de Microbiología lleva a cabo actividades y procesos con estudiantes, docentes y empleados enmarcados en los programas que tiene la unidad de Bienestar. En ellas puede resaltarse el trabajo que se lleva a cabo en las líneas de permanencia y gestión clima laboral o gestión del talento humano, donde cada una coincide en aportar al fortalecimiento del bienestar de cada uno de los sujetos que se involucran en los procesos de trabajo que se realizan.

Al comenzar la práctica académica fue manifestada la intención de poder incentivar más a los docentes a participar de los espacios donde se abordan temas importantes en relación a los estudiantes y a fortalecer la relación docente - estudiante en el proceso académico del mismo, que de alguna manera logra influir en que la estadía del estudiante en la etapa formativa sea menos compleja. Es importante decir, que la participación de los docentes en los espacios que posibilitan el diálogo y la reflexión es necesaria para la mejora de los procesos en los que están presentes ambos y en los que, de alguna manera, también puede contribuir a su cualificación. En este orden de ideas es importante mencionar que el contexto actual en el que nos hemos encontrado a raíz de la contingencia por el SARS-CoV-2 o COVID-19 ha generado nuevas dinámicas tanto en los estudiantes COMO EN LOS docentes, en las que la virtualidad Y EL TRABAJO REMOTO, se tornó como el medio más acorde para la continuidad de las actividades y los procesos, las cuales ha implicado reforzar aún más el acompañamiento a los estudiantes, quienes tienen mayor tendencia a desanimarse y abandonar el proceso formativo, según lo evidenciado en los acompañamientos psicosociales que se han realizado a estudiantes durante la contingencia mencionada. En este sentido, motivar a los docentes reforzando su quehacer, es una tarea que aun estando desde las condiciones actuales, debe potenciarse de tal manera que pueda generar un verdadero impacto pedagógico metodológico en por medio de los cursos y el diálogo, más allá de una transferencia de contenidos.

En relación a la problemática *expresada inicialmente sobre la importancia de fundamentar y fortalecer el trabajo de docentes-estudiantes, se evidencia que este tema no ha sido trabajado a fondo o de manera articulada con la permanencia estudiantil*; solo se han realizado talleres para fortalecer el liderazgo y clima laboral en cuanto a los docentes, pero no se evidencia información completa o registrada. Se hace preciso realizar algunos instrumentos, con técnicas como el cuestionario a docentes y estudiantes, para que se obtenga información actualizada sobre los niveles de bienestar de docentes y estudiantes; como también para que se

pueda generar la necesidad latente de fundamentar teórica y metodológicamente, haciendo un adecuado seguimiento, monitoreo y evaluación al proyecto de intervención que se presenta desde Trabajo Social como práctica profesional.

Sobre la labor docente se identifica que la rigurosidad en la evaluación es entendida como un mecanismo punitivo y no como una posibilidad de retroalimentación a los estudiantes, que permita cualificar el proceso formativo en clave de verdaderos aprendizajes. Freire (1968) asegura que los estudiantes no son como chips aptos para recibir toda la información que se les transfiere, Freire ubica una apuesta más humana, lo suficientemente pausada y que se devuelva en los temas siempre que los estudiantes lo requieran. Para el autor el conocimiento es una opción al que todo el mundo puede acceder y no un tren que pasa rápido al que solo se puedan subir los más veloces en aprender. Para Freire (1998) la educación es inclusiva, no todas las personas tienen las mismas cualidades o igual nivel de comprensión. En ese sentido se identifica una docencia un poco pausada y que no se logra o poco se evidencia, desde bienestar, las labores realizadas para acompañar al estudiante durante su proceso educativo, teniendo en cuenta lo metodológico y herramientas utilizadas que aporten a disminuir los niveles de deserción.

### **10.3 OBJETO - PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

En el contexto de Práctica Académica Profesional II y III en la Escuela de Microbiología se han encontrado algunas variables o categorías, entorno a la permanencia Estudiantil, que sin duda relacionan la estancia del estudiante en su entorno formativo y que de alguna manera influyen en este. Para precisar en este sentido, encontramos que una de las variables que sin duda ejercen un influjo importante en la permanencia del estudiante, es el acompañamiento académico que se realiza a través del docente, el cual es pilar importante para el logro de un proceso formativo acorde a las necesidades y requerimientos que tiene el estudiante desde su ingreso a la vida universitaria.

Desde la necesidad que se evidencia en la Escuela de Microbiología, se hace oportuno abordar el acompañamiento por parte de los docentes a estudiantes, la cual es pieza clave y fundamental en la permanencia estudiantil, y que, desde las estrategias pensadas desde Bienestar Universitario de la Escuela, *se han pensado como forma en la que pueda generarse una mayor conciencia, del papel que se cumple y se tiene desde su quehacer docente.*

La permanencia estudiantil, es un tema que va estrechamente ligado a la deserción, es por esto que es imposible hablar sobre permanencia sin tener que mencionar la deserción como una constante, y es que la deserción académica en la Universidad de Antioquia como en cualquier universidad del país presenta *cifras en las que se hace evidente que es un fenómeno que involucra a todas las carreras, que si bien en algunas, los números podrían ser más alarmantes que en otras sus causas son variadas y pueden verse representadas en lo que Vélez y López (2004) manifiestan como:*

escasez de recursos económicos, desorientación vocacional, factores socioculturales, mala calidad en la educación y dificultades para rendir académicamente, cada una de las cuales se presenta bajo parámetros diferentes, según las circunstancias que se dan en el entorno social y cultural de cada individuo.

*Siguiendo esta misma línea, la permanencia estudiantil guarda consigo un sin número de factores individuales, académicos, afectivos, emocionales y socioeconómicos que influyen en la vida formativa del estudiante y que requieren de un adecuado manejo para mitigar sus efectos. Se destacan otros factores como la elección de carrera, la adaptación a la vida universitaria, el consumo de sustancias psicoactivas, la edad, el género, el estado civil, las relaciones intrafamiliares, la motivación, la ausencia de perspectiva de futuro, problemas de salud, depresión etc. (Garzón y Pérez p.12).*

En efecto los autores mencionados previamente plantean causas generales que en últimas lo que hacen es abrigar otras como las que se desarrollarán a continuación y que hacen parte del contexto de la Universidad de Antioquia donde la mayoría de estudiantes pertenecen a los estratos 1, 2 y 3.

- *Transporte:* Hay estudiantes que no cuentan con el recurso para transportarse desde su casa a la universidad. De aquí que la universidad se vea beneficiada con los tiquetes estudiantiles para el bus y el perfil en la cívica de estudiantes, gracias al apoyo de empresas de transporte y municipios de Medellín y el área metropolitana que apoyan a un número de estudiantes con el 50% de los tiquetes de bus o del metro. *Alimentación:* Hay estudiantes que permanecen todo el día en la universidad sin cubrir la totalidad de su alimentación. En la universidad está el servicio de alimentación, pero no todos pueden acceder a este.

*Estudiantes foráneos:* otro aspecto a tener en cuenta es que hay estudiantes que no son de la ciudad de Medellín, hay estudiantes que abandonan sus municipios, tanto en el departamento de Antioquia como de diferentes departamentos del país, en busca de otras oportunidades, se encuentran con la universidad pero, ¿que implica para esas personas no estar en sus municipios de origen? las implicaciones podrían ser amplias en temas como lo que corresponde al sostenimiento económico, la ausencia de familiares amigos o vecinos que se convierten en redes de apoyo y cohesión social, o el desarraigo al territorio en el que crecieron.

#### 10.4 DOCENTES

Para trabajar el tema del docente, es necesario irnos un poco a su definición y a su quehacer profesional. Según la Unesco, “Los docentes representan una de las fuerzas más sólidas e incluyentes con miras a garantizar la equidad, el acceso y la calidad de la educación.” (Página Oficial). Además de poseer habilidades pedagógicas que son esenciales en el proceso de aprendizaje del estudiante y que lleva a transformarlos.

En este sentido es posible abrir el panorama para entender un poco como la permanencia estudiantil se relaciona con diversos factores que pueden intervenir en cualquier proceso académico de un estudiante. Para el diseño de esta línea o propuesta de intervención, el foco de interés son los docentes, quienes sin duda también son un aspecto importante en el proceso formativo, en esta oportunidad es planteado en sentido de que el docente no sólo se ocupe de la labor de enseñanza y formación; sino que también se convierta en un apoyo y brinde acompañamiento al estudiante, que lo anime, motive, guíe, incite y ayude en el proceso educativo.

Para efectos de este trabajo se identifica que, en los asuntos de interacciones entre los estudiantes y la institución, se encuentra de fondo un asunto trascendental para la permanencia o la deserción que *derivan de la interacción entre docentes- estudiantes*. Sobre esto, en la Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación en su artículo: Factores asociados al abandono y la deserción escolar en américa latina: una mirada en conjunto (2013) rescatan la importancia que tiene para la permanencia, la debida interacción entre estudiantes y docentes, así como las prácticas pedagógicas e institucionales de los centros de formación. Allí complementan que, a su vez, de su rol puede derivarse también la deserción:

Los estudios en los que se considera al docente como una causa primordial del fracaso del alumno suelen aludir sobre a su dificultad para transferir conocimientos y

ofrecer a sus estudiantes herramientas y estrategias cognitivas y socio afectivas que les permitan aprender y fortalecer capacidades y habilidades en este proceso. Otro factor propio de los docentes y que con frecuencia aparece vinculado a la falta de interés, desmotivación por aprender y finalmente al bajo rendimiento escolar, es la actitud y las expectativas del educador sobre sus alumnos. (Román, 2013)

Siguiendo el papel que juegan los docentes en la permanencia estudiantil, en la Universidad de Antioquia ya se encuentran antecedentes de otros trabajos como es el caso de un proyecto de investigación apoyado por la Facultad de Educación que tenía como objetivo reducir la deserción universitaria en los primeros semestres y la cual partía de la siguiente pregunta: ¿Cómo deben ser las prácticas docentes para favorecer la permanencia de los estudiantes de primeros semestres en la Universidad de Antioquia?. En este trabajo, los investigadores también plantearon la falta de orientación profesional, las dificultades económicas y los ritmos de trabajo de los primeros semestres como otras causas de la deserción que, para contrarrestar plantean un dispositivo de formación basado en andamiajes planteado como: “el proceso mediante el cual, el profesor apoya al estudiante hasta que alcanza autonomía frente a los aprendizajes. A medida en que el estudiante aumenta sus competencias, el profesor reduce el andamiaje”. (Universidad de Antioquia, sf)

Es por esto, que esta propuesta de intervención va direccionada a apostar por esa labor tan esencial que deben realizar los y las docentes desde su quehacer profesional, en miras de fortalecer el acompañamiento académico de los y las estudiantes, el cual propicia y apuesta por su permanencia estudiantil y así, contribuir a mejores procesos formativos.

A continuación, se aborda las intencionalidades desde lo institucional, lo profesional e involucrados; la concepción del sujeto, los consolidantes, condicionantes y el alcance que se dan desde las líneas de trabajo de la Escuela de Microbiología.

## **10.5 INTENCIONALIDADES**

### **10.5.1 Institucionales**

Desde la institución, en este caso Bienestar de la Escuela de Microbiología, sobresale el interés de poder vincular a varios practicantes de Trabajo Social para el apoyo y acompañamiento de programas relacionados con la permanencia estudiantil y clima laboral en la que a la vez pueda contribuir en la fundamentación de una propuesta de trabajo que ayude a

mantener y fortalecer el trabajo con docentes y estudiantes. En este sentido, la institución ha requerido del aporte a cada uno de los procesos que lleva, buscando cualificar y fortalecer las estrategias de trabajo que actualmente tiene y en las cuales se enmarcan actividades direccionadas al bienestar de quienes hacen parte.

Bienestar de la Escuela de Microbiología, le apuesta al buen manejo de los procesos institucionales en donde pueda fortalecerse las labores de gestión encaminadas a mejorar las condiciones de bienestar de la comunidad de la escuela.

### **10.5.2 Profesionales**

Este nivel de práctica profesional posibilita un acercamiento más profundo en lo que relaciona el trabajo o el quehacer profesional desde el Trabajo Social. Los estudiantes que se encuentran en el marco de la práctica (Cristian Yovany Tobón Zapata, María Fernanda Arroyave Escudero, Lina María Murillo Rodríguez) propenden por el aporte y el fortalecimiento de los procesos que hacen parte de la oferta de servicios de la Unidad de Bienestar de la Escuela de Microbiología, así como de proponer e implementar una propuesta de trabajo que le aporte al desarrollo de los procesos que actualmente se tienen.

El equipo de Trabajadores Sociales en formación, que se encuentra desarrollando su práctica académico - profesional le apuesta al cambio y la transformación de algunas visiones encontradas en el campo de práctica, las cuales puedan generar empatía y conciencia entorno al acompañamiento que se realiza desde los docentes.

Como Trabajadores Sociales, estamos llamados a intervenir de manera que pueda contribuirse a la mejora de las condiciones de quienes solicitan nuestro apoyo, en esta medida uno de los propósitos del equipo que se encuentra inmerso en el campo de práctica, busca brindar atención oportuna a quienes solicitan orientación y/o acompañamiento en cuanto a la permanencia estudiantil y situación académica.

### **10.5.3 De los involucrados**

En lo que tiene que ver con los estudiantes, docentes, el equipo de practicantes y en lo que respecta a la unidad de bienestar de la Escuela, la intencionalidad que esta guarda se encuentra estrechamente ligada a los servicios y programas que esta ofrece a la comunidad de la Escuela; donde se procura atender a algunas de las necesidades de las diferentes poblaciones

que hacen parte, además de que se propenda por contribuir en algunas de las esferas de quienes de una u otra manera acuden o hacen uso de los servicios que esta tiene.

Para este momento, a través de la propuesta para el acompañamiento a estudiantes, el interés inmediato se relaciona en poder fortalecer el proceso de acompañamiento a los estudiantes en las que directamente se verán incluidos los docentes quienes a fin de cuentas son también un factor importante para el proceso formativo.

### **10.6 CONCEPCIÓN DEL SUJETO:**

Los sujetos en general en este proceso, independientemente de las jerarquías establecidas en contextos como los institucionales, *son concebidos como sujetos integrales y diversos con cosmovisiones de vida distintas, con historias, ideologías, costumbres y visiones de mundo, que permiten configurar relaciones basadas en la diversidad, y que permiten enriquecer los entornos donde implica el trabajo conjunto.* Un sujeto que a través de su accionar y su conocimiento de la realidad puede transformarla de manera enriquecedora y transformarse a sí mismo, es un sujeto autónomo de su realidad pero que también se construye desde la interacción y relación con el otro.

Cabe resaltar que ese sujeto que se nombra entre estas líneas, es un sujeto también concebido desde una concepción integral donde prevalece su dignidad, los derechos y deberes que este tiene, así como sus capacidades, las competencias que tiene, sus habilidades cognitivas y físicas, pero también todo ese componente moral y cultural que identifica al sujeto desde las diferentes esferas.

### **10.7 CONDICIONANTES**

Éstos serán reconocidos como situaciones que inciden significativamente en las problemáticas de los programas de permanencia y clima laboral, sin embargo, más allá de declararlos como factores de riesgo determinantes, se pretende mencionar que se convierten en un campo de oportunidad, en cuánto se plantea que en la medida de que se mitigue estas situaciones deberá menguar el riesgo y tendrá que verse reflejado en la cuantificación y cualificación de los procesos de forma positiva. Hoy los números demuestran la cantidad de actividades que se realizan, pero es necesario profundizar en la calidad de las actividades. Los condicionantes de este proceso, que se convertirán en un campo de oportunidad son los siguientes:

- **Virtualidad:** Debido a la contingencia desatada por el virus del COVID 19 la Universidad de Antioquia tiene las puertas cerradas a la presencialidad, administrativos, empleados, docentes y estudiantes. Éstos realizan sus respectivas actividades en el marco de la virtualidad y el trabajo remoto. Sobre esto, se tienen en cuenta todos sus requerimientos como son: 1. disponer de un computador con micrófono y bocinas incorporadas además de la cámara. También demanda un equipo con la memoria ram suficiente para soportar las múltiples tareas que se ejercen y una buena conexión a internet.
- **Cifras de deserción:** Las dificultades para acceder a información sobre la deserción en la Universidad, para este caso, cifras de la Escuela de Microbiología. En la página data UdeA las cifras más actualizadas sobre la deserción en la Escuela corresponde al semestre 2018-1. La coordinadora de prácticas informó que estas cifras se actualizan un año después de terminado el semestre, lo que evidencia la atención tardía al problema de la deserción. No se manejan cifras instantáneas que permitan un abordaje preventivo y oportuno. Por ejemplo, las cifras de deserción en la post pandemia no servirán un año después. Se requieren hoy, con urgencia, para responder a la contingencia y al incremento del riesgo de deserción de la actualidad. Para agregar, en el plan de acción de la Escuela 2018-2021 se plantean metas de permanencia cada año hasta el 2021, pero ¿cuándo y quién evalúa su cumplimiento? ¿será necesario esperar el próximo plan de acción?
- La participación de los docentes, empleados y administrativos es baja. Se argumenta alto número de asistentes a los encuentros, pero se percibe como el cumplimiento de una obligación laboral. Pocas personas participan activamente de forma dialogal en los temas que se abordan en los talleres.
- **Los programas de permanencia y de Bienestar-clima laboral:** no tienen profesionales a cargo. Se generan procesos donde toda la responsabilidad recae sobre practicantes y auxiliares. Se identificó que hasta el año pasado (2019) hubo una Psicóloga, pero se prescindió de sus servicios. No se abrió la vacante nuevamente. En la actualidad los talleres o actividades de las estrategias para el bienestar y clima laboral han pasado a un segundo plano porque en el año 2020 los practicantes solo han tenido capacidad para responder al programa de permanencia. Para el semestre 2020-1 (julio-octubre) el practicante a cargo del programa de bienestar y clima laboral es Cristian Tobón Zapata, sin embargo, hasta la fecha, 16 de septiembre 2020, el practicante ha

estado trabajando en la formulación del proyecto de intervención y acompañando algunas estrategias del programa de permanencia. Se debe manifestar que entre administrativos, empleados y docentes se cuenta con un personal de más de 170 personas. Mientras que desde las cohortes 2014-1 hasta la 2020-1 se identifican más de 500 estudiantes matriculados en la Escuela de Microbiología sede Medellín. ¿se puede generar impacto con proyectos y procesos que no tienen continuidad y que se suspenden o se alteran cada vez que hay cambio de practicantes? Adicional, se evidencia que no hay un profesional de base doliente de la línea de permanencia, pues no hay actividades dirigidas a esos estudiantes que se encuentran en estado de vulnerabilidad o un seguimiento de cómo van en su semestre académico, de cómo los podemos apoyar en sus asesorías en cuanto a temas de materias, falta establecer metas claras de permanencia ¿Sabemos que alumnos se encuentran hoy vulnerables? ¿Cuántos han recibido una tutoría por parte del docente o un tutor estudiante?

- **Profesionales - Administrativos:** Solo se cuenta con un profesional a cargo de todas las actividades y líneas de intervención dentro de la Unidad de Bienestar, permanencia estudiantil, psicorientación, deportes y demás quehaceres que resulta en la unidad; las otras personas que se encargan de realizar la gestión de actividades a estas líneas son practicantes y/o auxiliares, quienes están, realizan sus propuestas de intervención y se van del campo; por lo que no hay una constante en acompañamiento a estos procesos, ni monitoreo o evaluación sobre el impacto de estos, ni dolientes de los mismos, no se cuenta con personal profesional-administrativo suficiente para dar cuenta de todos los procesos a cabalidad.
- **Recursos económicos:** Escasos o nulos recursos económicos para apoyo a practicantes por su labor desempeñada dentro de la Unidad de Bienestar, demora en la entrega de recursos para realizar llamadas a estudiantes prioritarios y realizar el seguimiento adecuado; lo que imposibilita tener registro de cómo están los estudiantes después de la pandemia y como va su ciclo académico y poder tomar acciones determinantes y correctivas a tiempo.
- **Acceso a la información:** Se evidencia, al iniciar al campo de prácticas, que la información sobre todo lo que se realiza en la Unidad de Bienestar, sobre los informes de anteriores practicantes, actividades, talleres, formatos y cualquier tipo de información que compete a la Unidad de Bienestar en todas sus líneas, está

desorganizada y es complejo acceder a esta, ya que no se sabe la ubicación o no está dentro del drive (almacenamiento en la nube de internet); lo que imposibilita una buena documentación, revisar el histórico de lo que se ha realizado y rastreo bibliográfico para los practicantes.

- **Evaluación:** No hay apuestas claras por la evaluación de los programas, estrategias y talleres que se ejecutan. La apuesta consiste en diligenciar dofar luego de cada taller, pero más allá de lo que los practicantes informen no resulta concluyente porque hasta ahora se ha identificado que se convierte en una información diligenciada a la que no se recurre para mejorar en los siguientes talleres. Una evidencia de esto, es que se ha registrado la recomendación de no realizar dos talleres consecutivos porque los tiempos no alcanzan y en efecto se ha vuelto a programar encuentros consecutivos que dejan en evidencia esa alerta en la planeación.

### 10.8 CONSOLIDANTES

Es importante destacar las posibilidades, así como las voluntades que se han encontrado en el campo de práctica. Por un lado, hemos encontrado un equipo dispuesto en cuanto al trabajo articulado que con gran frecuencia debe trabajar mancomunadamente para sacar muchas de las actividades propuestas, el equipo de trabajo en cabeza de la coordinadora que por el momento es la única profesional de la unidad de bienestar, ha sabido integrarse de tal manera que los procesos se han visto favorecidos.

El equipo actual está conformado por coordinadora, auxiliar y practicantes, que, si bien aún los practicantes no tienen diploma profesional, han sabido llevar a cabo y ejecutar las propuestas de trabajo que soportan los programas. Ante las oportunidades de mejora que el equipo de practicante ha evidenciado en el campo, la coordinadora de bienestar y en este caso nuestra acompañante institucional, ha sido receptiva y desde el respeto y comunicación asertiva se ha llegado a acuerdos que puedan mejorar un poco los procesos establecidos dentro del campo de práctica y direccionarlos de acuerdo a las intencionalidades de permanencia y todas las estrategias de trabajo que se hacen desde esta línea y de igual manera con clima laboral y sus estrategias de trabajo.

## **10.9 ALCANCE**

Esta propuesta está pensada con la intención de que pueda ser una de las estrategias que se aborden desde la unidad de la Escuela de Microbiología para el trabajo y el fortalecimiento de las dinámicas docente - estudiante en las que claramente esta logrará potenciar la permanencia y a su vez contribuir a la labor del desempeño docente.

Inicialmente el proyecto en esta línea con los docentes, se tiene para ser gestionado, en los próximos 4 meses del desarrollo de la práctica, pero está pensado con la intencionalidad de que Bienestar de la Escuela de Microbiología, pueda apropiarse de la propuesta de intervención y continúen con el fortalecimiento, seguimiento y monitoreo de la misma.

## **10.10 OBJETIVOS**

De acuerdo a las líneas de intervención como lo son permanencia y clima laboral, y la propuesta de docentes por la permanencia que se establece en esta práctica profesional II Y III se tiene como objetivo general y específico los siguientes para todo el proyecto:

### **10.10.1 Objetivo general**

Fundamentar los programas de bienestar laboral y permanencia estudiantil a través de estrategias pedagógicas y formación que permitan el mejoramiento del acompañamiento académico al estudiante, que aporte a la disminución de riesgo de deserción de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia a partir del semestre académico 2020-1

### **10.10.2 Objetivos específicos**

- Promover la estrategia de Docentes por la Permanencia a la comunidad académica en general de la escuela de Microbiología
- Generar espacios de diálogo y actividades entre Docentes y Estudiantes donde se puedan obtener herramientas y estrategias que mejoren el acompañamiento académico y donde se pueda fortalecer las relaciones entre estos.
- Acompañar y desarrollar los talleres, encuentros y actividades que hacen parte de las estrategias de permanencia y bienestar laboral.

- Reconocer el rol del docente - docente tutor y su labor desempeñada en el acompañamiento académico a los estudiantes que favorece a disminuir los niveles de deserción.

### **10.11 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

A continuación, se abordan los referentes que soportan esta propuesta de trabajo y que permitirán el análisis fundamentado de la presente construcción. Es de aclarar que, esta fundamentación teórica que a continuación se desarrolla, soporta las líneas de trabajo desde Bienestar de la Escuela de Microbiología las cuales son Permanencia Estudiantil, Bienestar Laboral y Docentes por la Permanencia.

#### **10.11.1 Construccinismo social:**

De acuerdo a la práctica académica en la Unidad de Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, se toma como soporte teórico, el Construccinismo Social que, según Bruno, F., Acevedo, J., Castro L. & Garza, R. Citando a (Gergen, 2005), el construccinismo busca explicar cómo las personas llegan a describir, explicar o dar cuenta del mundo en el que viven. (Pág. 5). Es decir, busca reconocer cómo la historicidad, donde se abarca, lo social, lo cultural, lo económico, lo relacional, entre otros, construyen y re-construyen diariamente las vivencias y realidades del sujeto. Se considera entonces que, “El construccinismo social parte del principio de que no existe una sola realidad, por lo que, en las interacciones humanas, cada persona aporta la suya propia y, en el sistema relacional, se debe construir una realidad nueva y alterna con la que iniciaron la transacción. De esta manera, el conocimiento se construye y reconstruye en adaptación a las experiencias y las vivencias cotidianas.” según Bruno, F., Acevedo, J., Castro L. & Garza, R. Citando a (Kisnerman, 1998). (Pág, 9).

Por lo tanto, se reconoce entonces que el Construccinismo Social no es estático ni predeterminado o de una visión global, sino que es resultado de la relación con el otro, de su interpretación, de su conocimiento acerca de la realidad y de su vida cotidiana.

Con base en lo anterior, se quiere que la propuesta de intervención con los docentes, busque que a partir del acompañamiento docente-estudiante, el docente a través de la comunicación, el diálogo y la interacción con el estudiante pueda compartir saberes, esa

construcción social que sin duda se da en la Universidad y en cada sujeto; y que pueda generar acciones que aporten a la permanencia de estos en la academia, en la Escuela de Microbiología.

En este sentido el construccionismo social brinda fundamentación que soporta cómo los sujetos son constructores de su propia realidad, y cómo esa misma se transforma y se reconstruye según las vivencias que tiene el sujeto, que incluyen una dimensión histórica que está permeada por lo cultural, lo social lo económico y lo relacional. De este mismo modo se destaca la importancia que abarca la relación con los otros que además de aportar a esa construcción de realidad también permite configurar nuevas esferas desde lo colectivo apuntando a la noción de que las interacciones humanas son la estructura que posibilita además de la construcción de realidades, un conocimiento que en últimas permite y genera aprendizaje entorno a los aportes que los sujetos realizan.

En este orden de ideas la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, es un espacio acorde donde constantemente se generan interacciones entre quienes hacen parte, estudiantes, docentes, personal administrativo. Y en los cuales para este caso en relación al trabajo docente y estudiante es una oportunidad que afianza y fortalece el acompañamiento, donde a partir de los aportes y las interacciones que se presentan, estos puedan contribuir a nuevos significados que les permita comprender un poco más el sentido que cada uno le atribuye, a la vez que les propicie conocimiento y mejores aptitudes que además de aportar a la convivencia en el entorno, contribuya a la permanencia de ambos.

### **10.11.2 REFERENTE CONCEPTUAL**

#### **10.11.3 Permanencia Estudiantil**

El concepto de permanencia es entendido por la Real Academia Española como, la duración, la constancia, la estabilidad o la estancia en un lugar o sitio. En esta misma línea partiendo de esta premisa y en lo que tiene que ver con la permanencia en relación a instancias académicas o educativas, en palabras de Espinoza y González esta es entendida como “la condición de sobrevivencia en el interior del sistema educativo” (Espinoza y González. 2015. Pág.533) en el que influyen variables importantes como el desempeño del estudiante, la relación e interacción que se configura dentro del ambiente educativo, entre otros factores. La apuesta por la permanencia además de ser un tema en el que intervienen diferentes actores, está ligado y tiene un impacto directo en el proyecto de vida de un estudiante y su familia.

#### 10.11.4 Deserción Estudiantil

De acuerdo a las prácticas que se han venido desarrollando desde la Unidad de Bienestar de la Escuela de Microbiología en la línea de permanencia, se puede identificar que una de las problemáticas centrales es la deserción estudiantil en los programas de MYB Y MIA de la Escuela. Se entiende cómo deserción, según Páramo y Correa en “Deserción estudiantil Universitaria, Conceptualización”

No solo como el abandono definitivo de las aulas de clase, sino como el abandono de la formación académica, independientemente de las condiciones y modalidades de presencialidad, es decisión personal del sujeto y no obedece a un retiro académico forzoso (por el no éxito del estudiante en el rendimiento académico, como es el caso de expulsión por bajo promedio académico) o el retiro por asuntos disciplinarios. Diríase entonces, que la deserción es opción del estudiante, influenciado positiva o negativamente por circunstancias internas o externas. (1999). Pag. 1.

Con base a la anterior definición, se puede decir que esas circunstancias internas y externas corresponden a los intereses individuales de cada sujeto, área socioeconómica, académica, familiares, religiosas, sociales, laborales entre otras.

Según Vásquez, J., Vélez, E., Gallón, S., & Gómez, K., (2003) “La deserción con respecto al tiempo se clasifica a su vez en: deserción precoz: individuo que habiendo sido aceptado por la universidad no se matricula, deserción temprana: individuo que abandona sus estudios en los cuatro primeros semestres de la carrera, deserción tardía: individuo que abandona los estudios en los últimos seis semestres, es decir, a partir del quinto semestre en adelante.”

Acerca de los niveles de deserción encontramos que:

“Según un informe de noviembre [2018] del Banco Mundial, Colombia es el segundo país en América Latina con mayor tasa de deserción universitaria. En el país, la cobertura de educación superior ronda el 52 % de jóvenes entre 17 y 24 años. Se estima que el 42 % de los que ingresan a planteles educativos termina desertando en los primeros años. El problema es tan delicado que en Colombia el Ministerio de Educación montó un sistema de monitoreo semestral, como parte de la estrategia contra la deserción. La tasa semestral, en promedio, está entre el 12 y 13 %. Unas cifras sin duda alarmantes.” Periódico El Espectador, (2018).

Esta problemática de la deserción estudiantil es cada vez más latente y que, aunque tiene relación con las causas externas e internas anteriormente mencionadas también van direccionadas según las intencionalidades e intereses de los jóvenes en la actualidad y es que:

“A raíz del avance de la tecnología y la transformación de las actividades económicas, los jóvenes optan por tomar cursos de corta duración relacionados con la tecnología y los medios digitales, con el objetivo de posicionarse rápidamente en el mercado. De acuerdo con la Red de Comunidades de Egresados de Antioquia (REP), uno de los incentivos fundamentales para estudiar una carrera universitaria es el retorno de inversión, con un salario que para un profesional sin experiencia puede ascender en promedio a \$2'050.000. No obstante, este monto es alcanzado también por diversos cursos de menor duración, por lo que muchas personas prescinden de estudiar una carrera formal.” (Sectorial, 2020)

#### **10.11.5 Bienestar Estudiantil**

En la definición de bienestar se encuentra “el estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica”, en la que se hace necesario un conjunto de cosas para vivir bien.

Saamah Abdallah y Mario Ortí (2010) presentan algunos enfoques asociados a la comprensión de bienestar. En un primer enfoque se encuentra el aspecto de la posibilidad adquisitiva o los niveles de ingresos como factor determinante en la felicidad y bienestar de las personas. Y en otro enfoque ubican las maneras de vivir que permiten a las personas alcanzar su potencial. Estas maneras de vivir enfocadas en prácticas saludables como no fumar, hacer ejercicio y alimentarse bien. Este segundo enfoque se asocia con una serie de necesidades objetivas como salud, educación, ingresos, libertad política entre otras y especifica que una vez se experimenten se podrá alcanzar Bienestar.

Por su parte Ruut Veenhoven afirma que el concepto de Bienestar “hace referencia a un estado de satisfacción personal, de comodidad que proporciona al individuo satisfacción económica, social, laboral, psicológica, biológica”. La autora postula que, dentro del concepto de bienestar, el de calidad de vida no está innato porque el simple hecho de tener un buen empleo, buenos ingresos, una vivienda o un alto nivel educativo no son determinantes debido a que es necesario tener en cuenta otros criterios como las relaciones socioemocionales y

psicológicas (bienestar mental, físico, anímico y relacional). Todo esto porque el bienestar “no reposa únicamente en la mera satisfacción de necesidades básicas” (p.43)

## 10.12 METODOLOGÍA

Resulta imposible diseñar un proyecto que involucre a docentes y estudiantes sin los aportes pedagógicos que realiza Paulo Freire. El autor, en sus libros pedagogía del oprimido (1968) y pedagogía de la esperanza (1998) visibiliza la necesidad de romper con los paradigmas jerárquicos de la educación en los que los docentes son los portadores del saber y los que hablan, mientras que los educandos son los que no saben y los que se sientan a escuchar los contenidos establecidos por la autoridad docente. Y posterior a esto propone la necesidad del fortalecimiento de la relación docente estudiante por medio del establecimiento de estrategias horizontales en las que el docente no es el único portador de un saber, sino, en las que docentes y estudiantes son conocedores de algo y lo pueden intercambiar a través del diálogo. Para el autor, el diálogo se convierte en una propuesta educativa que:

“implica el reconocimiento del otro y el reconocimiento de uno mismo en el otro convirtiendo el diálogo en una exigencia existencial. Para que pueda darse el diálogo son esenciales virtudes como la humildad, la coherencia y la tolerancia, la justicia. Por supuesto, descubrir la sabiduría del otro requiere humildad, bien por parte del educador, o con respecto a otra cultura, requiere superar el etnocentrismo que nos lleva a pensar que nuestra cultura es mejor que otras” (p.99)

Con base en lo anterior, para este proyecto se establece una metodología pedagógica basada en el diálogo, el reconocimiento y el respeto mutuo.

La metodología propuesta está pensada según el contexto actual, desde la virtualidad, pero es importante decir que las actividades aquí propuestas están diseñadas para llevarse a cabo también desde la presencialidad. En sentido que cuando la unidad académica retome el trabajo presencial desde las instalaciones de la universidad, pueda desarrollar cada una de las actividades que aquí se proponen.

### Ruta metodológica

ACTIVIDAD	OBJETIVO	MOMENTOS	RECURSOS
-----------	----------	----------	----------

<p>1. Encuentro con los docentes tutores.</p>	<p>Presentar la estrategia docente por la permanencia a los docentes tutores</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saludo y presentación de los practicantes.</li> <li>2. Actividad rompe hielo</li> <li>3. Presentación de la propuesta de intervención.</li> <li>4. Participación docente</li> <li>5. Reflexión final</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Encuentro Virtual.</li> <li>2. Acceso a internet.</li> <li>3. Equipos tecnológicos.</li> </ol>
<p>2. Micro Tertulia</p>	<p>Construir un espacio de generación de confianza, reflexión y reconocimiento</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Encuadre: presentación del espacio y</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Encuentro Virtual.</li> <li>2. Acceso a internet.</li> </ol>

		<p>sobre la importancia de la docencia. profesión y vocación</p>	<p>los participantes.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Actividad rompe hielo</li> <li>3. Reflexión Sobre la docencia. (Carta, cuento).</li> <li>4. Actividad de reflexión.</li> <li>5. Apertura al diálogo.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Equipos tecnológicos.</li> </ol>
3. Mural de experiencias	de	<p>Generar un espacio en la Escuela de Microbiología donde los estudiantes y docentes puedan compartir gustos, habilidades, saberes o experiencias que les haya generado algún aprendizaje y que deseen o consideren sería significativo compartir con la comunidad</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presentación del espacio y participantes.</li> <li>2. Actividad rompe hielo:</li> <li>3. Momento de ejecución (para este momento se le pedirá a los asistentes que tengan papel y lápiz, la idea es que puedan plasmar por medio de un dibujo experiencias,</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Encuentro Virtual.</li> <li>2. Acceso a internet.</li> <li>3. Equipos tecnológicos.</li> <li>4. Papel</li> <li>5. Lápiz</li> </ol>

		<p>saberes o habilidades que quieran compartir con los demás)</p> <p>4. Apertura al diálogo sobre la dinámica</p> <p>5. Reflexiones finales.</p>	
<p>4. Cambio de roles - El docente vuelve a estudiar:</p>	<p>Propiciar encuentros donde se puedan generar actividades que permitan que los estudiantes propongan una clase con los contenidos que deseen y la presenten. Siempre que esté acorde al contenido de la materia.</p>	<p>1. Saludo y bienvenida</p> <p>2. Actividad rompe hielo</p> <p>3. Desarrollo de la estrategia propuesta</p> <p>4. Reflexiones y sentires</p>	<p>1. Encuentro Virtual.</p> <p>2. Acceso a internet.</p> <p>3. Equipos tecnológicos.</p>
<p>5. Bienestar en las aulas:</p>	<p>generación de espacios para que, por medio de jornadas, el equipo de Bienestar asista a los salones de clase y compartan un rato</p>	<p>1. Saludo y bienvenida</p> <p>2. Promocionar los programas o estrategias presentes en el programa</p>	<p>1. Encuentro Virtual.</p> <p>2. Acceso a internet.</p> <p>3. Equipos tecnológicos.</p>

	con los estudiantes y se incentive la interacción.  (Crear personaje de Bienestar)	de permanencia 3. Dudas e inquietudes	
6. ¿Y esta materia para qué sirve?	1. Espacio recomendado para que los docentes más que exponer contenidos presenten la importancia de determinados temas para determinados campos laborales.	1. Saludo y bienvenida 2. Presentación de quienes estarán a cargo de la sesión 3. Intencionalidades del espacio	1. Encuentro Virtual. 2. Acceso a internet. 3. Equipos tecnológicos.

Elaboración Propia. Ruta Metodológica Docentes para la Permanencia.

### 10.13 TIPO Y NIVEL DE INTERVENCIÓN

Durante el transcurso del tiempo y la historia del Trabajo Social, se han ido configurando diferentes tipos o modelos de intervención, de acuerdo a la crisis o necesidad del momento y los cambios sociales; estos se definen como: según Viscarret Juan. (S.F) “Hay que señalar que las distintas series de modelos no son entes aislados entre sí, no corresponden a «mundos distintos», ni a diferentes formas de sentir o pensar la realidad; simplemente, son formas diferentes de analizar los hechos o problemas sociales, diferentes formas de observarlos, que condicionan la forma de intervenir sobre ellos.” (Pág.6).

“La intervención directa es aquella que requiere de un contacto directo y personal con el usuario; bien en forma de entrevista, de visita domiciliaria, de contacto telefónico, de reunión de grupo; dentro de estas actividades la postura profesional que adoptará el trabajador social

será la de mediador y asesor; ya que este va a actuar como punto de enlace entre los recursos existentes y la situación problemática vivida por el usuario.” (Pág. 10).

Por otro lado, la intervención indirecta: se realiza en diversos ámbitos de desempeño e incluye aquellas actividades de la/el trabajadora/or social que no requieren para su realización del contacto personal o directo con la población, pero que tienen una gran importancia para garantizar la eficiencia del nivel directo de actuación en la intervención profesional.

Para la ejecución del proyecto de intervención elaborado para la Unidad de Bienestar de la Escuela de Microbiología, se establece que se realizará una intervención directa, ya que va dirigida para los docentes de la escuela (Docentes tutores) y para los estudiantes a nivel general; se realizan actividades y talleres directamente con los sujetos, cara a cara, se establece una relación interpersonal, profesional - estudiantes - docentes, para el logro de los objetivos establecidos, Según García F., Ponce de León, L. (S.F). Se establece para este proyecto el tipo de intervención es Educativa, donde los practicantes de Trabajo Social desde su profesión, harán uso de su caja de herramientas, de sus capacidades y creatividad para realizar intervención en el ámbito académico del estudiante, en ese acompañamiento que desde el profesorado se realiza a estos pero también se abordará diferentes problemáticas desde los programas de permanencia, que presenten los estudiantes, que impide un buen desarrollo académico.

Para este proceso el tipo de intervención utilizada es el promocional y educativo, a continuación, abordaremos un poco cada perspectiva para ampliar en su conceptualización. La intervención desde el ámbito educativo busca fortalecer valores necesarios para la relación o la convivencia en sociedad en donde puedan configurarse sujetos suficientemente capaces para asumir la realidad de la mejor manera posible guardando sentido ético y responsable. En esta misma línea Navarrete (2017) plantea que desde el trabajo social en el área educativa el trabajador social desarrolla procesos de orientación y asesoría escolar, resolución de conflictos, atención de casos de personal de la comunidad educativa, acercamiento o mediación, entre la institución, las familias y la comunidad, la remisión de casos a otros profesionales, y también de la gestión de recursos ante otras instituciones que puedan brindar asistencia en el momento que alguno de los sujetos de la comunidad educativa lo requiera.

En lo que tiene que ver con la intervención en lo promocional Molina (2000) expresa que esta puede entenderse como el proceso de información y formación resultante de la capacidad diagnóstica de actores organizacionales que son capaces de reconocer consensos,

priorizar necesidades, participar de procesos de capacitación, sensibilización, y formulación de proyectos que gestionan y exigen a través de procesos de participación social.

En este orden de ideas estos campos de intervención profesional tienen gran relevancia en relación al ejercicio que se desarrolla en la unidad de bienestar de la Escuela de Microbiología en los diferentes espacios de trabajo donde a partir de las estrategias que se tienen, se despliega todo un accionar enfocado en la formación y la promoción de los diferentes espacios de participación que se preparan para toda la comunidad de la Escuela como los ciclos de talleres Porque Me Quiero con sus encuentros sobre temas de: ruta de prevención del suicidio, consumo cuidado, manejo de emociones, sexualidad responsable, adaptación a los cambios, claves para trabajar en equipo entre otros.

#### **10.14 MÉTODOS - MOMENTOS DEL PROYECTO**

Entendiendo que la disciplina de Trabajo Social permite un hacer fundamentado, se reafirma que este proyecto se realiza en clave de método, lo que permite un proceso con diferentes momentos que se transversalizan y que cualifican la intervención. Para situar estos momentos ubicamos el aporte de Boris Lima en Epistemología del Trabajo Social. (1975)

**Inmersión:** permite introducirse a la realidad, que puede ser una persona, un grupo o comunidad. Esta fase tiene dos momentos:

**Investigación:** que permite conocer, indagar, buscar y explorar en esta etapa del inicio del proceso que también es conocida como estudio, es donde comienza la inserción al campo conociendo el manejo y funcionamiento de la institución, a la vez que se empieza con el pleno reconocimiento y el acercamiento a los sujetos con quienes se hará intervención, cabe resaltar que desde este punto se empieza con la identificación y abordaje del objeto de intervención.

**1. Diagnóstico:** que posibilita la interpretación o el análisis de una situación o problema.

Para este momento se diseñan y se aplican algunas técnicas para el diagnóstico, para este proceso se destacan la observación participante, la entrevista semiestructurada, y formularios de caracterización aplicados a estudiantes. Además de ello la información que se encuentra en el archivo virtual de la unidad de la Escuela de Microbiología que cuentan como insumo indispensable para el rastreo, y posterior análisis.

**Intervención:** permite el involucramiento dinámico que permita solucionar o mitigar el problema. Esta fase tiene también dos momentos:

**1. Planificación:** donde se presentan las posibles soluciones al problema.

Este momento se ha encontrado presente en todo el proceso de la práctica, y ha tenido relación con la configuración del objeto. En primer punto de partida se realiza el plan de acción de los 8 meses del proceso de práctica en relación a las responsabilidades o funciones que le son asignadas a los practicantes de Trabajo Social, las actividades y temáticas para los grupos de formación, también de algunas de las solicitudes que se hacen desde las diferentes poblaciones con las que se trabaja desde la Escuela.

**2. Ejecución:** aquí se aplica el plan de intervención a la situación o problema.

Este ha ido de la mano de la planeación, donde se han desarrollado actividades que van de la mano de algunas de las líneas de trabajo, se destacan entonces los encuentros de padres, los talleres formativos a estudiantes mentores, encuentros con docentes tutores, y con estudiantes de primer y segundo semestre, acompañamiento a talleres del banco de sangre, encuentros y talleres con personal administrativo de la Escuela, acompañamiento y seguimiento a estudiantes atendidos al inicio de la pandemia.

**Seguimiento y Evaluación:** Esta se ha llevado a cabo constantemente en el proceso de práctica fijando el propósito de hacer seguimiento y control de las metodologías y las temáticas que son abordadas en cada uno de los espacios de encuentro con empleados, docentes, estudiantes y padres de familia

### **10.15 LO ÉTICO Y LO POLÍTICO: PRINCIPIOS PROFESIONALES DESDE EL CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL DEL TS.**

En términos éticos, se alude a los valores y principios personales y profesionales asumidos para orientar la acción.

Lo concerniente a la dimensión política, se remite a la apuesta e intencionalidad que orienta el ejercicio profesional, asociada con la identificación de correlación de fuerzas, autonomía personal, toma de decisiones y vinculación a los espacios donde se oriente la acción.

Es importante que la labor de un profesional se encuentre soportada bajo lineamientos éticos y políticos que fundamentan su accionar, que les dan sentido a las apuestas o a las intencionalidades que en este caso desde el Trabajo social se ven expresadas en el qué y el para qué de la intervención profesional. Los criterios para la intervención según el contexto en el que se desarrolle la labor del trabajador social siempre estarán atravesados por principios y valores que permean el quehacer y la manera como se lleva a cabo la interacción con los sujetos que, de alguna manera, están expectantes a la manera en que el profesional realice su labor.

El código de ética de los trabajadores sociales en Colombia (Acuerdo No. 025 del 21 de agosto del 2019) expresa que:

“Pensar el Trabajo Social implica reconocer sus dimensiones (ontológica, epistemológica, axiológica, y práctica) conectadas sinérgicamente e interrelacionadas complejamente en el contexto histórico, social y político. El ser del Trabajo Social configura, por una parte, el reconocimiento del “otro” y de “los otros” como sujetos sociales y políticos capaces de transformar realidades sociales en los procesos de formación, participación, movilización y acción colectiva; de este mismo modo exalta el reconocimiento de las condiciones estructurales y coyunturales de las realidades sociales en la que los mismos sujetos, las organizaciones, las instituciones, y el Estado se desenvuelven cotidianamente.” (Código de ética de los trabajadores sociales en Colombia, 2019, p. 18).

Desde la profesión estamos invitados a pensar críticamente y a ver las realidades de una manera distinta, y por supuesto esto implica conocer los contextos y las dinámicas socio-históricas y políticas que emergen en los contextos donde el trabajador social se inserta, y en los que además le invita a situarse en posiciones que lo inducen subjetivamente a establecer su

postura ante situaciones que requieren del análisis objetivo de aquellos aspectos que entran en juego en la intervención profesional.

La ética se puede considerar como la columna vertebral del accionar y la guía de la intervención de un trabajador social, dentro de cualquier contexto social, donde garantizar los derechos humanos y sociales son un compromiso ético del trabajo social en las relaciones horizontales con la institucionalidad y la sociedad.

También están en sintonía con los principios y valores que se definen desde el Código de Ética de los Trabajadores Sociales en Colombia (2019).

## **10.16 RESULTADOS ESPERADOS**

En términos generales los resultados de la práctica están enfocados en varios aspectos. En primera instancia, el fortalecimiento y continuidad de las estrategias ya establecidas en permanencia y clima laboral, generar espacios de acercamiento y el fortalecimiento en estos procesos desde la Unidad de Bienestar de Microbiología.

Por otro lado, el fortalecimiento o consolidación de la estrategia de “Docentes por la permanencia” a través de los docentes tutores, donde permita que el docente sea un enlace entre lo académico y el estudiante, que se realice un seguimiento continuo, desde estrategias y técnicas metodológicas e incluso desde la empatía, que permita acompañar al estudiante en todo su proceso en la institución y en ocasiones desde el área personal que no los hace menos desde su rol como docente, sino que posibilita la cercanía entre ambos.

A nivel de la institución, dejar la propuesta y metodología establecida para que se siga implementando a corto, mediano y largo plazo, y sin duda, sea una estrategia que se pueda seguir alimentando, de acuerdo al contexto y/o necesidades en el que se encuentre la institución, sea por medio de practicantes o por el Bienestar de la Escuela en general.

Desde lo profesional, poner en acción todas las herramientas<sup>2</sup> adquiridas durante el proceso académico, contribuir desde el quehacer de la profesión al fortalecimiento de los

---

<sup>2</sup> Cuando se habla acerca de poner en acción las herramientas adquiridas durante el proceso académico, se refiere a todo el bagaje obtenido en la etapa formativa como lo es el uso de teorías que soportan la intervención profesional, la previa lectura de contexto, el diagnóstico, la planeación y disposición de una caja de herramientas con contenido técnico de talleres, actividades rompehielos, estrategias metodológicas y demás que coadyuvan en la ejecución.

procesos y a generar nuevas estrategias que permitan un mejor desarrollo de las actividades desde el Bienestar. Sin dejar de lado, el deseo por adquirir experiencia que genere habilidades y el desarrollo de las capacidades de las que haremos uso como Trabajadores Sociales en la cotidianidad del ejercicio profesional con miras a la generación de aportes que impacten positivamente en determinadas realidades sociales que se aborden.



**UNIVERSIDAD  
DE ANTIOQUIA**

**Escuela de Microbiología**

Tomado de: documentación interna Coordinación de Bienestar Escuela de Microbiología

## 10.17 PLAN DE ACCIÓN





## 11. PRESENTACIÓN

A continuación, se presenta la evaluación de la práctica, llevada a cabo en la Unidad de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia durante el período de julio de 2020 a febrero de 2021.

Estructuralmente se encuentra en un primer momento, el objetivo general y los objetivos específicos establecidos para realizar el proceso de evaluación durante la práctica; seguidamente se habla de los productos de la práctica donde se plasman las metas académicas, aquí se encuentran los propósitos desde la mira de los practicantes a cargo del proceso y su formación profesional; metas institucionales donde se aborda el requerimiento de la institución; se aborda también el proyecto de intervención profesional en las líneas de permanencia y bienestar laboral y se adjuntan las gráficas de los resultados cuantitativos.

Seguidamente se encuentra la descripción de los procesos de acompañamiento de la práctica profesional, desde las asesorías realizadas por la asesora académica, donde se realizaban reflexiones ético-profesionales en torno a la labor desempeñada y seguimiento de las líneas a cargo; los acompañamientos institucionales por parte de la asesora del Bienestar de la escuela y los encuentros interinstitucionales para seguimiento general de la práctica y los practicantes.

También se estará hablando de los recursos y relaciones dentro de la práctica en la institución, principales aportes y dificultades del proceso; y las consideraciones acerca del papel y retos del Trabajo Social en la institución en tiempos de pandemia y finalmente se presentará bibliografía y anexos.

## **11.1 EVALUACIÓN DE PRÁCTICA UNIDAD DE BIENESTAR ESCUELA DE MICROBIOLOGÍA**

### **11.1.1 Objetivo General**

Evaluar las líneas de intervención de Permanencia Estudiantil y Clima Laboral de la Unidad de Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, en los meses de junio del 2020 a febrero de 2021 en el proceso de práctica académica profesional de Trabajo Social.

### **11.1.2 Objetivos Específicos**

- Presentar las acciones realizadas desde la línea de Permanencia Estudiantil y Clima Laboral de la Unidad de Bienestar de la Escuela de Microbiología.
- Presentar resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos en las estrategias abordadas de los programas de Permanencia Estudiantil y Clima Laboral de la Unidad de Bienestar de la Escuela de Microbiología.
- Identificar las oportunidades de mejora y las recomendaciones en las líneas desarrolladas de la Unidad de Bienestar de la Escuela de Microbiología.
- Valorar el acompañamiento académico e institucional, así como la institución misma, desde sus recursos y relaciones.

## **11.2 PRODUCTOS DE LA PRÁCTICA**

### **11.2.1 Objetivo de la práctica**

Con esta práctica académica se pretende fortalecer todo el bagaje teórico y metodológico obtenido en la academia, que permita la realización de un proceso de intervención fundamentado y consciente ante los procesos que forma parte del campo donde se desarrolla la práctica académica profesional.

### **11.2.2 Metas académicas**

La práctica académica profesional, es el momento propicio donde los estudiantes ponen en práctica los conocimientos adquiridos en el trasegar de la formación académica. En este sentido esta se convierte en el terreno donde lo teórico, la práctica, y lo metodológico forman parte del entramado que posibilita la fundamentación y el sentido de las acciones que se ejecutan. Dentro de algunos de los propósitos de los practicantes frente al proceso, se encuentra poder materializar lo aprendido durante la etapa formativa, aprender tanto de los procesos que se llevan a cabo en el campo donde se desarrolla la práctica, como también de las personas y/o profesionales que se encuentran en él, que también son un aporte significativo, reconocer las falencias, limitaciones y las oportunidades de mejora que permitan contribuir al fortalecimiento del quehacer profesional que a su vez permita generar reflexión acerca del trabajo que se realiza con otros, y que en todo ese camino se puedan consolidar y perfilar afinidades en cuanto a campos de trabajo que puedan potenciarse.

### **11.2.3 Metas institucionales**

Desde la Unidad de Bienestar de la Escuela de Microbiología se trabaja bajo los programas o líneas estratégicas antes mencionadas; su ideal es fortalecer las diferentes actividades y estrategias que se implementan y se desarrollan en pro de acompañar a los estudiantes de la escuela en su proceso de vida académica, evitando la deserción estudiantil y promoviendo la permanencia de los mismos dentro de la institución.

En la actualidad, teniendo en cuenta que se está en medio de una crisis sanitaria a causa del COVID-19, los semestres académicos se realizan a través de la virtualidad y esto ha originado que se fundamenten y diseñen nuevas estrategias, se planeen y se ejecuten para el buen acompañamiento a los estudiantes. Además, para que el programa de Bienestar y Clima laboral pueda tener continuidad como proceso que impacte en garantías que aporten al buen clima laboral y al sentido de pertenencia de los empleados.

### 11.2.4 Resultados de la intervención

A continuación, se presentarán los resultados obtenidos, cualitativamente y cuantitativamente, en las estrategias que se llevaron a cabo desde la Unidad de Bienestar de la Escuela de Microbiología; Permanencia Estudiantil y Clima Laboral.

## 11. 3 PERMANENCIA ESTUDIANTIL

### 11.3.1 Estudiantes Mentores

El propósito de esta estrategia gira en torno a poder generar acompañamiento de estudiantes para estudiantes en el proceso de adaptación a la vida universitaria y el acceso a los servicios que se ofrecen desde la unidad de bienestar de la Escuela de Microbiología y la universidad. Se reconoce que los estudiantes mentores son estudiantes de 3 semestre en adelante, que apoyan y guían a los estudiantes de primer y segundo semestre.

A continuación, se recopilan datos importantes del proceso de mentorías

#### Esquema estrategia Estudiantes Mentores ejecutado entre los semestres 2019 -2 y 2020 -1

Estudiante en práctica	objetivos	Actividad	Temática abordada	Evaluación (observaciones comentarios y/o recomendaciones)
	Realizar el primer acercamiento y	Encuentro con mentores antiguos	Acercamiento a mentores, pautas de	- Se realizaron propuestas como la de

Calle, 2019 -2 y 2020-1	seguimiento a los mentores de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia		trabajo y seguimiento al programa.	llevar a cabo reuniones donde se hable sobre los acompañamientos a estudiantes de primer semestre y se seleccione a los estudiantes que van a acompañar procesos en regiones. - Se programa encuentro para el 27 de febrero del año en curso.
	Acercamiento a los estudiantes interesados en ser mentores y tutores académicos para conocerlos y socializar acerca del perfil de cada uno y establecer	Sesión de preguntas a través de fichas	Reunión con estudiantes interesados en el programa de mentores y tutores académicos. Presentación del rol y perfil de cada uno. Selección de los temas para	-Se trabajan algunos acuerdos entre ellos establecer horario para los encuentros, se propone la creación de un grupo de WhatsApp para coordinar los encuentros y

	acuerdos de formación		formación	comunicar actividades a realizar. Se propone encuesta virtual para establecer fechas de encuentros.
	<p>-Realizar seguimiento de la labor desarrollada por los mentores en relación a sus interacciones con estudiantes de primer semestre.</p> <p>-Planeación del primer encuentro entre mentores y estudiantes de primer semestre, posterior a la presentación y asignación durante las inducciones.</p> <p>-Indagar con</p>	Encuentro con mentores antiguos	Seguimiento a los estudiantes asignados, identificar problemáticas en su adaptación, informe del proceso de convocatoria, y planeación del primer encuentro de mentores y estudiantes de primer semestre.	Se resalta el proceso de convocatoria para nuevos mentores, además de ello se relacionan datos obtenidos desde admisiones donde se evidencian los cursos en los cuales los estudiantes tercerean con más frecuencia, entre ellos Matemáticas básicas y Fundamentos de química y laboratorio

	<p>los mentores acerca del cubrimiento que se da con estudiantes en situación de vulnerabilidad académica y reconocer las situaciones problema que se han generado durante el primer semestre, dado que el número de materias con mayor repetición se da en este nivel.</p>			
	<p>Reconocer las condiciones actuales que tienen los mentores tras el aislamiento preventivo por el brote del virus covid-19</p>	<p>Encuentro con mentores, se realizan preguntas abiertas acerca de cómo viven la cuarentena y otros aspectos</p>	<p>Reconocer las condiciones actuales que tienen los mentores tras el aislamiento preventivo por el brote del virus covid-19</p>	<p>Se propone una iniciativa de acercamiento para el equipo, se piensa en una noche de juegos donde se cree un espacio de interacción y ocio en tiempo</p>

				de cuarentena. Compromiso por parte de los mentores en hablar con los estudiantes para saber cómo se encuentran y en caso de situaciones particulares comentar a bienestar de la Escuela. Como unidad de bienestar debe enviarse.
	Planeación del encuentro con los estudiantes de primer semestre, adaptación a la vida universitaria, miedos y garantías.	Encuentro con Mentores, se realiza una pequeña guía de preguntas orientadoras para abrir la sesión sobre las implicaciones de la transición del colegio a la universidad, anhelos acerca el ingreso a la	Mentores antiguos. Planeación del encuentro con los estudiantes de primer semestre: adaptación a la vida universitaria, miedos y garantías.	Para este encuentro se abordaron las posibles temáticas a trabajar para los talleres formativos de mentores sobresalen algunos: potenciar la creatividad, habilidades

		universidad etc.		para la vida, primeros auxilios emocionales. Etc.
	Informar acerca de los acercamientos que ha tenido la Escuela con los estudiantes de primer semestre cohorte 2020 -1 materias a ofertar, e inducciones. Invitación a mentores a actividades de promotores.	Encuentro con mentores antiguos y junior	Reunión informativa con mentores antiguos y junior: presentación del calendario 2020 -1 para estudiantes en prácticas y de primer ingreso, explicación de la malla curricular ofertada y de la selección de estudiantes a acompañar.	Se comparte información importante que relaciona el semestre 2020 -1 para los estudiantes: toda la programación que se llevará a cabo, horarios y aspectos importantes como el proceso de matrícula, presentación de los programas MIA y MYB, Centro de extensión, internacionalización, del Centro, y del Semillero de investigación.
	Presentación	Encuentro con	Presentación	Este encuentro

	del programa de estudiantes mentores a seccional de Andes	mentores y estudiantes de la seccional de Andes. Preguntas orientadoras.	del programa de mentorías y evaluación de la posibilidad de ampliar el programa a la seccional de Andes.	generó la posibilidad de conocer a algunos estudiantes de Andes y sus apreciaciones acerca del programa de mentorías que hasta ahora sólo tiene ciudad universitaria. Las perspectivas escuchadas dan indicio positivo para la articulación con las regiones, en esta oportunidad Andes.
	Despedida de la practicante y presentación del nuevo equipo de practicantes de Trabajo Social	Encuentro con mentores y practicantes de la Escuela de Microbiología a través de la plataforma	Presentación de los practicantes de Trabajo Social y Psicología, cierre de práctica de	Para este espacio se buscaba que los estudiantes mentores conocieran al nuevo equipo

	y Psicología.	zoom.	Camila Calle	de practicantes de la Escuela, además de ello generar un mejor acercamiento
--	---------------	-------	--------------	---

Elaboración propia con base en el informe de práctica de la Unidad de la Escuela de Microbiología, en el programa de Permanencia Estudiantil de la practicante Camila Calle Fajardo (2019,2020).

En el anterior cuadro recoge las actividades realizadas durante la práctica de la estudiante Camila Calle Fajardo, donde se logra evidenciar el seguimiento realizado a estudiantes mentores, inicialmente los espacios se desarrollaron de manera presencial, conociendo los estudiantes que estarían apoyando la estrategia, explicándoles su rol y perfil como mentores y seleccionando los temas de formación que se retomarán durante el semestre, pues se hace necesaria la formación desde su papel como mentores, ya que estos están directamente relacionados con la permanencia estudiantil de la Escuela de Microbiología.

Se recopila también los encuentros realizados desde que inició la virtualidad con el aislamiento preventivo a causa del COVID-19, se reconocen sus condiciones y se implementan estrategias para la realización de encuentros desde casa sin que se pierda la cercanía y contacto con los estudiantes.

### 11.3.2 Intervención realizada durante la práctica académica

N°	Fecha	Lugar	Responsable	Tema	N° de participantes
----	-------	-------	-------------	------	---------------------

1	28/07/2020	Meet google	Lina Murillo Cristian Tobón	Reunión con administrativos para conversar acerca de la propuesta de llevar el programa de mentorías a andes.	6 personas
2	4-08-2020	Meet google	Lina Murillo Camila Calle Cristian Tobón	Reunión con estudiantes de Andes. Presentación del programa y evaluación a la posibilidad de ampliar el programa a Andes.	9 personas (5 participantes de Andes)
3	12-08-2020	Meet google	Camila Calle, Lina Murillo, Cristian Tobón y María Fernanda Arroyave	Encuentro para presentar a los nuevos practicantes de Trabajo Social y Psicología y cierre de la práctica de Camila	9 personas

<b>4</b>	07/10/2020	Meet google	Lina Murillo María Fernanda Arroyave David Trujillo	¿Qué es eso de la empatía?	5 personas
<b>5</b>	04/11/2020	Meet google	Lina Murillo María Fernanda Arroyave David Trujillo	Manejo de emociones	6 personas
<b>6</b>	18/11/2020	Meet google	Lina Murillo María Fernanda Arroyave	Rol y perfil del estudiante mentor	4 personas

Cuando se realiza el empalme con la practicante del semestre anterior, se cuenta con 24 estudiantes mentores que acompañan estudiantes de MYB y MIA, cada uno(a) contaba con su respectiva asignación de estos. Actualmente los estudiantes que acompañan los procesos de mentorías son los siguientes:

<b>Nombres</b>	<b>Programa académico al que pertenece</b>
María Isabel Giraldo Gaviria	MIA
Julián Mesa Montoya	MIA
Felipe Peña Mateus	MIA

Helmuth Schneider Nieto Vargas	MIA
Valentina Téllez Criollo	MIA
Yanjarles Valdés Gómez	MYB
Luisa Fernanda Leudo Racini	MYB
Verónica Priscila Pérez Torres	MYB
Daniela Yaneris Ibarra	MYB
Felipe Alejandro Taborda Pérez	MYB
Julie Laretzy Pico Arias	MYB
Carolina Agualimpia Palacios	MYB
Axel Escobar Paredes	MYB
Sebastián Barrera Giraldo	MYB
Andrea Naranjo Durán	MYB
Marfrancis Herrera	MYB
Andrea Catalina Gómez Gutiérrez	MYB
Daniel José Higuíta Fernández	MYB
Uriel Minotta Quinto	MYB
Santiago Serquera Mesa	MYB
Alejandro Mejía	MYB
María Alejandra Urán	MYB
Kely Dizu	MYB
Duván Andrés Castaño López	MYB

A inicios del mes de agosto se realiza el primer encuentro de estudiantes mentores, pero el objetivo de este era que la practicante anterior vinculara a los practicantes nuevos con los mentores, reconocerlos y que compartieran un poco acerca de su labor.

En los primeros acercamientos al programa de Mentorías se tienen las primeras conversaciones con la coordinación de Bienestar de la Escuela acerca de la iniciativa de poder llevar el programa de mentores a regiones, para este entonces la seccional de Andes como prueba piloto de la articulación del programa. Se tuvieron 2 reuniones concretamente, la primera fue con el área administrativa representada por el coordinador académico de la seccional de Andes y la Unidad de Bienestar del lugar en mención.

La propuesta fue expuesta con el ánimo de conocer las opiniones y sobre todo las posibilidades del área administrativa en poder unir esfuerzos para hacer posible la articulación. Ambas fueron positivas y con la plena disposición en sacar adelante lo planteado. Se acordó otra reunión donde se sugirió la participación de algunos estudiantes de la seccional de Andes y de Mentores que están en el programa en la ciudad de Medellín.

Fue llevada a cabo la segunda reunión con éxito, Ambas partes, (seccional Andes con representación del coordinador académico, coordinadora de bienestar y algunos estudiantes, Unidad de Bienestar de la Escuela Medellín en representación de Practicantes de Trabajo Social y mentores) aportaron al buen curso de la reunión, dando a conocer aspectos importantes de cada lugar y los alcances que actualmente se tienen.

Hasta ahora se continúa en poder lograr una articulación que garantice la apertura del programa en las regiones, y su consolidación, no obstante, es importante seguir avanzando en la construcción de esta propuesta de trabajo, puesto que beneficia a la población estudiantil de las regiones y aporta significativamente a la permanencia de los mismos. Para el segundo semestre de la práctica ingresa Estefanía Montes, estudiante de Trabajo Social que se encargará directamente de los estudiantes en regiones y podrá realizar esa articulación con las regiones.

El programa de mentores actualmente ha requerido que los estudiantes que hacen parte de él puedan recibir formación en temáticas que le aporten al proceso de acompañamiento que realizan con otros estudiantes. En este sentido se planearon una serie de encuentros con

temáticas de interés sugeridas por los estudiantes mentores, y se partió de un nuevo formulario para conocer nuevas opciones temáticas que complementarían la propuesta inicial.

### 11.3.3. ENCUENTROS DE PADRES

#### Esquema estrategia Encuentro de padres, propuesta de talleres en el semestre 2019 -2

Estudiante en práctica	Objetivo	Actividad	Temática	Evaluación
Osorio, 2019 -1	Vincular a los padres y madres de los estudiantes de primer semestre de los programas MIA y MYB, al proceso formativo de sus hijos.	Talleres formativos mensuales	Reglamento Estudiantil y Servicios de Bienestar Universitario  ¿Qué y dónde estudia mi hijo?  ¿Cómo acompañar a un hijo(a) universitario(a)?  ¿Qué tipo de padre soy?  Cierre de encuentros.	Se lograron realizar 4 talleres con la participación promedio de 4 padres de familia.  La practicante propone ampliar la convocatoria y trabajar con los padres de familia de los estudiantes desde los primeros semestres, hasta el tercero.

Elaboración propia con base en el consolidado obtenido de los informes de práctica en Bienestar de la Escuela de Microbiología, en el programa de Permanencia Estudiantil, de Osorio (2019-1) y Calle (2019 -2, 2020 - 1)

#### **11.3.4 Intervención Realizada Durante La Práctica Académica**

La estrategia de encuentro con padres propende por la vinculación y la participación directa de los padres de familia a través del acompañamiento que realizan a sus hijos cuando este ingresa a la vida universitaria.

Se destaca por Calle Fajardo (2020) que el término padre o madre de familia puede entenderse como aquellos sujetos que tienen un vínculo de sangre o afectivo reconocido dentro del núcleo familiar, o a quienes son titulares del sujeto. Es importante resaltar que en los encuentros de padres no sólo se cuenta con la participación de quienes cargan el título de padres, sino de aquellos que sin tener un vínculo sanguíneo también conviven y establecen lazos con las estudiantes reflejadas en relaciones de acercamiento que motivan al acompañamiento durante el proceso formativo del mismo.

Los encuentros con padres de familia antes de la emergencia ocasionada por el virus SARS-CoV-2 o COVID-19 fueron llevados a cabo desde la presencialidad con apoyo y acompañamiento de la coordinadora Claudia Agudelo, y la practicante que para el semestre 2019 - 1 fue Maribel Osorio León, y para el semestre 2019 - 2 estuvo Camila Calle Fajardo. Para entonces y según lo que puede evidenciarse en el cuadro anterior los pocos encuentros que pudieron realizarse giraron en torno a temáticas que relacionaron específicamente el proceso de los estudiantes en la universidad sobresaliendo temas entorno al reglamento estudiantil, los servicios que se ofrecen desde bienestar universitario, así como darles a conocer un poco acerca de los programas de MIA y MYB entre otros temas que relacionan la universidad.

Antes del aislamiento por el COVID - 19 exactamente en el semestre 2019 -2 que para ese entonces se encontraba la practicante Camila Calle Fajardo, se planearon 4 encuentros comprendidos entre marzo y mayo los cuales no pudieron realizarse porque no hubo enlace con los padres, además de que para esa temporalidad, había comenzado la cuarentena obligatoria

por el brote de COVID - 19 y primaban para el momento la gestión de apoyos ofrecidos por la universidad para la comunidad estudiantil, además de que en su mayoría todos los procesos fueron retenidos sin posibilidad de continuar debido a la contingencia.

Se finaliza el semestre 2019 -2 y, a puertas de un nuevo semestre, desde la dirección de la Escuela se autoriza el calendario para el semestre 2020 - 1 dando la posibilidad de ingreso a aquellos estudiantes que pasaron el examen de admisión, y siendo esta una apertura a que se reactiven todos los programas desde la Escuela, entre ellos los encuentros con padres.

A partir de este momento se reactivan todos los programas con sus estrategias, en lo que refiere a los encuentros de padres se da apertura a la participación de estos en las inducciones de estudiantes admitidos del 2020 - 1. En este espacio se les explica un poco acerca de los programas que tiene la Escuela (MIA y MYB) se les explica la malla curricular y que para el semestre en curso por ser de manera virtual todos los cursos serán teóricos. El encuentro estuvo dirigido por Astrid del área de subdirección quien se encarga en gran parte de procesos académicos, garantías y administrativos de la Escuela.

Inicialmente se trabajó con padres de una sola cohorte, que para esta práctica académica fue la del 2020 - 1, en algunas de las reuniones del equipo de Bienestar se ha sugerido vincular también a los de la cohorte 2019 -2 puesto que con ellos no hubo posibilidad de acercamiento. En relación con el seguimiento que se le ha hecho a la estrategia en semestres anteriores y al actual se identifica que en gran medida los espacios de padres cuentan con baja asistencia y participación a los talleres, por lo regular los primeros encuentros que se realizan gozan de una participación considerable, pero después los niveles de asistencia disminuyen notoriamente y con ello la participación que se espera de los talleres de formación.

Fecha	Lugar	Responsable	Tema	Nº de participantes
	Enlace a través de google meet	Subdirección Escuela de Microbiología	Asistencia de padres a inducciones del semestre 2020 -	20 personas

			1	
26/08/2020	Enlace a través de google meet	Profesional de pyp. David Vélez Trujillo. Lina María Murillo R	Pautas de convivencia	10 personas
16/09/2020	Enlace a través de google meet	Lina María Murillo R. David Vélez Trujillo. María Fernanda Arroyave	Servicios de bienestar, Cómo acompañar a un hijo universitario.	7 personas
14/10/2020	Enlace a través de google meet	María Fernanda Arroyave Escudero. David Vélez Trujillo. Lina María Murillo R.	Manejo de emociones	4 personas
11/11/2020	Enlace a través de google meet	Natalia Rivera. David Vélez Trujillo  Acompañan María Fernanda Arroyave Escudero. Lina María Murillo R.	Manejo de estrés y otras emociones negativas	2 personas

09/12/2020	Envíos a los registros de correos de padres	Lina María Murillo Rodríguez. María Fernanda Arroyave Escudero	Cierre de encuentro de padres	Envío de tarjeta con mensaje de agradecimiento a todos los padres y elaboración de diplomas a Padres que asistieron a los encuentros.
------------	---	--	-------------------------------	---

Elaboración Propia. Programa Permanencia Estudiantil, Escuela de Microbiología. (2020-1).

### **11.3.5 SEGUIMIENTO A ESTUDIANTES ATENDIDOS AL COMIENZO DE LA PANDEMIA**

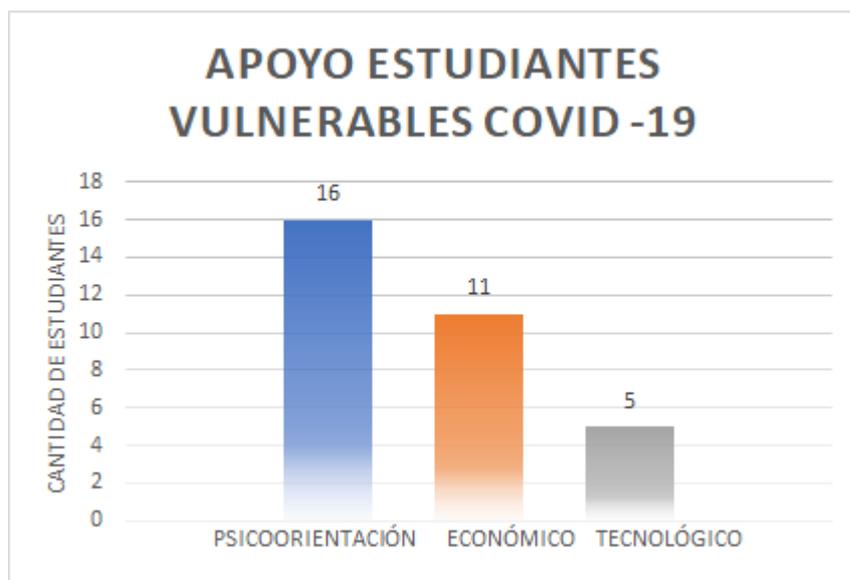
La contingencia a raíz del virus SARS-CoV-2 o COVID-19 trajo consigo un sin número de situaciones familiares, económicas, académicas, pérdida de seres queridos, desempleo, retorno al municipio de origen de los estudiantes; estudiantes que pusieron por encima de lo académico el poder laboral y sobrevivir en estos meses tan complejos para el pueblo colombiano y las necesidades que esto amerita para cada núcleo familiar; crisis sobre lo desconocido, angustia, entre otros, que afectó el transcurso de la vida académica para los semestres del año 2020.

Cabe resaltar que la practicante inmediatamente anterior, hizo una gran labor de acompañamiento a los estudiantes a través de esta nueva virtualidad y en medio de la pandemia, en su trabajo de prácticas “En la Escuela todos somos Bienestar” se logra evidenciar que realiza una excelente labor y atención a estudiantes que se encontraban con dificultades para acceder a sus cursos académicos pues no contaban con internet, requerían apoyo alimenticio-económico, apoyo tecnológico y también acompañamiento en temas de salud mental. Se tiene un total de 141 solicitudes realizadas al Bienestar de la Escuela de Microbiología que, sin duda,

se trabajó de la mano con Bienestar Central para apoyar cuanto antes a los estudiantes de la Universidad y evitar niveles de deserción dentro de esta.

Para las practicantes encargadas actualmente, en el momento de la entrega del proceso realizado a finales de julio e inicios de agosto, se deja la recomendación de cumplir con los acompañamientos a los estudiantes con condiciones especiales de vulnerabilidad, de quienes se tenía el listado en el documento de Excel del drive del correo de la Escuela de Microbiología, llamado “registro de atenciones”. Dicho seguimiento se empieza a realizar a inicios de octubre del 2020, pues no se contaba con el recurso económico para tema de minutos o plan de celular, solo hasta octubre la coordinadora de Bienestar destina un rubro para empezar los acompañamientos de manera telefónica. Las tres prácticas del momento, Lina María Murillo Rodríguez y María Fernanda Arroyave, inician de inmediato los seguimientos telefónicos a estudiantes a los cuales se les clasificó “prioritarios”, se tramitan temas de acompañamiento psicológico, ayuda alimenticia, atención en salud y sim card de internet que aún quedaban pendientes.

El siguiente gráfico muestra la cantidad de estudiantes atendidos por las practicantes actuales, estudiantes que se denominaron prioritarios por la practicante anterior y que era necesario realizar un seguimiento más. Se evidencia que fueron 16 llamadas telefónicas donde era necesario indagar sobre el acompañamiento psicológico obtenido, si asistieron a sus citas o si por el contrario se debía volver a remitir; se realizan también el seguimiento a estudiantes que necesitaban apoyo económico, en su mayoría están recibiendo el bono de alimentación que es de \$60mil pesos en la mercadería de justo & bueno y el apoyo tecnológico, recibieron la sim card de internet o recibieron el equipo cómputo según el caso, hubo una estudiante que no fue posible se le hiciera llegar la sim card, ya que donde se encontraba esta retirado del casco urbano más cercano y era una estudiante foránea, sin embargo la estudiante sigue asistiendo a sus clases pagando hora de internet en un café de su vereda.



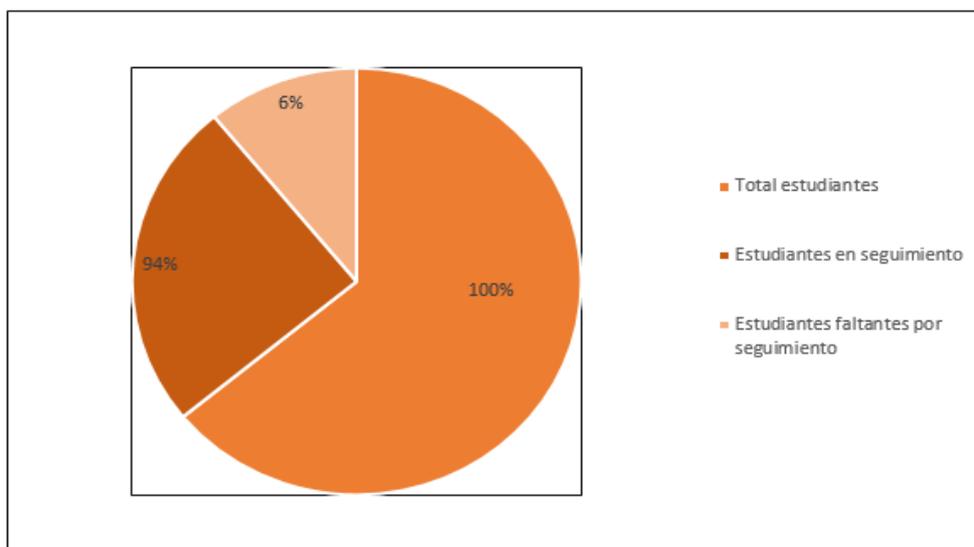
Elaboración Propia. Programa Permanencia Estudiantil, Escuela de Microbiología. (2020-1).

En su totalidad se pudieron realizar los seguimientos asignados al momento de la salida de la practicante anterior (Calle Fajardo). Inicialmente algunos de los estudiantes que solicitaron apoyo recibieron ayuda al inicio del aislamiento preventivo, con alimentación y/o auxilio económico, a través de UdeA solidaria que para la emergencia del momento era el medio donde se gestionaban gran parte de los apoyos requeridos por los estudiantes.

Las unidades de bienestar de cada facultad se encargaron en gran medida de realizar la gestión para avanzar en los recursos que solicitaban los estudiantes, desde bienestar de la Escuela de Microbiología se realizaron formularios y se extendió la voz para la comunidad de la Escuela a aquellos estudiantes que con urgencia necesitaban apoyo, en ese entonces se priorizaron las ayudas relacionadas con alimentación, auxilio económico y préstamo de equipo computo. Hubo una iniciativa por parte de algunos docentes en recolectar dinero para ayudar a estudiantes que estaban en situaciones bastante difíciles, y no contaban con apoyo de sus familias, el recurso recogido se repartió entre los estudiantes en donde algunos de ellos figuraban como estudiantes foráneos.

El realizar estos acompañamientos telefónicos y haber contribuido a la gestión, en la mayoría de los casos, las ayudas necesarias hasta donde ellos se encontrarán; significó para los estudiantes un total agradecimiento hacia la Universidad, en las llamadas de seguimiento que se ejecutaban a estos, manifestaban un profundo reconocimiento a la labor realizada desde el

Alma Mater, su solidaridad y el estar presente y al cuidado de los estudiantes en esta crisis que ninguno pensó vivir.



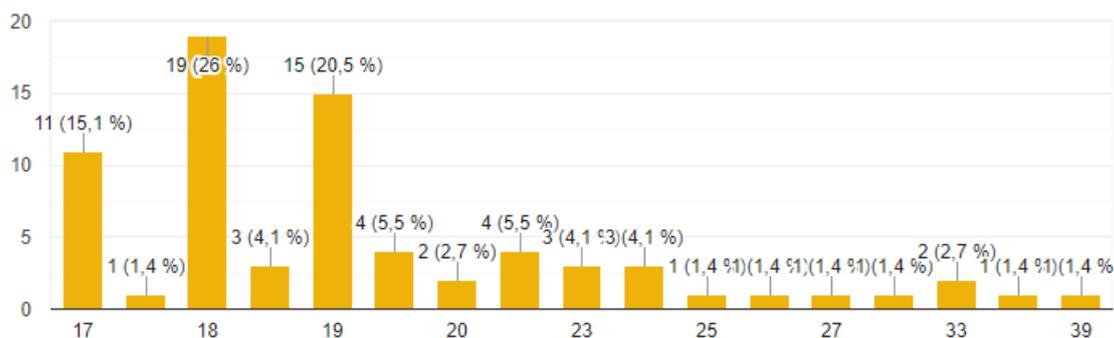
Elaboración Propia. Programa Permanencia Estudiantil, Escuela de Microbiología. (2020-1).

### 11.3.6 ENCUENTROS CON ESTUDIANTES DE PRIMER SEMESTRE

Desde la Unidad de Bienestar de la Escuela de Microbiología, la estrategia de encuentros con estudiantes de primer semestre busca como propósito principal generar un mejor ambiente de adaptación a la vida universitaria, en torno a esta se generan actividades que propicien el acercamiento entre pares y de aquellos que hacen parte de la comunidad universitaria. Antes de lo mencionado se tiene en cuenta un previo acercamiento a los estudiantes que recién ingresan, para conocer algunas generalidades de los estudiantes que recibe la Escuela y así poder aportar al buen acompañamiento de las necesidades con las que llegan los estudiantes.

A continuación, se vislumbran algunas gráficas que relacionan generalidades de estudiantes admitidos en el semestre 2020- 1

Edades promedio de estudiantes admitidos en el semestre 2020- 1

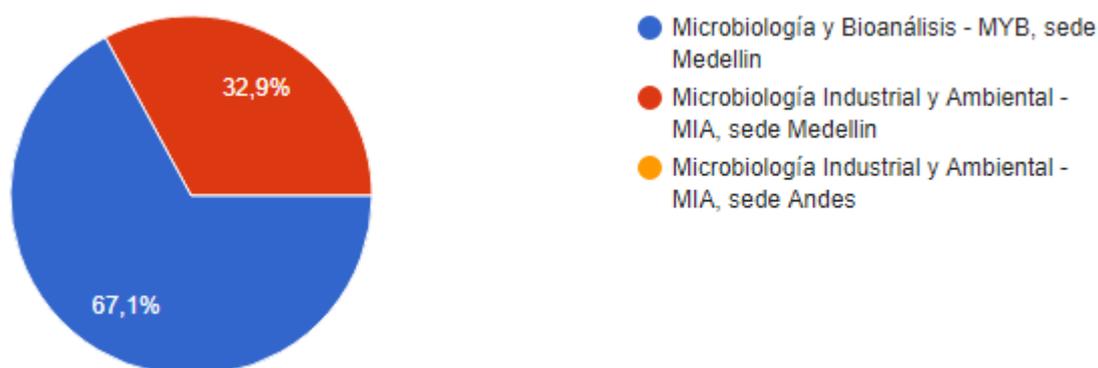


Tomado de: Formulario de caracterización Estudiantes Admitidos 2020-1. Escuela de Microbiología.

La caracterización realizada a los estudiantes del 2020 - 1 permitió dar cuenta de las edades promedio de los nuevos admitidos a el nuevo semestre académico, donde el 79,2% de los estudiantes demuestra ser población mayor de edad, el 19,4%; población menor de edad y el 1,4% representa una pequeña población que cumplió la mayoría de edad, pero posee contraseña.

La anterior información referida a las edades de los nuevos ingresos de estudiantes a la Escuela de Microbiología, permite generar un panorama de apertura desde la unidad de bienestar de la Escuela al pensarse en nuevas estrategias para la permanencia que puedan acoger a las poblaciones que recién llegan aportando al buen transcurso del proceso formativo inicial de los estudiantes.

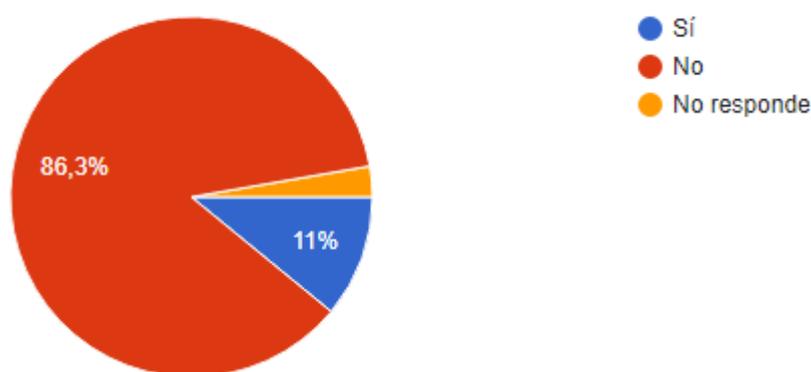
Panel que representa la cantidad de estudiantes por programa académico



Tomado de: Formulario de caracterización Estudiantes Admitidos 2020-1. Escuela de Microbiología.

La gráfica anterior representa la cantidad de estudiantes que se presentaron a los programas ofrecidos por la Escuela de Microbiología, siendo el programa de Microbiología y Bioanálisis (MYB) el programa con más acogida de estudiantes de nuevo ingreso.

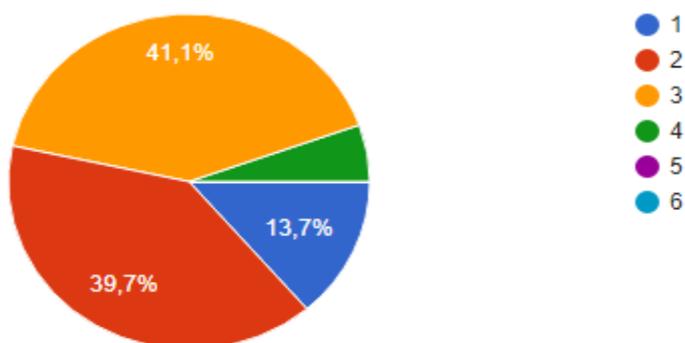
Panel que representa situación de desplazamiento de estudiantes que recién ingresan a la universidad para el semestre 2020-1



Tomado de: Formulario de caracterización Estudiantes Admitidos 2020-1. Escuela de Microbiología.

Contar con toda la información posible cuando los estudiantes ingresan a la Escuela de Microbiología es muy importante, por eso aspectos como saber si el estudiante admitido viene de un escenario de desplazamiento es sumamente importante puesto que permitirá tomar acciones en cuanto poder brindar posibilidades de ayuda y permanencia al comienzo de la vida académica. Para este semestre (2020-1) la población con situación de desplazamiento evidenciada es poca, representada en un 11%. Es importante abordar casos puntuales para establecer acciones en concreto, generar acompañamientos si así se requiere, remitir y gestionar apoyo.

Panel que representa el estrato de estudiantes admitidos al semestre 2020-1



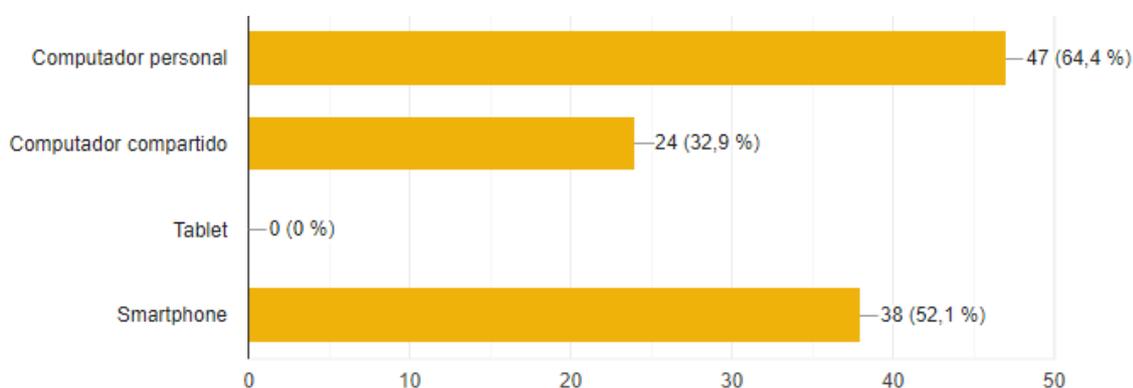
Tomado de: Formulario de caracterización Estudiantes Admitidos 2020-1. Escuela de Microbiología.

El estrato socioeconómico de la población admitida varía notablemente.

**Estrato 1:** 13,7% **Estrato 2:** 39,7% **Estrato 3:** 41,1% **Estrato 4:** 5,5%

Aunque la población de estrato 1 que se observa es mucho menor que los demás estratos, desde la Unidad de Bienestar de la Escuela se propende por la atención oportuna de las necesidades y requerimientos que la población estudiantil, además de pensarse en programas y estrategias encaminadas a acoger a todos los estudiantes sin importar las condiciones socioeconómicas, pero sí haciendo especial énfasis en quienes más lo necesitan.

Panel que representa herramienta o dispositivo tecnológico para clases virtuales.



Tomado de: Formulario de caracterización Estudiantes Admitidos 2020-1. Escuela de Microbiología.

Para el acceso a las clases virtuales se les preguntó a los estudiantes admitidos sobre las herramientas tecnológicas disponibles para el acceso, de las cuales notoriamente sobresale el uso de computador y los teléfonos inteligentes. Aunque la mayoría expresó contar con equipo cómputo personal para las clases, también es proporcional la población estudiantil que usa el teléfono celular para conectarse o peor aún no cuentan con ningún equipo que garantice puedan recibir las clases. Desde que el aislamiento preventivo comenzó, fueron muchas las solicitudes realizadas a la unidad de bienestar de la Escuela para obtener equipo computo que posibilitará el acceso a las clases, pues el contexto actual desplazó no sólo a los estudiantes a la virtualidad, sino a toda la comunidad universitaria.

### **Intereses de los estudiantes admitidos.**

Para el semestre 2020 - 1 se encontraron algunas opciones en relación al tiempo libre, las cuales mueven los intereses de los estudiantes. A destacar algunas que fueron mencionadas en la caracterización como danza, cine, teatro, performances, programas de investigación, semilleros, charlas, competencias deportivas etc. Además de ello se reconoce la iniciativa de algunos estudiantes de poder mostrar algunas habilidades y talentos que les gustaría compartir, a destacar los siguientes; pintura, canto baile, manualidades, tocar piano, cantar, actuar, la práctica de deportes como la natación, el atletismo, baloncesto, voleibol, taekwondo, tocar flauta travesa y clarinete entre otras actividades.

### **11.3.7 ESQUEMA DE LA ESTRATEGIA DE ENCUENTRO CON ESTUDIANTES DE PRIMER SEMESTRE, SEMESTRE 2019 -1, 2019 - 2, 2020 - 1.**

<b>Estudiante en práctica</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Actividad</b>	<b>Temática</b>	<b>Evaluación</b>
Osorio, 2019-1	Acompañar a los estudiantes de primer semestre de los programas	Talleres formativos - Ciclo de talleres "porque me	¿Amor, enamoramiento, apego, dependencia?	En esta práctica sobresalen la realización de los siete

	MIA y MyB de la Escuela de Microbiología en su proceso	quiero”	Claves para hablar en público	primeros talleres con participación de 5 asistentes
	de inserción a la vida universitaria		Estrés y vida cotidiana	excepto el de estrés y vida cotidiana
			Aburrido, triste o deprimido. ¿qué hago?	puesto que no tuvo asistentes y el de salud oral en el cual tuvo asistencia de 26 personas  Entre algunos aspectos a resaltar se propone trabajar en
			Salud oral	conjunto con el área de
			Con-sumo cuidado	Psicología, en la salud mental y afectiva de
			Hábitos de estudio	los estudiantes. -Hablar del
			Estrategias para manejar la ansiedad en pruebas académicas	cuidado del sí, haciendo énfasis en el manejo de la ansiedad por

			Orientación vocacional	cargas académicas y el consumo de SPA -Activación de los servicios de Bienestar central como leo, releo y no comprendo.
Calle, 2019-2, 2020-1.	<b>Lugar</b>	<b>Responsable</b>	<b>Tema</b>	<b>Participantes</b>
	1 - 434	Hosman Arcila (profesional de pyp) Camila Calle	Taller de orientación vocacional - Ciclo de talleres “porque me quiero” 2019	0 personas
	5 - 131	Julian Arango (profesional de pyp) Camila Calle	Sexualidad responsable - Ciclo de talleres “porque me quiero” 2020	9 personas
	Enlace a través de google meet	Camila Calle Natalia Rivera (auxiliar SEA)	Hablemos sobre la U y las garantías académicas para este semestre (2019-2)	15 personas
	Enlace a través	Camila Calle	Presentación	18 mentores y

	de google meet	Natalia Rivera	Mentores, respuestas a inquietudes acerca de la U durante las inducciones 2020-1	67 estudiantes
--	----------------	----------------	--	----------------

Elaboración en base a él consolidado obtenido de los informes de práctica en Bienestar de la Escuela de Microbiología, en el programa de Permanencia Estudiantil, de Osorio (2019-1) y Calle Fajardo (2019 -2, 2020 - 1)

De lo recopilado en las prácticas anteriores se puede dar cuenta que dentro de los encuentros con estudiantes en primer semestre la soporta la estrategia de porque me quiero que condensa temas y actividades que en su mayoría son apoyadas por la oferta existente desde Bienestar de la universidad dinamizada por algunos de sus profesionales y en acompañamiento de los practicantes de la unidad de la Escuela de Microbiología. Es posible visualizar en el esquema anterior el cambio presente en los espacios donde se llevaban a cabo los diferentes encuentros, puesto que el aislamiento preventivo por el COVID - 19 implicó el desplazamiento a la virtualidad; generando otras dinámicas para poder llevar a cabo los encuentros con los estudiantes.

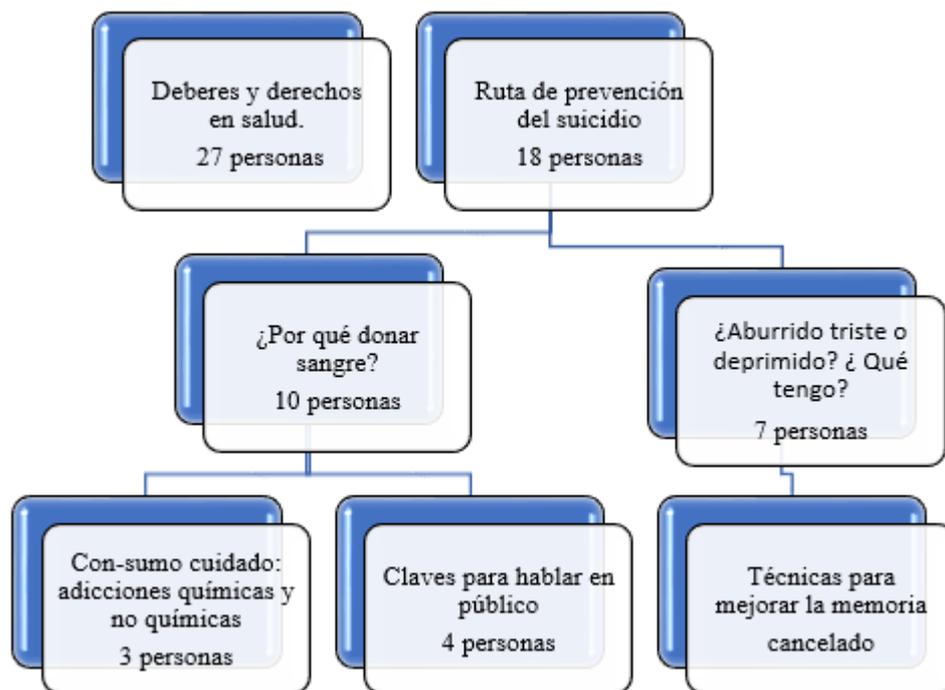
### 11.3.8 Intervención Realizada Durante La Práctica Académica

Fecha	Lugar	Responsable	Tema	Nº de participantes
27/08/2020	Enlace a través de google meet	Banco de sangre Escuela de Microbiología	¿por qué donar sangre?	10 personas

27/08/2020	Enlace a través de google meet	Departamento de Promoción y prevención (pyp) inducciones	Deberes y derechos en salud	27 personas
10/09/2020	Enlace a través de google meet	David Vélez Trujillo. Lina María Murillo Cristian Yovany Tobón	Ruta de prevención del suicidio	18 personas
22/10/2020	Enlace a través de google meet	David Vélez Trujillo	¿Aburrido o triste o deprimido? ¿Qué tengo?	7 personas
08/10/2020	Enlace a través de google meet	Departamento de Promoción y prevención (pyp) inducciones	Con-sumo cuidado: adicciones químicas y no químicas	3 personas
24/11/2020	Enlace a través de google meet	Departamento de Promoción y prevención (pyp) Bienestar Universitario	Claves para hablar en público	4 personas
26/11/2020	Enlace a través de google meet	Bienestar microbiología	Técnicas para mejorar la memoria	Cancelado

<b>10/09/2020</b>	Meet google	Titular: David Vélez Trujillo Acompañante: Lina María Murillo	Ruta de prevención del suicidio para estudiantes	Se contó con la participación de 11 estudiantes
<b>10/09/2020</b>	Meet google	Titular: David Vélez Trujillo Acompañante: Cristian Tobón	Ruta de prevención del suicidio para docentes	Se contó con la participación de 4 docentes
<b>10/09/2020</b>	Meet google	Titular: David Vélez Trujillo Acompañantes: Lina María Murillo María Fernanda Arroyave	Ruta de prevención del suicidio para padres	Se contó con la participación de 3 padres.

Elaboración Propia. Programa de Permanencia Estudiantil. Escuela de Microbiología. 2020-1.



Elaboración Propia. Programa de Permanencia Estudiantil. Escuela de Microbiología. 2020-1

Cuando se retoman las actividades *de la estrategia porque me quiero, en contexto de pandemia*; desde la presencialidad se había logrado realizar un último encuentro a principios del mes de marzo. Este, dinamizado por uno de los profesionales del departamento de promoción de la salud y prevención de la enfermedad (pyp) y en compañía de la practicante Camila Calle, en el que se realizó taller sobre sexualidad responsable.

Después de lo mencionado anteriormente la programación pensada para la estrategia se vio afectada puesto que fueron cancelados los talleres programados para los estudiantes de la Escuela, por el aislamiento preventivo. Para ese momento desde PyP se estaban realizando talleres a modo general para estudiantes y de los cuales se decidió extender la invitación a los estudiantes de la Escuela para que participaran.

Cuando se reactiva desde la virtualidad el cronograma de actividades de cada programa de bienestar de la Escuela, se retoma la estrategia, replanteando algunos talleres que se habían pensado desde la presencialidad, según cómo es posible evidenciarse en el esquema se soporta las actividades realizadas en el transcurso de esta práctica académica. Cada uno de los

encuentros contó con participación de estudiantes que demostraron estar interesados en los temas trabajados, puesto que con comentarios y preguntas realizados en las sesiones de encuentro mostraron atención y estar dispuestos a instruirse. Cabe resaltar que con muchos de estos estudiantes pertenecientes al semestre especial 2020 -1 se programaron actividades con el propósito de generar reconocimiento al contexto universitario, los programas académicos de los que hacen parte, la oferta de bienestar, entre ellas los programas de acompañamiento a estudiantes.

### 11.3.9 ATENCIÓN A ESTUDIANTES EN VULNERABILIDAD

Esta estrategia dentro de la línea de permanencia estudiantil en la Escuela de Microbiología centra su esencia en poder brindar acompañamiento académico a los estudiantes que se encuentren en periodo de prueba, cursando por tercera vez una materia, o en insuficiencia académica. Además de brindar también orientación y ayuda en primeros auxilios emocionales cuando los y las estudiantes lo requieran.

#### Esquema de la estrategia de atención a estudiantes en vulnerabilidad en los semestres 2019 - 1 y 2019 - 2

Estudiante en práctica	Objetivo	Actividad	Temática	Evaluación
Osorio, 2019 - 1	-Acompañar a los estudiantes en situación de vulnerabilidad académica de los programas MIA y MyB con el fin de identificar las razones que los llevaron a dicha	Encuentros personalizados	Convocatoria a través de correo electrónico y llamadas telefónicas. Se acordaron encuentros con quienes deseaban el acompañamiento.	Se realizó acompañamiento a dos estudiantes que se encontraban terciando una materia y a una estudiante que solicitó acompañamiento (repitente por segunda vez una

	<p>circunstancia y las alternativas posibles de solución</p> <p>-Generar propuestas orientadas a prevenir la situación de vulnerabilidad académica en los estudiantes de los programas MIA y MyB de la Escuela de Microbiología.</p>			<p>materia).</p> <p>La practicante que se encuentra en este momento, propone realizar un diagnóstico amplio y representativo, que, de cuenta de situaciones de carácter, económico, académico, psicológico y afectivo de los estudiantes de la Escuela que están afectando su proceso personal y formativo, con intención de mitigar las cifras de deserción estudiantil.</p>
			Acciones	
Calle, 2019 - 2, 2020 - 1	Acompañamiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad	Solicitar a admisiones y registro base de datos de estudiantes que se	A raíz de la información recibida por admisiones y registro y su posterior revisión y análisis se arroja que fundamentos de química, laboratorio y matemáticas son las asignaturas que con mayor frecuencia se repiten. La practicante indagó con algunos de los	

		encuentran tercereando	estudiantes repitentes si estaban interesados en comenzar proceso de acompañamiento para identificar problemáticas y posibles soluciones, en la que algunos de ellos expresaron ya haber aprobado y otros optaron por no tomarlo.
--	--	---------------------------	---

Elaboración en base a él consolidado obtenido de los informes de práctica en Bienestar de la Escuela de Microbiología, en el programa de Permanencia Estudiantil, de Osorio (2019-1) y Calle Fajardo (2019 -2, 2020 - 1)

### 11.3.10 Intervención Realizada Durante La Práctica Académica

Como lo hemos venido mencionando, al inicio de este proceso de práctica se realizó en contexto de aislamiento preventivo, algunos de los procesos que se venían adelantando tuvieron que ser detenidos por la urgencia de atender situaciones que demandaban prioridad en la atención a estudiantes. Para este momento algunos de estos procesos estaban en reactivación por decirlo de alguna manera, entre ellos y en lo que respecta a la atención de estudiantes en situación de vulnerabilidad se destaca los espacios de monitoria académica programados para estudiantes que estuvieran interesados en reforzar temas importantes en áreas como las de matemáticas y química.

Estos espacios son programados desde la subdirección de la Escuela de Microbiología con el fin de apoyar el proceso de permanencia de los estudiantes en los cuales los y las estudiantes puedan fortalecer sus habilidades y destrezas en áreas demandantes para el transcurso de la carrera. Para esta vez en la que fueron programadas las monitorias se evidenció poca asistencia por parte de los estudiantes.

Cabe resaltar que en esta oportunidad la atención a estudiantes en vulnerabilidad tuvo un plus que direccionó la atención a **el apoyo directo** a aquello(a)s estudiantes que por la pandemia y el aislamiento preventivo presentaron múltiples necesidades que obstaculizaron la continuidad del proceso académico, destacándose trámites en relación a el préstamo de equipo computo, la conexión a internet, apoyo en alimentación etc. El contexto por el aislamiento

preventivo, implicó que todos los canales de comunicación se activaran más que nunca para todas las unidades de la Escuela de Microbiología, diariamente a través del correo electrónico se reciben solicitudes de estudiantes de todos los semestres pidiendo apoyo en diversos temas que de alguna manera comprometían el proceso académico y formativo.

Muchas de las solicitudes recibidas fueron remitidas a Bienestar Central de la Universidad pues es el área que contenía en gran parte los recursos directos para hacer frente a las necesidades frecuentes que hacían los estudiantes. Desde esta unidad se implementaron algunas estrategias a destacar la plataforma SIBU para facilitar la manera en que los y las estudiantes tramitan los apoyos.

El SIBU o sistema de bienestar universitario es una plataforma en donde a través del diligenciamiento de algunos registros que se plasman en él, da la opción de elegir apoyos para diferentes requerimientos (equipo cómputo, conexión a internet, bono de alimentación y apoyo en psicoorientación) se les compartió a los estudiantes la forma en la que podían acceder a los formularios con la intención de que ellos pudieran realizarlo.

### 11.3.11 TUTORÍAS ACADÉMICAS

Esta estrategia tiene como objetivo acompañar a los y las estudiantes en el transcurso del proceso académico, por medio de asesorías personalizadas a estudiantes que deseen recibir apoyo en su proceso formativo, o que se encuentren en insuficiencia académica, tercereando o en periodo de prueba. Esta estrategia **cuenta con el apoyo de estudiantes de semestres avanzados** con un buen rendimiento académico satisfactorio; quienes voluntariamente brindan asesorías académicas a estudiantes que así lo soliciten.

Es importante decir que, al realizar rastreo de la estrategia en los archivos, más precisamente en algunos de los informes de prácticas anteriores es muy poca la información recopilada del desarrollo de la estrategia, sin embargo, para el semestre 2019 -2 y parte del 2020 -1 se resaltan algunas iniciativas para reactivarla e integrar a otros estudiantes interesados en hacer parte de la misma.

### Esquema de la estrategia de tutorías para el semestre 2019 - 2, 2020 - 1

Fecha	Lugar	Responsable	Tema	Participantes
25/02/2020	5 - 204	Camila Calle Natalia Rivera	Reunión con estudiantes interesados en ser parte del programa de Mentorías y/o Tutorías académicas. Presentación del perfil y rol de cada uno, selección de temas de interés formativo	2 personas interesados en ser tutores.
22/06/2020	Meet	Camila Calle	Establecer acuerdos con los estudiantes tutores acerca de los canales de comunicación y el seguimiento a estudiantes que deseen recibir asesoría.	4 personas

Elaboración en base a el consolidado obtenido de los informes de práctica en Bienestar de la Escuela de Microbiología, en el programa de Permanencia Estudiantil, de Calle Fajardo (2019 -2, 2020 - 1)

La estrategia de tutorías también **es desempeñada por docentes, bajo el nombre de Docente tutor** y que propiamente no es una propuesta pensada desde Bienestar de la Escuela de Microbiología. Esta (docente tutor) responde a lineamientos nacionales emitidos desde el Ministerio de Educación, por las cuales la universidad a adoptado para contribuir al proceso formativo de los y las estudiantes.

Las tutorías son definidas en el año 2015 por el Ministerio de Educación Nacional como “un servicio de asistencia y apoyo individual al estudiante frente a su rendimiento académico, conocimiento, aceptación y seguimiento de los procesos institucionales que le corresponden y a su adaptación a la vida universitaria, mediante la asignación de un profesor, personal administrativo, alumno de semestre avanzado o ex-alumno y la consideración del apoyo virtual, sí es del caso”. (portal UdeA)

En esta misma línea se precisa que todo el tema de tutorías con respecto a docentes y la normalización de la misma dentro de la Universidad de Antioquia, se dio desde finales de los años 80 a través del acuerdo académico 126 del 4 de mayo de 1989 donde se establecen deberes del docente universitario en cuanto a su quehacer y el trabajo con los estudiantes, resaltando aspectos importantes como el poder asesorar a los estudiantes para su incorporación a la vida académica sin traumatismos, se decreta que cada unidad académica debe tener un programa de tutoría, un comité y se señalan funciones específicas de cada una.

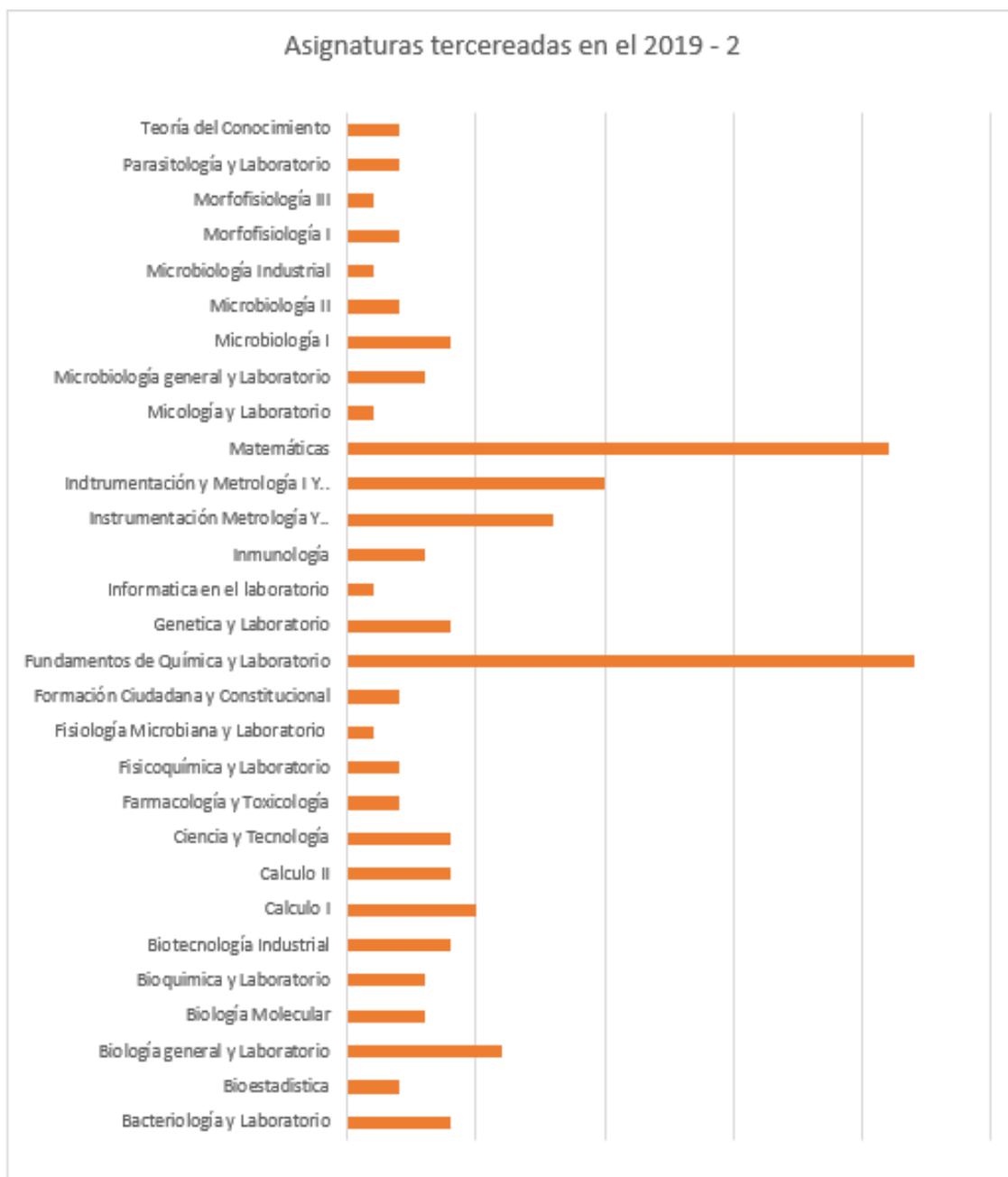
Cuatro años después se modifica el acuerdo 126 dando paso al surgimiento del acuerdo 211 del 6 diciembre de 1993 donde se modifican algunos aspectos como las funciones del tutor, a destacar las mencionadas en el artículo 5 del mismo acuerdo (211) y de las cuales se mencionan a continuación.

- A. Analizar con los estudiantes las decisiones de carácter académico que estos deban tomar.
- B. Asesorar a los estudiantes en asuntos relacionados con el perfil profesional
- C. Orientar a los estudiantes en sus métodos de estudio
- D. Estimular el sentido de pertenencia a la universidad
- E. Informar a los estudiantes sobre servicios que ofrece la universidad relacionados con situaciones que afectan el desarrollo de su desempeño académico y bienestar personal.
- F. Realizar por lo menos, tres reuniones grupales con los estudiantes tutoriados durante el semestre. La primera de ellas se efectuará dentro del programa de inducción.
- G. Llevar un registro de la asistencia tutorial

- H. Reportar oportunamente al responsable de la tutoría en cada unidad académica, los problemas estudiantiles que se detecten y las sugerencias o recomendaciones que se deriven de la tutoría.
- I. Presentar informes al vicedecano o director o al coordinador de asuntos estudiantiles si lo hubiere.

En esencia del programa de tutorías, cuyo objetivo es generar el apoyo o acompañamiento académico a estudiantes que dentro de su situación se encuentre repitiendo o terciando una materia; para el semestre 2019 - 2 cuya temporalidad fue distinta por razones internas que vinculan las dinámicas de la universidad, fue posible reflejar en lo que respecta a este semestre, las asignaturas que tienen mayor cantidad de estudiantes que repiten.

A continuación, a groso modo presentamos la gráfica que visibiliza las asignaturas con más cantidad de estudiantes que se encuentran terciando.



Elaboración propia, datos obtenidos a través del Departamento de Admisiones y Registro (marzo 6 de 2020) y con referencia a informe de Fajardo (2019 -2, 2020 - 1).

Asignatura	Cantidad de estudiantes
Bacteriología y Laboratorio	4
Bioestadística	2
Biología general y Laboratorio	6

Biología Molecular	3
Bioquímica y Laboratorio	3
Biotecnología industrial	4
Cálculo I	5
Cálculo II	4
Ciencia y Tecnología	4
Farmacología y Toxicología	2
Fisicoquímica y Laboratorio	2
Fisiología Microbiana y Laboratorio	1
Formación Ciudadana y Constitucional	2
Fundamentos de química y Laboratorio	22
Genética y Laboratorio	4
Informática en el Laboratorio	1
Inmunología	3
Instrumentación y Metrología Y.	8
Instrumentación y Metrología I Y.	10
Matemáticas	21
Micología y Laboratorio	1
Microbiología General y Laboratorio	3
Microbiología I	4
Microbiología II	2

Microbiología Industrial	1
Morfofisiología I	2
Morfofisiología III	1
Parasitología y Laboratorio	2
Teoría del Conocimiento	2

Elaboración propia, datos obtenidos a través del Departamento de Admisiones y Registro (marzo 6 de 2020) y con referencia a informe de Fajardo (2019 -2, 2020 - 1).

### 11.3.12 Intervención Realizada Durante La Práctica Académica

Como se ha mencionado en la primera parte de este apartado, el programa de tutorías académicas intentó reactivarse finalizando el semestre 2019 -2 y una parte del 2020 -1. En ese tiempo se pensaron algunas acciones encaminadas a actividades de tipo formativo-preventivas para sensibilizar alrededor de enfermedades de salud mental, enfatizadas en temas como la prevención del suicidio, consumo de sustancias psicoactivas. alcoholismo etc.

Se propuso la realización **de un café con tutores** y las cohortes para propiciar reconocimiento y acercamiento de quienes hacen parte del programa, pero por la pandemia no se logró realizar, se les extendió invitación a hacer parte de los talleres Docentes artífices del Bienestar realizados desde el área de promoción y prevención desde Bienestar de la universidad.

Cabe resaltar que el semestre 2020 -1 por ser un semestre atípico de las cuales muchas de los programas y estrategias fueron replanteados por el aislamiento preventivo, entre ellas las tutorías, puesto que para el semestre mencionado se recibía a los nuevos estudiantes admitidos de MIA y MyB, estos al comenzar su formación desde los primeros semestres ven áreas que relacionan matemáticas y química, que por su complejidad, resulta ser tedioso y poco recomendable impartir clases, por lo cual desde subdirección avalado por dirección de la Escuela, se tomó la decisión por el momento de no dictar los cursos que vincularan matemáticas al inicial proceso de los admitidos por las condiciones del trabajo desde la virtualidad. En gran medida por razones como las mencionadas las tutorías fueron suspendidas momentáneamente.

Durante la práctica académica se trata de fortalecer la estrategia de tutorías académicas con los docentes; **inicialmente se les envía un correo** donde ellos puedan compartir una foto de cada uno e información general de estos, con el fin de poder compartirla a los estudiantes y que a pesar de la virtualidad se sintiera un poco más cercana la relación docente - **estudiante, pero no hubo participación de estos.** Adicional se tuvo reunión con algunos, dos docentes tutoras, esta constaba de su experiencia en el rol y qué recomendaciones podrían dar a la estrategia por parte del Bienestar de la escuela de microbiología. En el mes de noviembre se tiene encuentro con estudiantes en general para recordar los servicios que se ofrecen desde permanencia, a este se contactó a dos estudiantes tutores para que asistieran y compartieran su experiencia y la necesidad de seguir con esta línea; se evidencia el poco conocimiento que los estudiantes tienen de la misma y la poca fuerza que desde el bienestar se ha hecho al programa.

Esta es una estrategia que se debe fundamentar y hacer seguimiento constante desde el Bienestar de la escuela, además de ser importante su difusión para que los estudiantes conozcan que este servicio está a disposición de sus necesidades académicas y que esto sea pieza clave y fundamental para prevenir la deserción de los y las estudiantes.

Para el momento en el que es desarrollada la práctica, no fue posible establecer claramente la cantidad de estudiantes que se encontraban tercerizando o en riesgo académicamente, sólo se conocieron casos puntuales que fueron intervenidos por los practicantes y que por conducto regular fueron remitidos al área de subdirección. Al parecer la Unidad de Bienestar de la Escuela no tiene documentada dicha información y tampoco índices que permitan visualizar el estado actual de deserción. Este aspecto a modo de recomendación es mencionado en el apartado de consideraciones y/o acciones de mejora.

### **11.3.13 COMPARTIENDO SABERES**

Esta estrategia busca generar espacios donde los estudiantes de la Escuela de **Microbiología compartan saberes y/o habilidades** que posean a través de cursos de arte, manualidades, fotografía, música, danza, entre otras actividades que puedan ser impartidos por los estudiantes a toda la comunidad de la escuela que deseen participar.

Esta es una estrategia relativamente nueva dentro de la Unidad de bienestar de la Escuela, en el rastreo realizado al último informe de la practicante saliente en el 2020 -1 quien

estuvo antes de iniciar la pandemia desde la presencialidad registra haber realizado planeación de 4 actividades 1 por cada mes; donde el primero que fue de técnica vocal alcanzó a realizarse por una estudiante de MyB el 9 de marzo de 2020, el cual contó con buena aceptación y tanto los estudiantes de la Escuela como de otras unidades académicas participaron de las clases impartidas y acordar un grupo para reunirse dos veces en semana.

Se habían planeado actividades sobre afinación de guitarra, clases de photoshop, y eventos de tejido. Por la pandemia y el aislamiento preventivo el grupo que inicialmente había logrado establecerse no continuó, por lo cual fue cancelada la agenda que inicialmente se había programado.

Se espera por las condiciones actuales de pandemia, que las actividades académicas y los diferentes programas de bienestar de la Escuela continúen desde la virtualidad, en ese sentido cabe resaltar la importancia de poder generar nuevas alternativas que permitan reactivar estrategias como esta, que sin importar las condiciones, pueda propiciar que la comunidad estudiantil de la Escuela vuelva a reunirse para compartir otros escenarios en donde los talentos y habilidades de los estudiantes sean la excusa para el encuentro y para afianzar relaciones en momentos por los cuales nos encontramos.

## 11.4 CLIMA LABORAL

Es importante mencionar que, a diciembre del año 2020, el programa de bienestar y clima laboral se encuentra a cargo de los practicantes Cristian Tobón Zapata desde junio del 2020 y Kathy Anaya Contreras desde octubre del mismo año. Ambos estudiantes se han encargado de reactivar las estrategias y acciones del programa debido a que en gran medida se encontraban suspendidas durante la pandemia. La practicante anterior Camila Calle Fajardo se tuvo que adaptar a los cambios generados por la virtualidad y tuvo que hacer frente a las crisis psicoemocionales desatadas en estudiantes por el aislamiento a través del seguimiento a estos. En ese sentido, las acciones más claras que se habían gestado en la normalidad las había realizado la practicante del año 2019 Diana Isabel Ortiz Castrillón.

### 11.4.1 RESUMEN INTERVENCIÓN ÚLTIMA PRACTICANTE EN EL PROGRAMA.

Taller 1. Comunicación	
Banco de Sangre	16 participantes
Laboratorio Clínico Clínica León XIII	21 participantes
Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo.	23 participantes
Taller 2. Calidad en las relaciones	
Banco de Sangre	13 participantes
Laboratorio Clínico Clínica León XIII	17 participantes
Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo.	20 participantes
Taller 3. Sentido de pertenencia	
Banco de Sangre	11 participantes

Laboratorio Clínico Clínica León XIII	18 participantes
Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo.	18 participantes
Taller 4. Cierre.	
Banco de Sangre	16 participantes
Laboratorio Clínico Clínica León XIII	21 participantes
Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo.	23 participantes
Sala de sistemas e informática	15 participantes
Picnic	
Centro de investigación y extensión	12 participantes
Coordinación de bienestar	10 participantes
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 33 pausas activas</li> <li>- Entrega de tarjetas y brownie por los cumpleaños entre mayo y diciembre del 2019</li> </ul>	

Tomada de: Informe de Gestión practicante Diana Ortiz en Bienestar de Microbiología.

Luego, por la atención prioritaria de Camila Calle Fajardo a estudiantes, como se mencionó anteriormente se genera un período de ralentización obligada para el programa de clima laboral y sus acciones que vienen a retomar a partir del mes de agosto cuando Cristian consigue adaptarse un poco al campo y en gran medida después de octubre cuando ingresa la practicante Kathy Anaya y como equipo de trabajo reactivan la mayoría de las estrategias, a continuación se presenta cada una de las estrategias con las acciones desarrolladas.

### 11.4.2 ESTRATEGIA FORTALECIENDO EL LIDERAZGO

1. Se revisaron los diagnósticos que se realizaron en el año 2017 en cada uno de los servicios con la intención de evidenciar situaciones problemáticas a intervenir y realizar ruta de acciones para comenzar a ejecutarlas desde enero del 2021.
2. Se realizó una reunión con Natalia Valencia, la jefe de formación académica de la Escuela de Microbiología, con la coordinadora de bienestar de la Escuela y con Kathy Anaya, compañera de prácticas. En este encuentro Kathy y yo presentamos de manera clara y concisa los resultados de los diagnósticos y con base en estos postulamos talleres para el próximo año con los siguientes temas:
  - Estilos de liderazgo
  - Debido proceso en temas de conflicto
  - Trato con los empleados
  - comunicación efectiva
  - planeación
  - Estilos de equipo de trabajo
  - líderes por la buena convivencia

Sin embargo, como resultado final de la reunión se concluyó que no es pertinente plantear futuros encuentros con un diagnóstico realizado desde talento humano hace 3 años y que, por ende, es menester obtener resultados de diagnóstico competea realizado este año. Los resultados no son públicos, pero la coordinadora se comprometió a conseguir el acceso a estos, para que con base en ellos se pueda plantear la ruta de acciones a ejecutar con miras a intervenir situaciones problemáticas que se estén presentando.

Elaboración propia con base en los trabajos realizados en la estrategia durante el tiempo de las prácticas 2020-2021.

### 11.4.3 ESTRATEGIA JUNTOS SOMOS ESCUELA

Tema	
<b>Fiesta de fin de año</b>	
Fecha	15/12/2021
Número de participantes	85 personas entre administrativos, empleados de los laboratorios y docentes.



Cantante interpretando “la raza, de los Billos” frente a empleados de la Escuela de Microbiología en la fiesta de fin de año.

Este encuentro, que contó con la participación de más de 80 personas, se realizó entre la 1 y las 4 pm. Hubo dinámicas, juegos, adivina las canciones y hasta se jugó bingo. Hubo varios ganadores de premios en bonos o anchetas. También se dio lugar a las emociones, habló la coordinadora de bienestar, Diego el de comunicaciones y el director Ricardo, posterior a esto hablaron diferentes docentes y empleados con la intención de dar un claro mensaje. “Gracias” se expresaron cantidades de razones para dar las gracias de parte y parte por hacer grande a la Escuela. Hubo lágrimas y escenarios conmovedores y finalmente hubo música, tangos, salsa y música decembrina.

Para este encuentro preparé un escrito de agradecimiento enmarcado en el contexto de la pandemia, de los tiempos de alegría, los tiempos difíciles y el valor de la solidaridad

como opción para apoyarnos los unos a los otros, sin embargo, se me presentó un inconveniente, no pude ingresar de manera puntual y perdí la oportunidad de leerlo. Luego no se dio un nuevo espacio para leerlo y por ende, quedó como carta para enviarse vía correo electrónico a través de Diego el de comunicaciones. Adjunto imagen de la carta “un mensaje para recordar” cuyo apartado final dice:

Si hoy la estás pasando mal, dilo, no tengas miedo porque el mundo está lleno de personas preciosas capaces de ponerse en tu lugar. Personas que no te solucionarán los problemas, pero que por lo menos te acompañarán para que te des cuenta de que no estás solo ni sola.

Tenemos la certeza que las personas que nos rodean son maravillosas, hermosas y solidarias, así como tú.

Bienestar Escuela Microbiología,

Cristian Tobón Zapata. Practicante de Trabajo Social

Diciembre 2020

### ¡Un mensaje para recordar!

Los años bisiestos, años con 366 días han tenido sus mitos y supersticiones, me pregunto si alguna vez escuchaste a personas mayores decir que son años de mala suerte. Es curioso entrar a mirar como esas opiniones que han trascendido de generación en generación se pueden soportar en hechos que ocurrieron en años bisiestos como los siguientes: en abril de 1912 se hundió el Titanic dejando una cifra de 1514 personas fallecidas, en 1936 comenzó la guerra civil española que dejó más de 500 mil muertos, en 1940 se construyó en Polonia uno de los campos de concentración donde la Alemania Nazi dio de baja a más de un millón de personas. En 1948 fue asesinado Mahatma Gandhi, en 1968 asesinaron a Martin Luther King y en 1980 a John Lennon.

Ahora, en el bisiesto del año 2020 el mundo entero se ve sorprendido por el coronavirus que ha dejado más de 1.600.000 fallecidos. En las redes sociales es fácil encontrar imágenes en las que se pide que se acabe este año porque ha sido un año muy malo. En verdad, muchas personas enfermaron, perdieron algún familiar, amigo o perdieron su empleo. En verdad, es indiscutible que ha sido un año extraño, como si esos mitos ancestrales fueran realidad y como si cada 4 años por solo tener un día más, la vida se hiciera más difícil.

Pero, para tratar de romper esos mitos, hay años con 365 días en los que suceden tragedias inesperadas e inexplicables, también hay accidentes y fallecen personas. Cada año, sea bisiesto o no también trae sus dificultades. Tradicionalmente, cada 31 de diciembre deseamos un feliz año a familiares, amigos, vecinos y eso no lo cambia nadie. ¡Siempre volveremos a desear un feliz año sea bisiesto o no!

Es verdad que cada año es incierto y que cada día trae su afán, que la vida a veces es sencilla y alegre y otras veces es lenta y complicada. Pero esa incertidumbre tiene su medicina y se llama solidaridad. La solidaridad como valor, te da la voluntad de apoyar de manera incondicional a otras personas. Puede ser que tu estés bien, que todo marche perfecto por tu vida. Pero gracias a este valor adquieres esa empatía necesaria para ponerte en los zapatos de quien la esté pasando mal y aprendes a preocuparte por el bienestar de otras personas.

Este 2020 puso a prueba nuestra solidaridad, hemos gozado del placer de haber ayudado a otras personas, sin necesidad de vanagloriarnos sabemos lo bonito que se siente aportar un granito de arena en la vida de alguien. Si por otro lado, atravesamos momentos difíciles seguramente la vida nos puso en la vida a personas que nos apoyaron y nos ayudaron a salir adelante. Este fue el año para sacar al frente la resiliencia que llevamos por dentro. Si tu estás bien hoy, es tu oportunidad para recordar que puedes ayudar a otros.

Si hoy la estás pasando mal, dílo, no tengas miedo porque el mundo está lleno de personas preciosas capaces de ponerse en tu lugar. Personas que no te solucionarán los problemas, pero que por lo menos te acompañarán para que te des cuenta de que no estás solo ni sola.

Tenemos la certeza que las personas que nos rodean son maravillosas, hermosas y solidarias así como tú.

Bienestar Escuela Microbiología,

Cristian Tobón Zapata. Practicante de Trabajo Social

Diciembre 2020

Tema

Novena de aguinaldos

Fecha

Días hábiles del 30 de noviembre al 11 de diciembre 2020

Las novenas de aguinaldos son tradicionales y tienen mucha acogida porque se realizan rifas y son bastantes los ganadores. Bienestar de la Escuela de Microbiología estuvo a cargo de la última novena el día 11 de noviembre y en esta se entregaron 340.000 pesos distribuidos en 9 bonos. Los ganadores fueron los mejores participantes en juegos como kahoot, quien quiere ser millonario el cual ayudé a coordinar, juego de imágenes y encuentra determinada figura dentro de una imagen.

Elaboración propia con base en los trabajos realizados en la estrategia durante el tiempo de las prácticas 2020-2021.

<b>11.4.4 ESTRATEGIA COMPARTIENDO SABERES</b>	
<b>Tema</b> <b>Hablemos de estar en casa</b>	
Fecha	25/11/2020
Responsable	Kathy Anaya Contreras y Cristian Tobón
Número de participantes	3 empleados de los laboratorios, una de gestión y seguridad en el trabajo y dos del área administrativa.

**HABLEMOS DE...**

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA  
Escuela de Microbiología

MIÉR.  
25 NOV  
10 A.M.

**Estar en casa**

Hablemos de la cotidianidad de estar en casa más tiempo de lo normal y los retos que esto trae consigo, la rutina, la convivencia y su lado divertido.  
¡Acompáñanos y comparte con nosotros!

**MEET:**  
eqy-ryzw-gva

**Tema**

Flyer usado para la invitación al encuentro

Los estudiantes a cargo de esta línea de trabajo, estuvieron al frente de este encuentro para el que se convocó a empleados de los laboratorios y a docentes sin embargo solo se contó con la participación de 3 personas, empleados del banco de sangre. Fue un espacio ameno, propicio para el diálogo como se advirtió desde el comienzo y se dio la particularidad de que posterior a la invitación accedieron a encender la cámara. Eran empleados colegas del mismo laboratorio pero que solo se conocían por haber compartido espacios y denominarse compañeros de trabajo. Este encuentro permitió una cercanía hacia sus hogares, sus hobbies, sus relaciones y lugares que habitan tanto física como emocionalmente.

<b>Hablemos de inteligencia financiera</b>	
Fecha	25/11/2020
Responsable	Nubia Arango (conferencista Cooproudea)  Acompañante: Cristian Tobón
Número de participantes	A parte de la conferencista, de Claudia Agudelo la coordinadora de bienestar y del practicante Cristian Tobón se contó con la participación de otras 6 personas entre docentes, estudiantes y empleados de los laboratorios

**HABLEMOS DE...**

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA  
Escuela de Microbiología

MIÉRCOL  
25 NOV  
4 P.M.

**Finanzas**

Únete a este encuentro sobre inteligencia financiera, para entender nuestra relación con el dinero y adquirir habilidades para el manejo de las finanzas personales.

**MEET:**  
yfp-whxk-avz

Flyer usado para la invitación al encuentro

En este encuentro se contó con la participación de 9 personas entre estudiantes, empleados y la coordinadora de bienestar. Sobre el tema, como desarrollar inteligencia financiera para alcanzar libertad financiera y no depender de nadie ni trabajar donde no se quiere trabajar se presentaron 5 claves de la universidad de la vida como lo denominó la doctora, que son necesarias para alcanzar dicha libertad. Finalmente, también se realizó test para determinar el grado de comprador compulsivo de cada participante, pero su resultado no se reveló.

**Tema**

**Hablemos de veganismo**

Fecha	26/11/2020
Responsable	Titular: Natalia Valencia (jefe de formación académica de la Escuela de microbiología.  Acompañante: Cristian Tobón
Número de participantes	Se contó con la participación de 13 personas entre estudiantes, docentes y empleados



Flyer usado para la invitación al encuentro

El practicante a cargo para esta actividad, Cristian Tobón estuvo al frente, moderando e introduciendo la estrategia de compartiendo saberes para el encuentro de hablemos de veganismo que fue dirigido por la jefe de formación de la Escuela de Microbiología

Natalia Valencia y contó con la participación de empleados de los laboratorios, docentes y estudiantes. Participaron 13 personas aproximadamente y fue un tema que, desde la experiencia, las preguntas y las múltiples voces abrió nuevos escenarios de participación.

Elaboración propia con base en los trabajos realizados en la estrategia durante el tiempo de las prácticas 2020-2021.

<b>11.4.5 Estrategia Habilidades para la Convivencia y el Buen Vivir</b>	
<b>Tema</b> <b>Regulación de emociones</b>	
Fecha	09/09/2020
Responsable	Titular: David Vélez Trujillo (practicante de Psicología)  Acompañante: Cristian Tobón
Número de participantes	17 personas del Banco de Sangre de la Clínica León XIII
<b>Tema</b> <b>Regulación de emociones</b>	
Fecha	11/09/2020
Responsable	Titular: David Vélez Trujillo (practicante de Psicología)  Acompañante: Cristian Tobón
Número de participantes	22 personas del laboratorio docente, asistencial e investigativo de la IPS Universitaria

Juntos Somos Escuela.

## Regulación de las emociones: Identificación y control desde uno mismo.

¿No sabes si estás feliz, triste o enojado? ¿Ni tu familia, ni amigos te entienden, a veces, ni tú mismo?

Únete para hablar de las emociones, la función que cumplen en nosotros y cómo podemos gestionarlas.

Lunes 7 de septiembre.  
7:00 a.m.  
Código en meet: zpz-ridc-esp



 **UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA**  
Escuela de Microbiología

**Flyer usado como invitación al encuentro**

La charla se enfocó en la explicación del proceso emocional, la identificación de las seis emociones principales, algunas emociones sociales y la funcionalidad de aprender a regularse emocionalmente.

**Estos son los nombres y correos de las personas de participaron del encuentro y diligenciaron el formulario**

Nombre	Correo
HERNANDO	lorenacarreno.19

AUGUSTO	@gmail.com
GONZALEZ	magugu9703@gm
GOMEZ	ail.com
Lina Grajales	bancodesangreleo
Escudero	nxiii@udea.edu.co
Ana Mercedes	apoyocalidadbanc
Becerra rojas	osangre@udea.ed
Tatiana Arango	u.co
Carbonó	veronica940505@
Gloria Luz	hotmail.com
Jaramillo Escobar	krestrepo2912@g
José Alejandro	mail.com
Echavarria Uribe	dtbancosangreleon
NATALIA	xiii@udea.edu.co
ANDREA	vpineda20@yahoo
TEJADA	.com
PATIÑO	lucyrestrepoc2805
Maritza Ruiz Ruiz	@gmail.com
Lorena Carreño	cesarherrera21@h
Merchán	otmail.com
Margrey Gutiérrez	ana.becerra.rojas
Gutiérrez	@gmail.com
Jaiver Patiño	apoyocalidadlable
Carreño	onxiii@udea.edu.c
JHON JAIRO	o
LONDOÑO DIAZ	tatianacarbono@h
Julian David	otmail.com
Echeverri	hergon55@hotmai
Restrepo	l.com
Karen Stefanía	apoyocalidadlabor
Restrepo	atoriodocenteasist
Velásquez	encial@udea.edu.c

Yeny Consuelo Mesa Vásquez	o trilloncasdavid@g mail.com
Claudia Maritza Patiño Chaverra	sol.ramirez@udea. edu.co
Alba Nora Patiño García	glorialuzje@hotm ail.com
Luz Clementina Restrepo	mary8321@hotma il.com
Julián Mesa Sierra	il.com
Alina María Tamayo Posada	sistemasservicios microbiologia@ud ea.edu.co
Jennifer Florez Duque	ea.edu.co
María Patricia Ospina Gallego	coordinacionlabor atorioleonxiii@ud ea.edu.co
Verónica María Alvarez Manco	estefania.barriento s@udea.edu.co facturacionlaborat oriodocente@udea .edu.co alejoechavarria4@ gmail.com macaesma@yahoo .es jhon.londono@ud ea.edu.co j_mesasierra@yah oo.com mariapospina@hot mail.com limagres@gmail.c om

	alejandra.arboleda a@udea.edu.co jmu- 401@hotmail.com yeny_mesa@yaho o.com atamayo2008@hot mail.com
--	--

**Del número de personas que se inscribieron en el formulario algunas plantearon los siguientes comentarios sobre los encuentros de regulación de emociones:**

- Todo está muy bien
- Excelente actividad
- Muy apropiado. ¡Muchas gracias!
- Excelente
- Ayuda a mejor calidad de vida
- Un tema muy pertinente
- Charlas chéveres
- Comprender los sentimientos, hablar de ellos, manejarlos, son algunos de los mayores retos del ser humano.
- Es interesante que estén pendientes de nosotros, ya que estamos manejando situaciones difíciles y llenas de muchas emociones. Me gustaría que fuera más constante y trabajamos con nuestras personalidades desde nuestra niñez, para mejorar las actitudes, que nos ayudará a mejorar en nuestra vida laboral.
- Buena temática, a veces se nos hace difícil expresar o hablar de las emociones
- Excelente charla, muchas gracias
- Esperando que nos sirva muchísimo para el momento que estamos viviendo.
- todo estuvo muy bien, muchas gracias.

<b>Tema</b> <b>Adaptación al cambio (zonas de confort, pánico y aprendizaje y habilidades para afrontar el cambio).</b>	
Fecha	23/10/2020
Responsable	Cristian Tobón
Número de participantes	45 personas, empleados del laboratorio docente, asistencial e investigativo de la IPS Universitaria
<b>Tema</b> <b>Adaptación al cambio (zonas de confort, pánico y aprendizaje y habilidades para afrontar el cambio).</b>	
Fecha	04/12/2020
Responsable	Titular: Cristian Tobón  Acompañante: Kathy Anaya
Número de participantes	19 personas, empleados del Banco de sangre de la Clínica León XIII

Juntos Somos Escuela.

# Adaptación al cambio

¿Qué son las zonas de confort, pánico y aprendizaje? ¿Cómo salir de las zonas de confort y pánico?

Si quieres saber más, acompáñanos en este encuentro y conozcamos algunas habilidades para adaptarnos al cambio.



**Viernes 04 de diciembre**  
**07:15 a.m-08:00 a.m**  
**Código en meet: zpz-ridc-esp**



**UNIVERSIDAD  
DE ANTIOQUIA**  
Escuela de Microbiología

Flyer usado como invitación al encuentro

Estos son los nombres y correos de los participantes que diligenciaron el formulario y el servicio al que pertenecen

Nombre	Correo	Servicio
Alejandra	alejandra.arb	Laboratorio
Arboleda	oledaa@ude	Docente

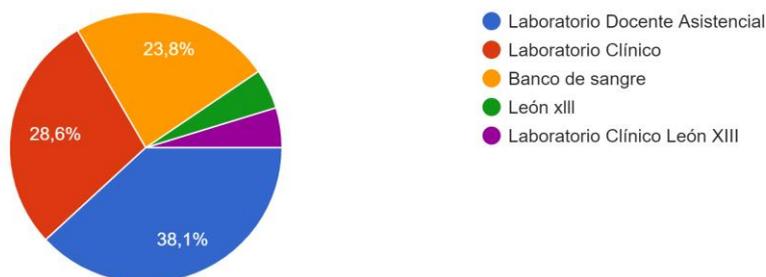
	a.edu.co	Asistencial
LINA PATRICIA CARO SALDARRI AGA	lina.caro@u dea.edu.co	Laboratorio Docente Asistencial
Julio César Fernández Chica	julio.fernand ez@udea.ed u.co	Laboratorio Docente Asistencial
Rodrigo Ivan Mesa Lopez	compraslabo ratoriodocen te@udea.edu .co	Laboratorio Docente Asistencial
CECILIA RODRIGUE Z ALVAREZ	cecilia.rodri guez@udea. edu.co	Laboratorio Docente Asistencial
Jannet zapata	dtlaboratorio docente@ud ea.edu.co	Laboratorio Docente Asistencial
Alba Nora Patiño Garcia	apoyocalida dableonxiii @udea.edu.c o	Laboratorio Clínico León XIII
Jhon Jairo Londoño Díaz	jhon.london o@udea.edu. co	Laboratorio Docente Asistencial
Claudia Patricia López	claudia.lope z1@udea.ed u.co	Laboratorio Docente Asistencial

Bedoya		
Vicky María Gómez López	perlesvans@ hotmail.com	Laboratorio Clínico
Luisa Fernanda Campuzano López	campu2009 @hotmail.co m	Laboratorio Clínico
Leidy Carolina Revelo Calle	leidyc3008 @gmail.com	Laboratorio Clínico
Esther Salinas	salinass1234 58@gmail.c om	Laboratorio Clínico
Angel Natalia Mendoza Rojo	angelnatalia mendoza@g mail.com	Laboratorio Clínico
Licely perea sánchez	lizpereasanc hez@hotmail l.com	León XIII
Kelly Johana Galeano Hernández	kochkey22 @hotmail.co m	Laboratorio Clínico
Sara Arboleda Londoño	bancosangre @udea.edu.c o	Banco de sangre
Jenniffer Florez		Banco de sangre
Karen	krestrepo291	Banco de

Restrepo	2@gmail.com	sangre
César Augusto Viana Martínez	facturacionbancodesangre@udea.edu.co	Banco de sangre
Margarita Gómez	apoyocalidadbancosangre@udea.edu.co	Banco de sangre

Del total de personas que diligenciaron el formulario de participación se obtuvo que el 38,1 pertenece al Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo; el 28,6 al Laboratorio Clínica León XIII y el 23,8 al Banco de sangre. Así se expresa en el siguiente gráfico.

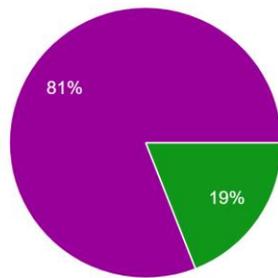
Perteneces a:  
21 respuestas



Frente a la pregunta ¿Qué tan pertinente (adecuado-oportuno) te parece el tema propuesto? Se obtuvo que: para el 81% de los participantes el tema fue totalmente pertinente y para el 19% restante fue pertinente

calificanos de 1 a 5, ¿Qué tan pertinente (adecuado-oportuno) te parece el tema propuesto?

21 respuestas



- 1: No es pertinente
- 2 poco pertinente
- 3 medianamente pertinente
- 4 Pertinente
- 5: Totalmente pertinente

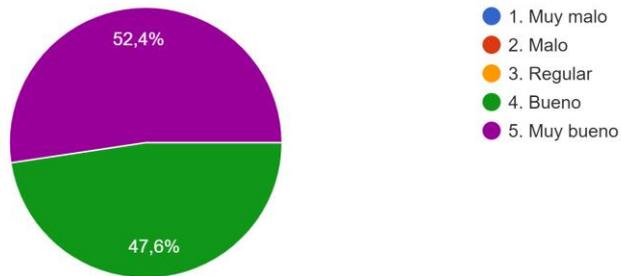
Como método usado en la presentación se diseñó en power point el juego quien quiere ser millonario que se muestra en la siguiente imagen.



El juego quien quiere ser millonario como método usado para la presentación obtuvo los siguientes resultados: para el 52,4% fue muy bueno y para el 47,6% fue bueno

Califícanos de 1 a 5, ¿Qué te pareció el método usado para la presentación?

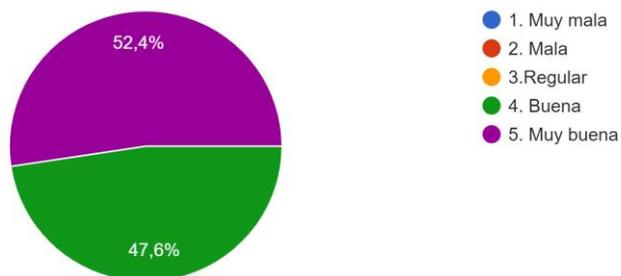
21 respuestas



La presentación realizada por el expositor recibió la misma calificación

Califícanos de 1 a 5, ¿Qué te pareció la presentación?

21 respuestas



Los comentarios recibidos fueron los siguientes:

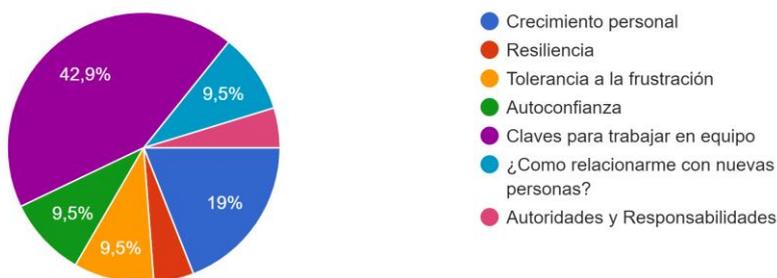
- Gracias por los espacios
- Excelentes espacios para la interacción
- ¡Muchas gracias!
- Este tema me pareció muy importante porque aplica en muchos aspectos, no solo lo laboral, también a nivel personal y político. Somos una sociedad temerosa.
- Excelente el espacio.
- Muy buena presentación

Con miras al diseño y planeación de futuros encuentros se preguntó a los participantes sobre su interés y se encontró que:

- 42,9% manifiesta que el siguiente tema debe ser: claves para trabajar en equipo
- 19% crecimiento personal
- ¿cómo relacionarme con nuevas personas?, autoconfianza y tolerancia a la frustración fueron 3 temas que obtuvieron un 9,5% cada una
- Autoridades/responsabilidades - y resiliencia obtuvo un 4,8% cada una.

¿Qué tema te gustaría que sea presentado en los siguientes encuentros?

21 respuestas



## Tema

### Adaptación al cambio parte n° 2, claves para trabajar en equipo

Fecha	13/11/2020
Responsable	Cristian Tobón y Kathy Anaya (nueva practicante de Trabajo Social para el programa de bienestar y clima laboral quien dio inicio a sus prácticas en el mes de octubre del 2020)
Número de participantes	39 personas, empleados del laboratorio docente, asistencial e investigativo de la IPS Universitaria

Juntos Somos Escuela.

# Claves para trabajar en equipo

Salir de la zona de confort y adaptarnos a los cambios es mejor cuando se trabaja en equipo.  
Acompáñanos a este encuentro para conocer algunas claves sobre cómo trabajar con el apoyo de otras personas.



**Viernes 13 de noviembre**  
**11:00 a.m.**  
**Código en meet: zpz-ridc-esp**

 **UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA**  
Escuela de Microbiología

Flyer usado como invitación al encuentro

Se dialoga respecto a lo qué es un equipo de trabajo y la diferencia que tiene al trabajo en grupo. Además, a partir de la herramienta de Mentimeter, se utiliza, para conocer sus conocimientos previos frente a los valores que ellos reconocen como necesario para trabajar en equipo, mencionando mayormente el respeto, la comprensión y la confianza.

En cuanto a la participación se contó con 34 personas. Solo 9 participaron de la evaluación y estos son los resultados:

Sobre la estrategia y la manera en que se realizó la presentación 5 personas afirmaron que muy buena, 4 que buena y ninguna indicó que fue regular.



Por otro, el 100% de quienes participaron de las preguntas, afirmó que el tema fue totalmente pertinente.



Elaboración propia con base en los trabajos realizados en la estrategia durante el tiempo de las prácticas 2020-2021.

## **11.5 ACOMPAÑAMIENTO EN EL PROCESO DE PRÁCTICA**

### **11.5.1 Asesorías Académicas**

Desde que se tuvo claridad acerca del campo donde se desarrollaría la práctica académica profesional, fue asignado el acompañamiento por parte de la academia a la docente Nora Cano Cardona. En primer momento la asesora a cargo se comunicó con cada practicante para informar acerca de la responsabilidad de acompañar a las practicantes y el practicante seleccionado para los procesos de la institución elegida, en este caso la Unidad de Bienestar de la Escuela de Microbiología.

Días previos a la inserción al campo de práctica, estuvimos en un pequeño encuentro grupal donde se realizó el acta de Inicio; en dicho encuentro estuvo presente la asesora académica, practicantes, auxiliar y la acompañante institucional- coordinadora de la Unidad de Bienestar donde se llevaría a cabo la intervención, en miras de conocer a las nuevas practicantes y generar una buena articulación al equipo. A destacar, el espacio generado permitió la interacción entre la practicante que finalizaba su proceso y las practicantes que llegaban para continuar, propiciando a su vez un reconocimiento del trabajo que la practicante que se encontraba realizando.

Se establecieron periódicamente asesorías para hablar acerca del proceso de la práctica, asesorías acordadas los miércoles cada 15 días; donde se apartaba el espacio para conversar acerca de las dificultades, mejoras, y fundamentación que permitiera abordar el campo de la manera más asertiva de acuerdo con las dificultades y fortalezas que allí se encontraban. Se resalta la elaboración de informes semanales a petición de la asesora académica, los cuales permitieron en gran medida dar cuenta del trabajo, la planeación y el desarrollo de actividades que diariamente se llevaba a cabo en el campo, y de la cual también permitió ser una gran herramienta al momento de poder registrar y consolidar información de lo realizado en todo el proceso de la práctica académica; pues era claro la sobrecarga laboral y que en algún momento fue manifestado por dichos estudiantes en las asesorías realizadas con la asesora.

Los espacios de las asesorías, fue también un espacio dedicado para que los practicantes pudieran expresar sus inquietudes y sus sentires frente al proceso en gestión, se tuvo como un espacio de reflexión sobre la intervención realizada en el campo de prácticas, el papel del Trabajo Social en el proceso de la disminución de los niveles de deserción y recursos públicos asignados para esta misma labor. Estos espacios se vuelven ganadores en el proceso académico y en el proceso de formación de futuros profesionales a puertas de salir al campo laboral.

### 11.5.2 Acompañamiento institucional

En primer momento cuando se inicia el proceso de práctica, el acompañamiento que se genera por parte del equipo de la Unidad de Bienestar de la Escuela y la acompañante institucional- coordinación fue muy positivo, y cercano; cabe resaltar que para ese momento el equipo contaba con otra practicante perteneciente al área de educación física y deporte a parte de la practicante de trabajo social que se encontraba en ese momento, y dos auxiliares SEA. En su totalidad el equipo estaba conformado por mujeres. Cada una de las compañeras que conformaba el equipo de trabajo en ese entonces, estuvieron a disposición para conversar acerca de las actividades y procesos que cada una acompañaba.

En la inserción al campo y posterior empalme, en gran medida la compañera practicante de Trabajo Social fue la encargada de instruir y acondicionar al equipo de practicantes que encabezaría cada uno de los procesos y estrategias, especialmente en la línea de permanencia. Aunque la practicante que se encontraba en ese entonces, dentro de sus funciones también estaba hacerse cargo de los procesos de clima laboral, por algunas razones su trabajo estuvo enfocado a toda la línea de permanencia estudiantil. En lo que respecta a clima laboral, se acordaron entre semana algunos encuentros en donde la coordinadora quien conoce más acerca de los procesos que se han venido desarrollando, comunicaría y explicaría a los practicantes sobre lo que se ha realizado desde esa línea de trabajo para así poder ubicar mejor a quien se encargaría de activar el programa.

Como se ha venido mencionando a lo largo del documento **esta práctica ha sido desarrollada en tiempos de pandemia**, donde por claras razones no se logró llevar a cabo la práctica académica presencial que permitiera tener un acercamiento mucho más cercano con

quienes hacen parte de la Unidad de Bienestar y por supuesto recibir y reconocer los procesos de trabajo de una manera más directa.

Se resalta la disposición que tuvo siempre la acompañante institucional en sentido de poder generar espacios de conversación donde no sólo se habla de trabajo, sino de poder conocer generalidades acerca de cómo se encuentra cada una(o), sentires, y dificultades con respecto al trabajo que se realiza; la sensibilidad que tiene para atender e intentar resolver situaciones que aquejan a estudiantes con situaciones complejas y la gran capacidad de gestión que favorece los procesos dentro de la Unidad de Bienestar.

En general, la acompañante institucional se presta y es flexible ante la realidad que se vive en medio de la virtualidad, es paciente con los procesos; pues debido al medio en el que se realizan las prácticas, la comprensión de los procesos, actividades e información de las líneas de intervención, se ha vuelto más compleja para los practicantes por lo que la iniciación de la intervención estuvo más lenta y pausada a pesar de las actividades cotidianas de la misma escuela.

Por lo anterior, se establecen acompañamientos institucionales con la coordinadora de Bienestar inicialmente cada ocho días, donde se evalúan las actividades realizadas durante la semana en curso y se refuerza y se explica las responsabilidades de cada practicante; durante el pasar de dicha práctica se establecen que los acompañamientos se seguirán realizando cada 15 días.

### **11.5.3 Encuentros interinstitucionales UdeA e institución**

Para efectos de la práctica académica se han realizado algunos encuentros puntuales entre la Unidad de Bienestar de la Escuela y la Universidad, que en este caso se ve representada por la Unidad de práctica del programa de Trabajo Social, en cabeza de la asesora académica encargada de acompañar el proceso de los practicantes que brindaron acompañamiento a los procesos que desde la Unidad de bienestar de la Escuela de Microbiología se realizan.

En un primer momento entre los encuentros realizados sobresale el llevado a cabo para efectos de la instalación de los practicantes al campo, en donde se abordaron aspectos importantes a tener en cuenta como los posibles horarios de trabajo, algunas de las actividades

que relacionan los programas (permanencia y clima laboral) y la posibilidad de reactivar estrategias que han presentado un bajo nivel de participación.

Como segundo encuentro interinstitucional se destaca la reunión de seguimiento liderada por la asesora académica, y realizada a mediados del proceso de práctica, donde se abordaron generalidades del transcurso de este, y sobre el desempeño que hasta ahora ha tenido el equipo de practicantes, buscando retroalimentar y fortalecer lo que hasta el momento se ha realizado. Este encuentro fue importantísimo, pues se estableció y aclaró las actividades propias que deben realizar los practicantes, se realizó una reflexión en torno a la necesidad que haya un profesional de las ciencias sociales adicional en la Unidad de Bienestar, ya que en medio de tanto activismo y de las líneas de intervención, es necesario que haya un responsable directo y que realice seguimiento continuo a las actividades y por último en este encuentro se conversó acerca del apoyo económico que en un principio se les informó a los practicantes que tendrían y la gestión que se había realizado hasta el momento para que este fuera entregado. En este encuentro ambas partes estuvieron flexibles y abiertas a los acuerdos realizados.

## 11.6 LA INSTITUCIÓN DE PRACTICA SUS RECURSOS Y RELACIONES

Desde los recursos materiales asignados a la Unidad de Bienestar de la Escuela de Microbiología, los practicantes no tuvieron la oportunidad de conocer las instalaciones y recursos físicos asignados para el bienestar por razón de la contingencia sanitaria pero las compañeras del equipo de trabajo, en una de las reuniones semanales, compartieron de que se cuenta con una oficina ubicada en (...), compartieron fotos locativas para reconocer dicho espacio y según la practicante anterior en su informe final de prácticas manifiesta que:

“cuenta con una oficina propia para el trabajo del equipo, cuenta con equipos de cómputo, una impresora y material de oficina para desempeñar las actividades; tiene asignado un presupuesto anual para la compra de materiales y para la impresión de documentos a color, poster, entre otro material publicitario al interior de la Universidad. De igual manera puede disponer de las aulas de la Escuela o de otras facultades bajo petición, siempre y cuando estén disponibles, así como de la Sala de Consejos y a las aulas del Coworking del Edificio de Extensión, para reuniones con administrativos, con el personal docente y de los servicios.” (Fajardo, C. Pág.137).

En el momento del desarrollo de la práctica, esta es realizada en medio de la virtualidad a través de plataformas digitales; el Bienestar tiene cuentas de app por las cuales se trabaja de manera virtual en todo el desarrollo de las actividades y procesos pertenecientes. Se tiene cuentas a nombre de la escuela de aplicaciones como Geneally, Canva, Mentimeter entre otras; adicional de que se trabaja generalmente reuniones y encuentros a través de la plataforma Google meet.

En algunas actividades como las novedades como las novenas de fin de año, se dieron algunos bonos de regalo y/o anchetas a los ganadores, se tiene conocimiento que el presupuesto para dicha actividad se recogió entre los directivos y administrativos de la Escuela de Microbiología.

Es claro que el Bienestar de la escuela, cuenta con un enorme y valioso recurso humano para el desarrollo de las intervenciones realizadas, cuenta con un equipo de cinco practicantes de Trabajo Social, un practicante de Psicología, una auxiliar Sea que también es estudiante de Psicología y comparte su conocimiento de la carrera y apoya todos los encuentros, y se cuenta con la coordinadora del Bienestar que es Comunicadora Social. Todos desde su experiencia y formación dentro del campo profesional en el cual se encuentra cada uno, aporta, construye e interviene en las líneas de intervención de este campo. Sin dejar de lado el recurso humano tan especial que es el apoyo de los estudiantes que se encargan de realizar la labor y rol de mentores, monitores y estudiantes tutores; adicional de algunos docentes que aún ejercen su labor de acompañamiento y direccionamiento a los estudiantes en docentes tutores.

En este punto es importante también resaltar que se cuenta con un comunicador, quien se encarga de difundir por redes sociales y correo electrónico, toda la información sobre actividades y encuentros próximos a realizar; este se encarga de revisión redacción y ortografía antes de distribuirla. En algunas ocasiones, la distribución de esta información de interés se realiza directamente desde el bienestar, ya que a veces es un poco urgente la divulgación de esta y no se ve necesario esperar a que el comunicador la revise y la publique, pues este tiene gran demanda de trabajo en el interior de la escuela.

Es importante resaltar, que se hace necesario contar con un profesional vinculado laboralmente desde la universidad para el área de permanencia, pues es indispensable tener continuidad en los procesos realizados por los practicantes y garantizar que se siga con la intervención para que no se fracturen las relaciones con los estudiantes y docentes ante el

cambio continuo de practicantes; se ve necesario un recurso humano en el área de clima laboral, que sea permanente y que tenga experiencia y conocimiento de esta línea para la intervención a realizar con docentes y empleados. Todo esto visto también con aras a fortalecer el acompañamiento a las líneas de trabajo y también visto desde la carga de actividades y procedimientos saturados a cargo de la coordinadora de bienestar.

### 11.7 PRINCIPALES RESULTADOS, APORTES Y DIFICULTADES

- Contribuir al desarrollo de las estrategias que soportan los programas de permanencia estudiantil y clima laboral en aras de fortalecer los procesos que dentro de cada línea de trabajo se llevan a cabo, con el propósito de generar bases sólidas que permitan el buen seguimiento y la evaluación a las actividades que se realizan.
- Continuar con los acompañamientos y seguimientos a estudiantes atendidos al inicio de la pandemia por el SARS-CoV-2 o Covid-19 con el propósito de brindar y generar escucha, orientación para el acceso a servicios que ofrece la Universidad, apoyo de tipo económico y remisión, según los casos que requieran de acompañamiento de tipo psicológico (psico orientación).
- Apertura a encuentros formativos para estudiantes mentores, en miras de poder aportar al quehacer y al fortalecimiento de su labor y rol como acompañantes estudiantiles, además de poder instruirse sobre temáticas de interés que les sirve como herramienta para afrontar situaciones en la cotidianidad y en el desempeño como mentores.
- Aunque el nivel de asistencia a los encuentros de padres variaba constantemente, se resalta que a pesar de que los procesos fueron desarrollados por la situación actual desde la virtualidad, siempre se contó con participación de padres y madres de familia interesados en conocer e instruirse sobre temáticas que les permitiera ser apoyo a sus hijo(a)s desde el ingreso a la universidad.
- De acuerdo con las necesidades evidenciadas por los y las estudiantes de la Escuela de Microbiología a el acceso de los diferentes canales de atención para la gestión de solicitudes, se diseña desde la línea de permanencia una guía o ruta de las unidades y/o departamentos con sus respectivos contactos, números telefónicos y correo electrónico,

para el mejor diligenciamiento, según los casos o las necesidades de los estudiantes para su respectivo trámite.

- Aportar un poco a la fundamentación y construcción de las líneas de intervención desde el área de permanencia y clima laboral. Insumo importante para la Escuela de Microbiología y futuros practicantes.
- Construcción de aporte en la propuesta de intervención desde los docentes tutores, llamados docentes por la permanencia, propuesta de actividades a seguir y acompañamiento a los estudiantes y que a través de esto se pueda contribuir a la disminución de los niveles de deserción.

### **11.7.1 Dificultades**

- Cuando se inicia la práctica y posterior inserción al campo, en la exploración de los documentos y archivos almacenados en la unidad de drive de la Unidad de Bienestar de la Escuela, se evidencia una gran fragmentación de la información dificultando el reconocimiento de contenido que relacionan a las líneas de trabajo (permanencia y clima laboral)
- No fue posible distinguir claramente diagnósticos que soportaran la fundamentación de algunos de los programas, especialmente en el programa de permanencia estudiantil
- Se evidenció al principio sobresaturación de actividades, para un equipo pequeño, que si bien, cada uno realizaba actividades puntuales, el nivel de las actividades programadas según las estrategias a veces no se articulaba según los tiempos, puesto que en gran medida lo planeado se materializaba en trabajo operativo que requería de toda una preparación y que generaba agotamiento al tener tantas actividades en tiempos relativamente cercanos para su ejecución.
- Aunque se contó con espacios de seguimiento con la coordinadora, al principio del proceso fue tedioso familiarizarse con el trabajo dentro del campo, puesto que por las condiciones en las que se desarrollaba la práctica, es decir de manera virtual, se requería

de un acompañamiento institucional que garantizara el mejor reconocimiento de los procesos y del desarrollo de cada uno.

- Bienestar de la Escuela de Microbiología sólo cuenta con una sola profesional a cargo para toda la oferta que maneja la Unidad, aunque sobresale el hecho de que dentro de la misma se encuentran practicantes y auxiliares, es preciso que haya más profesionales para el apoyo a los diferentes programas que puedan garantizar un mejor abordaje de los procesos y la continuidad de estos.
- En cuanto al apoyo económico para los practicantes, en un principio desde las ofertas laborales para practicantes de Trabajo Social, se ofreció el incentivo de \$200.000 COP mensuales; cuando se inicia el campo de práctica se informa que la Universidad saca un comunicado de austeridad por lo que este apoyo no se realizará. Se conversa con la coordinadora y la necesidad de este apoyo, pues los practicantes en sus casas estaban consumiendo energía y sus recursos como equipo portátil y teléfono móvil para realizar las labores que correspondía y beneficiaban a la unidad de bienestar. Se autoriza el pago de este beneficio, pero solo se pagan los dos meses restantes del año 2020, al inicio del 2021 se debe realizar de nuevo la solicitud para el pago de los meses restantes.
- Se da inicio tardío al acompañamiento telefónico de estudiantes en situaciones críticas, a los cuales se debía realizar seguimiento durante todo el tiempo de contingencia y después en la cuarentena selectiva; ya que no se tenía el recurso económico para realizar recargas de minutos a los celulares de los practicantes.
- Se ve necesario la vinculación directa de profesionales de Psicología y Trabajo Social que se encarguen de la continuidad de los procesos y acompañamiento, sin que estos se vean afectados en los tiempos por el cambio de practicantes.

## **11.8 CONSIDERACIONES Y/O ACCIONES DE MEJORA**

- Si bien la Unidad de Bienestar cuenta con una profesional encargada quien se encuentra en el área de la coordinación, y con practicantes para el avance de los procesos de las líneas de trabajo, es necesario que desde esa unidad se piense en la vinculación de más profesionales que puedan hacerse cargo directamente de las grandes programas que

soportan las estrategias, puesto que cada semestre se ven afectados los procesos porque los practicantes culminan su trabajo y no hay inmediatamente quien acompañe los procesos y de continuidad a las actividades que responden a la planeación que se estipula cada semestre.

- Se hace necesario que desde la Unidad de Bienestar de la Escuela se trabaje por la consolidación de datos cuantitativos y cualitativos importantes que relacionan la permanencia de los estudiantes, a destacar, por ejemplo, la importancia de saber cuáles son las asignaturas que le presentan más dificultades a los estudiantes, quienes se encuentran en periodo de prueba, o tercerizando. Esto con el fin de saber mínimamente cuáles son los niveles de deserción que se presentan desde la Escuela de Microbiología, lo cual se convierte en insumo para el planteamiento de estrategias que permitan abordar y mitigar estas dificultades.
- Dentro del programa de permanencia estudiantil existen estrategias como la de estudiante tutor, estudiante mentor y docente tutor, (esta última, no es directamente una estrategia diseñada desde la Escuela de Microbiología, responde a directrices del MEN adoptadas por la Universidad), las cuales deben replantearse en sentido de que pueda delimitarse de manera más clara su quehacer, esto en razón de poder definir hasta dónde llega el acompañamiento que se realiza desde cada estrategia.
- Garantizar el apoyo económico a los practicantes que llegan a la escuela, pues estos, en muchas ocasiones, deben poner de sus recursos para realizar las actividades, llevar a cabo procesos y acompañamientos que benefician a la escuela en su visión de trabajar en pro de los estudiantes, docentes y empleados.
- Incrementar las estrategias de acompañamientos y encuentros virtuales, esto en cuanto a nuevas herramientas.
- Es necesario revisar las estrategias abordadas para el trabajo con padres de familia, ya que se hace complejo el tema de la virtualidad y que la mayoría de ellos son padres y madres de familia que trabajan; por lo que la asistencia a los encuentros es muy variable por el tema de la ocupación. Se hace necesario revisar el horario para los encuentros, pues algunos se conectaban desde los lugares de trabajo o simplemente no podrían asistir y nuevas actividades que capten y atraigan la atención y asistencia de estos.

## 11.9 CONSIDERACIONES ACERCA DEL PAPEL Y LOS RETOS DEL TRABAJO SOCIAL EN LA INSTITUCIÓN EN TIEMPOS DE PANDEMIA

La intervención realizada en tiempos de pandemia ha sido compleja, ya que se ha realizado única y exclusivamente a través de medios digitales; esto ha ocasionado que desde el rol se propongan y se construyan nuevas formas de intervención en medio de la virtualidad, pero siempre teniendo presente que se interviene en realidades sociales donde se necesita transformar una problemática y necesidad.

Esta contingencia ha generado la necesidad de construir **una nueva caja de herramientas** de intervención en medios virtuales, que busquen el acercamiento a través de la pantalla y que se puedan obtener los resultados esperados a pesar del medio por el cual se realizan. Para la profesión que es tan humana y cercana a los procesos en los cuales está inmersa, el estar en este contexto tan álgido y complejo, en esta coyuntura a nivel mundial, es un reto a la movilización de crear nuevas estrategias en el abordaje de la intervención, de comunicación asertiva, de construcción de sociedad, de acceso a los recursos, el construir un lenguaje virtual; y de atención a los estudiantes en medio de esta realidad en apuro. Es necesario la articulación de procesos en cuanto al acompañamiento y seguimiento de los estudiantes, pues se busca precisamente reducir los niveles de deserción en medio de la crisis.

También es válido mencionar que la pandemia se ha convertido en un reto más, muchos estudiantes, familias, empleados y docentes han tenido que sumar un problema más a los inconvenientes que han tenido, no solo por el tema de la virtualidad; sino por todas las crisis desatadas por el COVID como desempleo, cambios laborales, cambios o retrasos en los salarios o asimismo los estudiantes han visto retrasos o cancelaciones de sus clases, como también, algunos se han visto forzados a cancelar cursos o hasta semestres.

Se destaca la intervención que se ha realizado a estudiantes y familias en medio de esta coyuntura, por medio de los practicantes de Trabajo Social y el bienestar de la escuela, el sentido de seguir acompañando en cada proceso, de ir construyendo mejores alternativas y estrategias para la ejecución junto con estudiantes vulnerables y donde se ha dado respuesta y direccionado a cada necesidad del estudiante de microbiología.

## 12. PLAN OPERATIVO

PLAN OPERATIVO				
agosto 2020				
DÍA	FECHA	ACTIVIDAD	OBSERVACIÓN	RESPONSABLE
JUEVES	20	- Construcción plan operativo agosto		Todos
		- revisión correo para atención a estudiantes.		Lina
		- Reunión herramientas interactivas Canva, Menti, Genially.		Todos
		- Avance informe semanal.		Todos
		- Organización documentos drive (Bienestar laboral)		Cristian
VIERNES	21	- Construcción plan operativo septiembre		Cristian- Mafe
		- Revisión correo para atención estudiantes.		Cristian
		- Avance informe semanal.		Todos
		- Reunión con Claudia sobre clima laboral.		Cristian
		- Organización documentos drive (permanencia)		Mafe
		- Organización documentos drive (Bienestar laboral)		Cristian
		Trabajo individual construcción proyecto		Cristian
LUNES	24	- Construcción del formulario para la noche de juegos		Todos
		- Construcción del formulario disponibilidad para estudiantes mentores		Todos
		- Revisión correo para atención estudiantes.		Mafe
		- Fundamentación teórica		Lina - Cristian
		- Encuentro con Naty para flayer de Padres		Lina - Mafe

		- Avance informe semanal.		Todos
		- Organización documentos drive (permanencia)		Lina
		Avance colectivo construcción proyecto		Todos
MARTES	25	- Revisión correo para atención estudiantes.		Mafe
		- Reunión equipo seguimiento Trabajo Social con Claudia		Todos
		- Reunión equipo Bienestar		Todos
		- Fundamentación teórica		Cristian
MIÉRCOLES	26	- Encuentro de Padres		Todos
		- Revisión correo para atención estudiantes.		Lina
		- Fundamentación teórica		Mafe
		- Avance informe semanal.		Todos
		- Organización documentos drive (Bienestar laboral)		Cristian
JUEVES	27	- Revisión correo para atención estudiantes.		Lina
		- Avance informe semanal.		Todos
		- ¿Por qué donar sangre?		Todos
		- Derechos y deberes en salud		Todos
		Avance colectivo construcción proyecto		Todos
VIERNES	28	- Revisión correo para atención estudiantes.		Cristian
		- Avance informe semanal.		Todos
		- Organización documentos drive (permanencia)		Mafe
		Trabajo individual construcción proyecto		Cristian
LUNES	31	- Revisión correo para atención estudiantes.		Mafe
		- Fundamentación teórica		Lina
		- Avance informe semanal.		Todos
		- Organización documentos drive (permanencia)		Lina
		Avance construcción proyecto		Todos

septiembre 2020			
DÍA	FECHA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
MARTES	1	1. Reunión equipo Bienestar	Todos
		Plataforma teams	Todos
		Planeación del taller de prevención del suicidio, regulación de emociones y empatía.	Todos
		Organización del catálogo para docentes tutores	Todos
		Planeación catálogo equipo de Bienestar	Todos
		Temática talleres segundo semestre	Todos
		Envío de correos para el taller prevención del suicidio para padres de familia.	Lina
		Realización de flyer para invitaciones.	Todos
		2. Revisión correo para atención estudiantes y apoyo de la plataforma si2.	Mafe
		reunión planeación proyecto de intervención	Lina- Cristian
MIÉRCOLES	2	1. Asesoría Académica	Todos
		2. Invitación al encuentro de regulación de emociones.	Cristian
		Laboratorio clínica León XIII Se envía invitación al banco de sangre, laboratorio clínico XXIII	Cristian
		laboratorio docente asistencia.	Cristian
		3. Reunión equipo Trabajo Social	Todos
		4. Gestión de monitorias de matemáticas con subdirección	Cristian
		5. Revisión de correo	Cristian
		Envío masivo a más de 500 estudiantes sobre las monitorias de matemática	Cristian
		Se responde duda sobre las monitorias a los estudiantes	Cristian

		Se gestiona monitoria anticipada a una estudiante	Cristian
JUEVES	3	1. Construcción proyecto de prácticas.	Todos
		Condicionantes y definición de las estrategias de los programas.	Todos
		2. Continuación de actividades preparativas para el taller de regulación de emociones.	Cristian
		3. Envío de correos a Diego, profesional de comunicaciones, para el envío de invitaciones.	Cristian
		4. Realización de formulario de inscripción previa.	Cristian
VIERNES	4	1. Seguimiento a estudiante en situación de vulnerabilidad.	Cristian
		Lamar al estudiante	Cristian
		Llamar a Astrid, encargada de subdirección	Cristian
		Diligenciar solicitud en SOFI	Cristian
		Estar pendiente de la respuesta del consejo de escuela	Cristian
		2. Realización del informe Semanal	Todos
		Revisión de grabaciones anteriores	Todos
		Revisión de notas mentales	Todos
		Revisión del calendar	Todos
SÁBADO	5	Inicio seminario de prácticas	
LUNES	7	1.Reunión equipo de practicantes con Camila, practicante saliente para recibir las bases de datos de estudiantes atendidos en pandemia	Todos
		Proceso de empalme. (estudiantes con dificultades económicas, de conectividad, equipo computo, solicitudes de apoyo a psicoorientación.	Todos
		2.Reunión equipo de trabajo social	Todos

		Se definieron asuntos de talleres porque me quiero y juntos solos escuela	Todos
		Definición de temas en relación a la atención a estudiantes	Todos
		Seguimiento a estudiantes	Cristian
		Trabajo colectivo en miras a la culminación del proyecto de práctica	Todos
		Reunión de definición de garantías para el proceso de los practicantes de TS	Todos
		3. envío de invitación padres de familia	Lina
		envío de correos de invitación sobre ruta de prevención del suicidio, servicios de bienestar y como acompañar a un hijo universitario.	Lina
		4. Planeación de encuentro de regulación de emociones - Juntos somos Escuela	Cristian
		Preparación de herramientas Menti, Canva e imágenes para la presentación	Cristian
		Organización de formulario de inscripción y participación al encuentro	Cristian
			Mafe
MARTES	8	1. Avance en la formulación del proyecto de prácticas	Mafe
		Revisión de población estudiantil	Mafe
		2. Reunión de bienestar	Todos
		Revisión de lo planeado de dos encuentros de regulación de emociones de la estrategia juntos somos escuela	Cristian
		Tres encuentros de prevención del suicidio del ciclo de talleres porque me quiero	Cristian
		Revisión de formularios de inscripción y participación	Cristian
		3. Revisión de correo atención a estudiantes.	Lina

MIÉRCOLES	9	1. Avance en la formulación del proyecto de prácticas	Todos
		se delegan funciones individuales para avanzar en la construcción del mismo	Todos
		Consolidación de objetivos del proyecto	Todos
		2. Se realiza encuentro de regulación de emociones con el banco de sangre	Cristian
		Charla David y Cristian sobre aspectos a mejorar para el siguiente encuentro	Cristian
		3. Atención de estudiante de primer semestre	Cristian
		Llamada a estudiante, llamada a Astrid, solicitud en el soffi, atención a la respuesta del consejo de escuela sobre garantías académicas del estudiante	Cristian
		Seguimiento a estudiante para su permanencia.	Lina
JUEVES	10	1. Revisión del correo institucional	Lina
		Se da respuesta a solicitudes o inquietudes de estudiantes.	Lina
		2. Reunión de Bienestares de la Universidad sobre tema del fondo EPM	Mafe
		Direccionamiento de estudiantes	Mafe
		Temas de condonación y garantías	Mafe
		Formularios de horas	Mafe
		Personal a cargo de inquietudes.	Mafe
		3. Acompañamiento encuentro prevención del suicidio con estudiantes, profesores y padres (3 encuentros separados)	Cristian y Lina
		creación formularia de inscripción y participación	Cristian y Lina
		Envío de invitación al encuentro	Cristian y Lina

		Presentación de ruta y líneas de atención.	Cristian y Lina
		4. Reunión con David practicante de psicología	Cristina
		Planeación y ajustes al encuentro de regulación de emociones para incentivar la participación en el mismo encuentro con diferentes actores	Cristina
		Ajustes en la plataforma Mentí, Canva e imágenes para la presentación	Cristina
		5. Encuentro grupo de trabajo Taller seminario	Todos
		árbol de problemas, alternativas y priorización	Todos
VIERNES	11	1.Realización del informe semanal	Todos
		Revisión de notas realizadas	Todos
		Revisión del calendar	Todos
		Revisión de Grabaciones	Todos
		2. Encuentro grupo de trabajo Taller seminario	Todos
		árbol de problemas, alternativas y priorización	Todos
		3. Segundo encuentro regulación de emociones	Cristian
		Generación de dinámica y estrategias de dialogo y confianza en pro de la participación.	Cristian
		Interacción con 37 personas de laboratorios de la clínica león 13 y el laboratorio docente asistencial	Cristian
		Aportes finales al tema dirigido a la regulación de emociones de los adultos mayores en el seno de la pandemia. desde psicología y el trabajo social	Cristian
		4. Atención a estudiantes	Lina
		Llamada a estudiante, llamada a Astrid, solicitud en el sofi, atención a la respuesta del consejo de escuela sobre	Lina

		garantías académicas del estudiante	
		Seguimiento a estudiante para su permanencia.	Lina
SÁBADO	12	Seminario de prácticas.	
		1. Reunión de practicantes para avanzar en la formulación del proyecto.	Todos
		objeto, deserción, justificación, marco teórico y conceptual, metodología, condicionantes, consolidantes, situación diagnóstica, ético, político, metodología (estrategias y actividades)	Todos
		2. Atención a estudiantes	Lina
		Orientaciones para el acceso a apoyos ofrecidos por el programa jóvenes en Acción	Lina
		3. Reunión con el practicante de psicología y Trabajo Social	Mafe y Lina
		Se revisa contenido del taller de padres para el próximo encuentro	Mafe y Lina
		Recomendaciones sobre diapositivas	Mafe y Lina
		Organización de los momentos del encuentro.	Mafe y Lina
LUNES	14	4. Revisión del flyer para encuentro de padres	Mafe y Lina
		1. Avance en el proyecto de intervención.	Todos
		objeto, deserción, justificación, marco teórico y conceptual, metodología, condicionantes, consolidantes, situación diagnóstica, ético, político, metodología (estrategias y actividades)	Todos
		Se realiza reflexión sobre el tema abordado	Todos
MARTES	15	2. Reunión equipo de practicantes de Trabajo Social	Todos

		Se realiza reflexión sobre las diferentes particularidades del campo de práctica y garantías.	Todos
		3. Reunión equipo interdisciplinario del Bienestar Escuela de Microbiología.	Todos
		Inquietudes de la información del fondo epm	Todos
		Se revisa el cronograma de actividades a cargo por TS	Todos
		Se deja organizado el encuentro de padres del siguiente día.	Todos
MIÉRCOLES	16	1. Revisión del correo institucional	Lina
		2. Avance en el proyecto de intervención	Todos
		objeto, deserción, justificación, marco teórico y conceptual, metodología, condicionantes, consolidantes, situación diagnóstica, ético, político, metodología (estrategias y actividades)	Todos
		3. Asesoría Académica	Todos
		4. Encuentro de padres servicios de bienestar y cómo acompañar a un hijo universitario	Todos
		Presentación del equipo de trabajo social y psicología	Todos
		Se deja organizado el encuentro de padres del siguiente día de como acompañar a un hijo universitario y sobre los servicios de bienestar.	Todos
		Se responden inquietudes de los padres	Todos
		presentación del tema de cómo acompañar a un hijo universitario	Todos
		5. Programa jóvenes en Acción	Lina
		Indicaciones para el acceso al programa jóvenes en Acción para el avance oportuno de las	Lina

		solicitudes realizadas por los estudiantes	
JUEVES	17	1. Reunión con la acompañante institucional	Todos
		Conversación sobre las garantías de los practicantes de Trabajo Social	Todos
		Se conversa sobre temas a cargo que no pertenecen a Trabajo Social	Todos
		Reflexión sobre la necesidad clara de un profesional adicional en la Escuela de microbiología	Todos
		Reflexión sobre la oportunidad de mejora en las respuestas a indagaciones o requerimientos realizados	Todos
		2. Avance en el proyecto de intervención	Todos
		objeto, deserción, justificación, marco teórico y conceptual, metodología, condicionantes, consolidantes, situación diagnóstica, ético, político, metodología (estrategias y actividades)	Todos
VIERNES	18	1. Planeación de reunión para el lunes siguiente con asesora institucional	Todos
		Propuestas de cómo nos sentiríamos, según las actividades, que estamos ejerciendo la profesión	Todos
		2. Avance en el proyecto de intervención	Todos
		objeto, deserción, justificación, marco teórico y conceptual, metodología, condicionantes, consolidantes, situación diagnóstica, ético, político, metodología (estrategias y actividades)	Todos
		3. Informe semanal	Todos
		Revisión de notas	Todos
		Revisión del calendar	Todos

		Revisión de grabación de reuniones.	Todos
SÁBADO	19	Seminario de prácticas	
		1.Reunión equipo de practicantes de Trabajo Social y asesor institucional	Todos
		Se llega a acuerdos sobre actividades a cargo por los practicantes	Todos
		Se asignan tareas	Todos
		Se reasigna la revisión del correo institucional a la coordinadora	Todos
		2. Seguimiento de prácticas asesora institucional y académica	Todos
		Reflexiones en torno a la carga de trabajo	Todos
		Se conversa sobre las garantías de las prácticas que no se han cumplido	Todos
		3. Atención a estudiantes	Cristian
		Remisión caso de estudiante para asesoría sobre afiliación a EPS	Cristian
LUNES	21		
		1. Avance en el proyecto de intervención	Todos
		2. Reunión equipo de Bienestar	Todos
		Disponibilidad de los mentores para talleres formativos	Todos
		Presentación propuesta sobre encuentros de gestión del cambio	Todos
		Revisión de temas a trabajar en los talleres de mentores	Todos
		3. Revisión de temas para los talleres de mentores	Lina - Mafe
		Se revisa horarios y días disponibles en las encuestas realizadas.	Lina - Mafe
MARTES	22		
MIÉRCOLES	23	1. Avance en el proyecto de intervención	Todos

JUEVES	24	1. Se realiza diapositivas sobre caja de herramientas para el seminario del próximo sábado.	Lina - Mafe
		Selección de temas para la elaboración de la presentación de caja de herramientas	Lina - Mafe
		2. Realización de ejercicio evaluable del seminario de prácticas.	Cristian - Mafe
		Realización de compromiso ejercicio para seminario. Actividad final	Cristian - Mafe
		3. Reunión con Claudia, abordaje segundo semestre clima laboral	Cristian
		- Planeación plan de gestión del clima y talleres- encuentros para el resto del año	Cristian
		- Planeación semana de la familia y actividades fin de año (novenas de aguinaldos)	Cristian
		4. Atención y seguimiento a estudiantes	Cristian
		Recepción y remisión de casos estudiantiles que requieran asesoría por parte de profesionales del departamento de PyP para la afiliación a eps que garantice el inicio de proceso de practica en laboratorios.	Cristian
VIERNES	25	1. Realización de ejercicio evaluable del seminario de prácticas.	Cristian
		Realización de compromiso ejercicio para seminario. Actividad final	Cristian
SÁBADO	26	1. Seminario de prácticas	
LUNES	28	1. Reunión con asesora académica para la devolución del trabajo enviado sobre el proyecto de intervención	Todos
		2. Reunión con auxiliar administrativa para mirar detalles de la publicidad del próximo encuentro de Mentores	Todos

		Elección de plantilla de diseño para el flyer de estudiantes mentores	Todos
MARTES	29	1. Reunión equipo de Bienestar	Todos
		2. Acompañamiento a estudiantes de casos prioritarios	Lina
		Contactar a estudiantes que realizaron solicitud o recibieron algún tipo de apoyo (económico, equipo computo, conectividad, alimentación, psico orientación) al inicio de la cuarentena	Lina
MIÉRCOLES	30	1. Acompañamiento a estudiantes de casos prioritarios	Lina
		Contactar a estudiantes que realizaron solicitud o recibieron algún tipo de apoyo (económico, equipo computo, conectividad, alimentación, psico orientación) al inicio de la cuarentena	Lina

<b>PLAN OPERATIVO</b>			
<b>octubre 2020</b>			
<b>DÍA</b>	<b>FECHA</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>RESPONSABLE</b>
JUEVES	1	1. Acompañamiento a estudiantes de casos prioritarios	Lina
VIERNES	2	1. Acompañamiento a estudiantes de casos prioritarios	Lina
LUNES	5	1. acompañamiento a estudiantes de casos prioritarios.	Mafe - Lina
		Se hace lectura de casos prioritarios	Mafe - Lina
		Envío de información a estudiantes que han sido contactados en los acompañamientos para avanzar en sus solicitudes.	Mafe - Lina
		Envío y solicitudes a otras instancias de la universidad que puedan apoyar las gestiones que hacen los estudiantes	Lina
		2. Envío de invitación al taller ¿qué es eso de la empatía) para estudiantes Mentores	Lina
MARTES	6	1. Reunión de Bienestar	Todos
MIÉRCOLES	7	1. Reunión con la auxiliar Sea	Lina -Mafe
		Instrucciones para manejar la plataforma Menti	Lina -Mafe

		2. Encuentro de Mentores ¿Qué es eso de la empatía?	Lina -Mafe
		Se realiza la presentación de los practicantes de trabajo social y el practicante de psicología	Lina -Mafe
		Se desarrolla el tema.	Lina -Mafe
		Se tiene una dinámica por medio de la aplicación Menti donde los estudiantes responden a la pregunta ¿En qué casos has acudido a la empatía para sobrellevar una dificultad?	Lina -Mafe
		Se realizan reflexiones en torno a la respuesta.	Lina -Mafe
JUEVES	8	1. Reunión de seguimiento con la acompañante institucional	Todos
		Se conversa sobre casos prioritarios, de acuerdo al acompañamiento telefónico y se direccionan.	Todos
		2. Envío de correos	Mafe - Lina
VIERNES	9	1. Taller ¿qué es eso de la empatía? para empleados de la escuela	Mafe - Cristian
		Se presenta el tema y por qué se va a realizar	Mafe - Cristian
		Se hace presentación de los practicantes	Mafe - Cristian
		Se desarrolla el tema	Mafe - Cristian
		Se realiza una pregunta a través de la aplicación menti ¿En qué casos ha sido necesario usar la empatía?	Mafe - Cristian
		Se genera reflexión en torno al tema.	Mafe - Cristian
		2. Informe semanal	Todos
		Revisión de notas	Todos
		Revisión del calendar	Todos
		Revisión de grabación de reuniones.	Todos
MARTES	13	1. Realización de ajustes del proyecto de intervención de acuerdo a los comentarios y sugerencias de la asesora académica.	Todos
		2. Se revisa el flyer a enviar para la invitación de padres y se realizan ajustes	Lina-mafe
		3. Se conversa con la auxiliar Sea sobre el estar pendiente de las actividades siguientes para la realización de las invitaciones y el envío de correos.	Todos
MIÉRCOLES	14	1. reunión docente tutor	Cristian
		Preparación tema a presentar / ¿qué es el docente tutor?	Cristian

		Preparación según aportes del pedagogo y filósofo Paulo Freire	Cristian
		Preparación estrategia del encuentro. Diálogo de saberes.	Cristian
		Moderación del encuentro.	Cristian
		2. taller de padres sobre el manejo de emociones	Lina-Mafe
		Se hace presentación de los practicantes a cargo	Lina-Mafe
		Se desarrolla el tema	Lina-Mafe
		Se les realiza la pregunta ¿Cuál es la emoción que más te domina? a través de Menti	Lina-Mafe
		Se abre espacio para la reflexión	Lina-Mafe
JUEVES	15	1. Reunión equipo de bienestar	Todos
		Presentación de las nuevas practicantes de Trabajo Social (Kathy-Estefanía)	Todos
		Propuesta realización check list (ruta de atención a estudiantes, docentes, empleados)	Todos
		Propuesta reuniones entre cristian y Kathy y entre Lina, Estefanía y Cristian como empalme y apoyo en inducción	Todos
		2. Avance en la construcción del plan operativo	Todos
VIERNES	16	1. Avance en la construcción del plan operativo.	Todos
		2. Avance en ajustes del proyecto de intervención.	Todos
		Ajustes según la devolución de la profesora asesora académica.	Todos
		3. Reunió equipo TS clima laboral (Kathy-Cristian)	Cristian
LUNES	19	1. Reunión equipo de Bienestar	Todos
		2. Revisión ruta de atención a estudiantes desde permanencia	Todos
MARTES	20	1. Reunión empalme trabajo realizado con regiones (Lina, Estefanía y Cristian)	Cristian -Lina
		2. Llamada a algunos docentes tutores para separar espacio de información sobre la iniciativa del proyecto	Todos
		Listing de preguntas a realizar	Todos
		3. LLamada de seguimiento a estudiantes y realización de preguntas sobre acompañamiento docente	Todos
		Listing de preguntas a realizar	Todos
MIÉRCOLES	21	1. Asesoría académica	Todos

JUEVES	22	1. Identidad y violencias basadas en género	Todos
		2. Realización de ajustes al proyecto según nueva revisión se asesora académica	Todos
		3. Llamada a estudiantes mentores y encuesta de caracterización sobre acompañamiento docente	Todos
		Listing de preguntas a realizar	Todos
VIERNES	23	1. Realización de ajustes al proyecto según nueva revisión se asesora académica	Todos
		2. Realización del informe semanal	Todos
		Revisar notas	Todos
		Revisar Calendar	Todos
		Revisar Grabaciones	Todos
		Adaptación al cambio (zonas de confort, pánico y aprendizaje y habilidades para afrontar el cambio.	Cristian
		Lecturas, videos para montaje del encuentro, dinámica juego quien quiere ser millonario, realización formulario de participación	Cristian
LUNES	26	1. Reunión individual con 5 docentes (actores claves para la permanencia)	Todos
		Llamadas telefónicas	Cristian
		2. Reunión equipo bienestar	Todos
		Revisar cronograma de actividades	Todos
MARTES	27	1. Llamada a la jefe de subdirección para separar espacio.	Cristian
MIÉRCOLES	28	Encuentro de mentores	Lina-Mafe
		Utilización plataforma Mentimeter	Lina-Mafe
JUEVES	29	Reunión de acompañamiento con la asesora institucional y líneas encargadas	Todos
VIERNES	30	1.. Realización del informe semanal	Todos
		Revisar notas	Todos
		Revisar Calendar	Todos
		Revisar Grabaciones	Todos

PLAN OPERATIVO			
noviembre 2020			
DÍA	FECHA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
MARTES	3	1. Realización de preguntas para caracterización a docentes	Todos

		Socialización de preguntas para caracterización a docentes con la coordinadora de bienestar de la Escuela	Todos
		Realización de formulario de caracterización	Todos
		sensibilización para diligenciamiento del formulario de caracterización	Cristian
		Envío de formulario de caracterización docente por correo	Todos
		Sistematización de las respuestas del formulario de caracterización	Todos
		2. Llamadas de seguimiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad	Todos
MIÉRCOLES	4	1. Rol y perfil del estudiante mentor y tutor: estrategias para dar una buena tutoría, recomendaciones.	Lina - Mafe
		Invitación a la persona encargada del taller	Lina - Mafe
		Revisión del flyer	Lina - Mafe
		Realizar Actividad a través de kahoot	Lina - Mafe
		Envío de correos	Lina - Mafe
		2. la palabra mediadora de conflictos.	Cristian
		3. Comunicación: Cómo digo lo que digo.	Cristian
JUEVES	5	1. Claves para hablar en público.	Lina - Mafe
		Realización de contenido	Lina - Mafe
		Revisión del flyer	Lina - Mafe
		Realizar Actividad a través de kahoot	Lina - Mafe
		Envío de correos	Lina - Mafe
		2. Seguimiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad	Todos
VIERNES	6	1. Diálogo intencionado con auditor de proyectos sociales para revisión de metodología	Todos
		Presentación de propuesta y metodología	Todos
		la palabra mediadora de conflictos.	Todos
		Seguimiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad	Todos
		2. Realización del informe semanal	Todos
		Revisar notas	Todos
		Revisar Calendar	Todos
LUNES	9	Seguimiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad	Todos

MARTES	10	2. Seguimiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad	Cristian - Lina
MIÉRCOLES	11	Hábitos de vida saludable - encuentro de padres	Lina - Mafe
		Realización de contenido	Lina - Mafe
		Realización del flyer	Lina - Mafe
		Envío de correos	Lina - Mafe
		Actividad a través de menti	Lina - Mafe
		Seguimiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad	Lina - Mafe
JUEVES	12	1. Realizar formulario de caracterización de estudiantes.	Todos
		2. Acompañamiento a estudiantes	Todos
VIERNES	13	2. Realización del informe semanal	Todos
		Revisar notas	Todos
		Revisar Calendar	Todos
		Adaptación al cambio parte n° 2, claves para trabajar en equipo	Cristian
		Lecturas, videos para montaje del encuentro, dinámica juego quien quiere ser millonario, realización formulario de participación	Cristian
MARTES	17	1. Semana de la familia/ clima laboral	Cristian
		2. Reunión de bienestar	Todos
MIÉRCOLES	18	Semana de la familia/ clima laboral	Cristian
JUEVES	19	Técnicas para mejorar la memoria.	Lina- mafe
		Realización de contenido	Lina- mafe
		Realización del flyer	Lina- mafe
		Envío de correos	Lina- mafe
		Actividad a través de menti	Lina- mafe
VIERNES	20	Semana de la familia/ clima laboral	Cristian
		1. Semana de la familia/ clima laboral	Cristian
		2. Realización del informe semanal	Todos
		Revisar notas	Todos
LUNES- VIERNES	23-27	Revisar Calendar	Todos
		SEMANA DE BIENESTAR - Hablemos de estar en casa- Hablemos de inteligencia financiera - Hablemos de veganismo - Hablemos de bienestar - No todo es malo	Todos

		Lecturas, videos para montaje del encuentro, flyer, dinámica juego quien quiere ser millonario, realización formulario de participación	Todos
LUNES	30	Encuentro con docentes tutores	Todos
		Presentación de la propuesta Docentes por la permanencia	Todos

PLAN OPERATIVO			
diciembre 2020			
DÍA	FECHA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
MARTES	1	1. Seguimiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad	Todos
MIÉRCOLES	2	1. Seguimiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad	Cristian - Lina
		Comunicación: Cómo digo lo que digo.	Cristian
		2. Cierre y recorrido por la universidad encuentro de padres	Lina-Mafe
		Realización de metodología para la actividad	Lina-Mafe
		Realización de flyer	Lina-Mafe
		3. Salud mental taller para mentores	Lina-Mafe
		Realización de contenido	Lina-Mafe
		realización de flyer	Lina-Mafe
JUEVES	3	Actividad a través de kahoot	Lina-Mafe
		Seguimiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad	Cristian - Lina
		Nuevas masculinidades	Lina-Mafe
		Invitación a la persona encargada del taller	Lina-Mafe
		Realización del flyer	Lina-Mafe
VIERNES	4	Actividad Menti	Lina-Mafe
		Seguimiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad	Lina
		Comunicación: Cómo digo lo que digo.	Cristian
		Adaptación al cambio (zonas de confort, pánico y aprendizaje y habilidades para afrontar el cambio.	Cristian
		Lecturas, videos para montaje del encuentro, dinámica juego quien quiere ser millonario, realización formulario de participación	Cristian

LUNES	7	Seguimiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad	Mafe
MIÉRCOLES	9	1. Reunión comité de tutores	Por ejecutar con el proyecto
		2. Difusión y promoción de docentes por la permanencia	
		Realización de flyer con la información	
		Envío de correos con los flyer a toda la comunidad académica de la escuela	
JUEVES	10	Seguimiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad	Todos
VIERNES	11	Seguimiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad	Mafe-Lina
		Novena de aguinaldo, día 9. Coordinación de bienestar. Juegos, dinámicas y premios.	Todos
LUNES	14	Preparación fiesta de fin de año (Juegos, dinámicas, poemas, canciones, premios)	Todos
MARTES	15	Fiesta de fin de año	Todos

PLAN OPERATIVO			
enero 2021			
DÍA	FECHA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
LUNES	18	Regreso de vacaciones	
		Envío de segundo avance evaluación de práctica	Todos
MARTES	19	Reunión del equipo de trabajo de la Unidad de Bienestar de la Escuela	Todos
		Atención a estudiantes a través de correo electrónico	Lina
MIÉRCOLES	20	Atención a estudiantes	Lina y Mafe
		Envío de correo con flyer de bienvenida a estudiantes en seguimiento	Lina
		Correcciones proyecto de práctica y Evaluación	Todos
JUEVES	21	Reunión para planeación de cronograma 2021	Todos
VIERNES	22		
LUNES	25	Reunión equipo de Bienestar (revisar ruta de atención para estudiantes)	Todos
MARTES	26	Responder a estudiantes con dudas sobre solicitudes de apoyo de internet, apoyo económico, bono alimentación	Lina
MIÉRCOLES	27	Asesoría académica	Todos

		Reunión de empalme programa Bienestar y Clima Laboral: Cristian entrega a Kathy	Cristian
		Reunión final equipo del programa de Bienestar y Clima Laboral Kathy, Cristian con la coordinado de bienestar Claudia Agudelo	Cristian
JUEVES	28	Correcciones proyecto de práctica y Evaluación	Todos
VIERNES	29		

PLAN OPERATIVO			
febrero 2021			
DÍA	FECHA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
LUNES	1	Trabajo en el proyecto según las últimas correcciones para entregar el 05 febrero	Todos
MARTES	2	Trabajo en el proyecto según las últimas correcciones para entregar el 05 febrero	Todos
MIÉRCOLES	3	Trabajo en el proyecto según las últimas correcciones para entregar el 05 febrero	Todos
JUEVES	4	Trabajo en el proyecto según las últimas correcciones para entregar el 05 febrero	Todos
		Revisión de devolución final y preparación de presentación del proyecto	Todos
VIERNES	5	Seminario de práctica	
LUNES	8	Revisión de devolución final y preparación de presentación del proyecto	Todos
MARTES	9	Revisión de devolución final y preparación de presentación del proyecto	Todos
		Presentación proyecto docentes por la permanencia y acta de cierre	Todos
MIÉRCOLES	10	Seguimiento 2021 a estudiantes atendidos en pandemia	Lina y Mafe
		Trabajo ruta de actividades clima laboral 2021 (pausas activas: soltar el teclado, crear con las manos, volviendo a las manualidades)	Cristian
		Trabajo fundamentación Bienestar y Clima Laboral: plan de gestión del clima	Cristian
JUEVES	11	Seguimiento 2021 a estudiantes atendidos en pandemia	Lina y Mafe
		Trabajo ruta de actividades clima laboral 2021 (pausas activas: soltar el teclado, crear con las manos, volviendo a las manualidades)	Cristian
VIERNES	12	Trabajo fundamentación Bienestar y Clima Laboral: plan de gestión del clima	Cristian

		Seminario de práctica	
		Ajustes y envío de proyecto final corregido con plan de acción, plan operativo	Todos
LUNES	15	Seguimiento 2021 a estudiantes atendidos en pandemia	Lina y Mafe
MARTES	16	Participación en presentación proyecto de Kathy (laboral) y Estefanía (regiones)	Todos

### 13. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

#### Referencia mapas, ilustraciones, imágenes

Microbiología. (2019). Proyecto de acompañamiento al desarrollo integral de la comunidad universitaria de la Escuela en Medellín y las regiones. [ilustración]. Recuperado de [https://appvicedoce.udea.edu.co/concursoprofesorales/files/planes/plan\\_de\\_accion\\_45.pdf](https://appvicedoce.udea.edu.co/concursoprofesorales/files/planes/plan_de_accion_45.pdf)

Microbiología. (2019). Tabla de Deserción Escuela Microbiología. [ilustración]. Recuperado de [https://appvicedoce.udea.edu.co/concursoprofesorales/files/planes/plan\\_de\\_accion\\_45.pdf](https://appvicedoce.udea.edu.co/concursoprofesorales/files/planes/plan_de_accion_45.pdf)

Microbiología. (1993). Organigrama de la Escuela de Microbiología. [ilustración]. Recuperado de <http://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/institucional/unidades-academicas/escuelas/microbiologia/microbiologia>

#### Referencias bibliográficas del texto

Acuerdo Académico N° 126. Consejo Académico, Universidad de Antioquia, 4 de mayo de 1989. Recuperado de <https://permanenciaboa.udea.edu.co/api/c/general/resources/NTk5QzM3MzMtMzY5NC00RjAwLUI2QjUtQzkzRUM2NDY5RTkyQGJvYS51ZGVhLmVkdS5jbw==#!/>

Acuerdo Académico N° 211. Consejo Académico, Universidad de Antioquia, 6 de diciembre de 1993. Recuperado de <https://permanenciaboa.udea.edu.co/api/c/general/resources/N0ZGM0EwNkMtOTVFR000QUFDLTIEM0UtNDE1RTE4N0RFOEZGQGJvYS51ZGVhLmVkdS5jbw==#!/>

Calle, F., (2019 - 2020) Informe Práctica Profesional de Trabajo Social. Unidad de Bienestar de la Escuela de Microbiología. Semestre 2019 -2. 2020 -1

Bruno, F., Acevedo, J., Castro L. & Garza, R. (2018). El construccionismo social, desde el trabajo social: “modelando la intervención social construccionista”. Recuperado de: <https://www.margen.org/suscri/margen91/castro-91.pdf>

Casas, P. (2018). El problema no es solo plata: 42 % de los universitarios deserta. El Espectador. Recuperado de: <https://www.elespectador.com/noticias/educacion/el-problema-no-es-solo-plata-42-de-los-universitarios-deserta/#:~:text=Seg%C3%BAn%20un%20informe%20de%20noviembre,entre%2017%20y%2024%20a%C3%B1os.>

Consejo Nacional de Trabajo Social (2019). Código de ética de los trabajadores sociales en Colombia. Bogotá: Grupo Editorial Ibáñez. Recuperado de: <http://www.consejonacionaldetrabajosocial.org.co/wp-content/uploads/2019/10/Codigo-de-Etica-2019.pdf>

Documentos Jurídicos. Normas Jurídicas Universitarias. Consejo Superior Universitario. Acuerdo Superior 173. (2000). Recuperado de: [http://comunicaciones.udea.edu.co/autoevaluacioncomunicaciones/images/Sitio\\_informe/Anexos/Acuerdos%20Superiores/Acuerdo%20Superior%20173%20de%202000.pdf](http://comunicaciones.udea.edu.co/autoevaluacioncomunicaciones/images/Sitio_informe/Anexos/Acuerdos%20Superiores/Acuerdo%20Superior%20173%20de%202000.pdf)

Decreto 1295 de 2010. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1261393>

Díaz, L. Pinto, M.(2017). Vulnerabilidad educativa: Un estudio desde el paradigma socio crítico. Praxis educativa, Vol. 21, N° 1. Recuperado de : <https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/praxis/article/view/1267/1551>

Ministerio de Educación Nacional (MEN) (2014) Determinantes de la Deserción: Sistema de prevención y Análisis de la deserción en las Instituciones de Educación Superior. Recuperado de [https://www.mineduacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/articles-254702\\_Informe\\_determinantes\\_desercion.pdf](https://www.mineduacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/articles-254702_Informe_determinantes_desercion.pdf)

Docentes. (s.f). Recuperado de: <https://es.unesco.org/themes/docentes>

Díaz, M., Torrealba R. (2010) La Construcción Discursiva del Concepto de Gerencia. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n38/art01.pdf>

- Escudero, J. (2005). FRACASO ESCOLAR, EXCLUSIÓN EDUCATIVA: ¿De qué se excluye y cómo? Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado, 1, (1). Recuperado de: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev91ART1.pdf>
- Espinoza, O., Y González L. (2015) Equidad en el Sistema de Educación Superior en Chile: Acceso, Permanencia, Desempeño y Resultados.
- Feito, L. (2007). Vulnerabilidad. An. Sist. Sanit. Navar. Vol. 30, Suplemento 3. Recuperado de: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1137-66272007000600002](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272007000600002)
- Fernández, T., Ponce de León, L. (s.f). El proceso de intervención en el trabajo social con casos: una enseñanza teórica-práctica para las escuelas de Trabajo Social. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2002376>
- Galeano, A. (s.f). Reseña histórica Escuela de Microbiología. Medellín. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/0Byv-PIUERN9GV0ZjdVRWY2lmYk0/vie>
- GECEM, g. d. (s.f.). El papel del docente en la deserción universitaria. Medellín. Obtenido de [http://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/generales/interna!/ut/p/z0/fY49bwIxDI\\_Z\\_C8ONUcJRURhPp6oSYmqlCrIq45jWbUiOS4L683FOYmBh8PdJv9ZW77QNcOVvyBwDeKn3dnlYrft23r2Y7fvHpjfdsu\\_eXj-\\_tu2q1RttnwNygX8vF9tpizFk-s96N8Qxgy-OoDGQHqufeKZ7ziFlzgWnXxpTAjtwlBSghDMjpeQdA](http://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/generales/interna!/ut/p/z0/fY49bwIxDI_Z_C8ONUcJRURhPp6oSYmqlCrIq45jWbUiOS4L683FOYmBh8PdJv9ZW77QNcOVvyBwDeKn3dnlYrft23r2Y7fvHpjfdsu_eXj-_tu2q1RttnwNygX8vF9tpizFk-s96N8Qxgy-OoDGQHqufeKZ7ziFlzgWnXxpTAjtwlBSghDMjpeQdA)
- Licha, I. (2009). Herramientas para la Formación de Políticas. El Análisis de los Actores. Fondo España-PNUD
- Maribel, O. L. (2019). Informe final de prácticas profesionales II y III Escuela de Microbiología Permanencia Estudiantil. Medellín. Recuperado de <https://docs.google.com/document/d/0Bxstt62ZM3rKNGprYVRVaGJhN0U1cWstM3RMTU9jd0luck00/edit>
- Ministerio de Educación Nacional (MEN) (2009) Deserción Estudiantil en la Educación Superior Colombiana: Metodología de Seguimiento, Diagnóstico y Elementos para su Prevención. Recuperado de [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-356271\\_recurso.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-356271_recurso.pdf)

- Ministerio de Educación Nacional (MEN), & CUALIFICAR (2015). Estrategias para la Permanencia en Educación Superior: Experiencias Significativas. Recuperado de [https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-356276\\_recurso.pdf](https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-356276_recurso.pdf)
- Microbiología, E. d. (2011). Programa de Microbiología y Bioanálisis. Medellín. Recuperado de <http://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/8fe8de07-550f-4fc0-ae5c-4e797368641d/Programa-MYB-UdeA-peq.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kSWMSWs>
- Microbiología, E. d. (2018). Plan de acción 2018-2021. Medellín. Recuperado de [https://appvicedoce.udea.edu.co/concursoprofesoral/files/planes/plan\\_de\\_accion\\_45.pdf](https://appvicedoce.udea.edu.co/concursoprofesoral/files/planes/plan_de_accion_45.pdf)
- Ministerio de Educación Nacional. (2009). Deserción estudiantil en la educación superior colombiana. Recuperado de: [https://www.mineduacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/articles-254702\\_libro\\_desercion.pdf](https://www.mineduacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/articles-254702_libro_desercion.pdf)
- Molina, M. (2000). Derechos Humanos y Escenarios de la Intervención desde el Trabajo Social. *Revista Costarricense de Trabajo Social*
- Morles, Víctor. (2002). Sobre la metodología como ciencia y el método científico: un espacio polémico. *Revista de Pedagogía*, 23(66), 121-146. Recuperado de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0798-97922002000100006&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922002000100006&lng=es&tlng=es).
- Nacional, U. (s.f.). Ley 68 de 1935. Recuperado de <http://bdigital.unal.edu.co/25925/1/23426-81530-1-PB.PDF>
- Navarrete Puentes, N. (2017). El papel del trabajo social en el ámbito educativo. *Folhmy*, (6), 37.46. Recuperado de: <http://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/FHP/article/view/6418>
- Observatorio de Educación Superior de Medellín (ODES). (julio de 2017). Deserción de la Educación Superior. *Boletín (5) Alcaldía de Medellín: Sapiencia*. Recuperado de <https://www.sapiencia.gov.co/wp->

content/uploads/2017/11/5\_JULIO\_BOLETIN\_ODES\_DESERCION\_EN\_LA\_EDUCACION\_SUPERIOR.pdf

Olave-Arias, G., Rojas-García, I., Cisneros-Estupiñán, M. (2013). Deserción universitaria y alfabetización académica. *Educ. Educ.* Vol. 16, No 3, 455-471.

Patiño Garzón, L. y Cardona Pérez, A. (2012). Revisión de algunos estudios sobre la deserción estudiantil universitaria en Colombia y Latinoamérica. Vol. 21 (1): 2012 recuperado de: <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/RT/article/view/1241/1192>

Páramo, G. y Correa, C. (1999). Deserción Estudiantil Universitaria. Conceptualización. *Revista Universitaria Eafit.* Recuperado de: <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/1075>

Picazzo Palencia, Esteban, Gutiérrez Garza, Esthela, Infante Bonfiglio, José María, & Cantú Martínez, Pedro César. (2011). La teoría del desarrollo humano y sustentable: hacia el reforzamiento de la salud como un derecho y libertad universal. *Estudios sociales (Hermosillo, Son.)*, 19(37), 253-279. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-45572011000100010&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-45572011000100010&lng=es&tlng=es).

Román, M. (2013). Factores asociados al abandono y la deserción escolar en américa latina: una mirada en conjunto. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55127024002.pdf>

Sallenave, J. (2002). *La gerencia integral*. Bogotá: Norma.

Sectorial, Análisis, monitoreo y evaluación de sectores. (2020). Deserción Universitaria, ¿Moda en las Nuevas Generaciones o Limitantes de la Educación Superior? Recuperado de: <https://www.sectorial.co/articulos-especiales/item/296882-deserci%C3%B3n-universitaria,-%C2%BFmoda-en-las-nuevas-generaciones-o-limitantes-de-la-educaci%C3%B3n-superior>

Universitario, C. S. (13 de 07 de 2000). Universidad de Antioquia. Recuperado de [http://avido.udea.edu.co/autoevaluacion/documentos/bienestar/as\\_173\\_de\\_2000\\_sistema\\_de\\_bienestar.pdf](http://avido.udea.edu.co/autoevaluacion/documentos/bienestar/as_173_de_2000_sistema_de_bienestar.pdf)

Vásquez, J., Castaño, E., Gallón, S., Gómez, K. (2003). Determinante de la deserción estudiantil en la Universidad de Antioquia. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/4831747\\_Determinantes\\_de\\_la\\_desercion\\_estudiantil\\_en\\_la\\_Universidad\\_de\\_Antioquia](https://www.researchgate.net/publication/4831747_Determinantes_de_la_desercion_estudiantil_en_la_Universidad_de_Antioquia)

Vizcarret, J. (S.F). Modelos de intervención en Trabajo Social. Recuperado de: <https://juanherrera.files.wordpress.com/2009/09/capitulo-8-modelos-de-intervencion-en-ts.pdf>

Lima. Boris. 1975. Epistemología del Trabajo Social. Buenos Aires- Argentina. Pp 1-198.HV Manitas.

## Anexos

## Anexo 1: Ruta de atención para solicitudes

Unidad o dependencia	Asunto	Contacto	Teléfonos/Correo
Escuela de Microbiología	Todo lo relacionado a bienestar de la Escuela de Microbiología	Claudia Agudelo	2198480 <a href="mailto:bienestarmicrobiologia@udea.edu.co">bienestarmicrobiologia@udea.edu.co</a>
Departamento de subdirección Escuela de Microbiología	Para matrícula, garantías y solicitudes del semestre académico	Astrid Bedoya	2195490 o 2192491 <a href="mailto:subdirmicrobiologia@udea.edu.co">subdirmicrobiologia@udea.edu.co</a> o <a href="mailto:asissubdirmicrobiologia@udea.edu.co">asissubdirmicrobiologia@udea.edu.co</a>
Bienestar Universitario	Asuntos estudiantiles	Ana María Agudelo o Tatiana	2195338 <a href="mailto:ana.agudelo@udea.edu.co">ana.agudelo@udea.edu.co</a>
Trámites y procesos de apoyo con Icetex y Jóvenes en Acción	Icetex - Jóvenes en acción	Jenifer	2195443 <a href="mailto:convenioicetexpregado@udea.edu.co">convenioicetexpregado@udea.edu.co</a>
Admisiones y registro	Solicitud de certificados académicos en situación de incompletos	Personal administrativo admisiones y registro	2195110 <a href="mailto:certificadosadmisioesyregistro@udea.edu.co">certificadosadmisioesyregistro@udea.edu.co</a>
Departamento de Promoción de la Salud y Prevención	Citas prioritarias, atención y citas para psicoorientación.	Erika Cortes o Carlos Mario Cano	2195440 o 2195385 - 2195430 <a href="mailto:erika.cortes@udea.edu.co">erika.cortes@udea.edu.co</a>

de la enfermedad (PyP)	Asesoría para afiliación a eps		<a href="mailto:carlos.cano@udea.edu.co">edu.co - carlos.cano@udea.edu.co</a> - <a href="mailto:promocionyprevencion@udea.edu.co">promocionyprevencion@udea.edu.co</a>
Unidad de Acompañamiento Familiar (PyP)	Solicitud para acompañamiento familiar	Paula Ríos	<a href="mailto:paula.rios@udea.edu.co">paula.rios@udea.edu.co</a> - <a href="mailto:apoyoafamiliasts@gmail.com">apoyoafamiliasts@gmail.com</a>

### Para el acompañamiento familiar

Se requieren los siguientes datos al momento de realizar la solicitud con la situación en la que requieres ser apoyado(a)

- Nombre completo
- Número de identificación
- Teléfono
- Celular
- Correo electrónico
- Tipo de vinculación con la universidad
- Forma rápida de contactarla(o)

**Anexo 2: Diploma para padres de Familia**

La unidad de Bienestar de la Escuela de  
Microbiología otorga el presente  
**DIPLOMA DE HONOR**

A: *Nombre completo*

Por su acompañamiento y participación en los diferentes encuentros de padres  
llevados a cabo con el propósito de generar herramientas que aporten al proceso  
formativo de sus hijos en la universidad.

 **UNIVERSIDAD  
DE ANTIOQUIA**  
Escuela de Microbiología

### **Anexo 3: Rol y perfil del estudiante mentor**

Los estudiantes mentores buscan generar acompañamiento, de estudiantes para estudiantes, el acompañamiento que se realiza gira entorno al proceso de adaptación a la vida universitaria (trámites administrativos, acceso a los servicios de bienestar, elección de cursos)

Es importante que un estudiante mentor sea el puente entre el estudiante que comienza la vida universitaria y las posibilidades que se encuentran en la universidad en todos los sentidos.

#### **El rol del estudiante mentor está estrechamente relacionada con:**

- las maneras en las que se relaciona con los estudiantes y la cercanía que propicia
- el tipo de orientación que imparte
- el conocimiento que tiene de quienes acompaña y sus situaciones en sentido que estas relacionen la universidad y su permanencia en ella.
- El reconocimiento y responsabilidad

#### **Perfil del estudiante mentor:**

- Comprometido(a)
- Responsable
- Solidario(a)
- Que proyecten confianza
- Empático(a)
- Que direcciona adecuadamente - Orienta - asesora (Resuelve situaciones desde su experiencia y/o normatividad)
- Experiencia significativa en el proceso
- Capacidad de escucha - Herramienta clave para entender la situación de su par y poder direccionar.
- Conocimiento de la norma
- Se destaca por ser líder
- Comunicación asertiva
- Respetuoso - buen trato hacia el otro

- Disposición para ayudar al otro
- Debe manejar la confidencialidad - discreción frente a las dificultades y problemáticas de los estudiantes.

**Requisito mínimo para ser estudiante mentor:**

Ser estudiante de tercer semestre en adelante y cumplir con lo mencionado en el apartado del perfil del estudiante mentor.

Formulario en Drive para el seguimiento estudiantes mentores

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe3E2TsFnMhkhuai\\_u2dio9EX3JjSipk6SBMJcfjBmDahkyOA/viewform?vc=0&c=0&w=1&flr=0&gxids=7628](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe3E2TsFnMhkhuai_u2dio9EX3JjSipk6SBMJcfjBmDahkyOA/viewform?vc=0&c=0&w=1&flr=0&gxids=7628)

Presentación en diapositivas Rol y Perfil del estudiante Mentor

[https://docs.google.com/presentation/d/1sKRXC46tFr0YsmlzOAZdnRG5BdXrSjNz2POygXRACL8/edit#slide=id.gc6f75fceb\\_0\\_0](https://docs.google.com/presentation/d/1sKRXC46tFr0YsmlzOAZdnRG5BdXrSjNz2POygXRACL8/edit#slide=id.gc6f75fceb_0_0)

**Anexo 4: Estudiante tutor**

## Deberes del estudiante tutor

- Orientar al estudiante frente a su participación al inicio del proceso y lo que se espera de la misma.
- Brindar retroalimentación adecuada
- Fomentar la comprensión de temas que relacionan el área específica por la cual se establece la tutoría
- Motivar a los participantes a la interacción y colaboración con sus compañeros, así como a la búsqueda y exploración permanente del conocimiento, al fomentar la conformación de grupos de trabajo o estudio para apoyar el aprendizaje.
- Poner a disposición de los participantes, materiales de apoyo o referencias bibliográficas que permitan el estudio de cada temática o materia, privilegiando los materiales desarrollados en UdeA.
- Dedicar especial atención a aquellos estudiantes que presentan dificultades durante el proceso y procurar su permanencia en el semestre con apoyo de la Unidad de bienestar de la Escuela de Microbiología.
- Procurar establecer una relación empática y respetuosa con los participantes.
- Informar o establecer comunicación con el docente tutor de la cohorte que corresponda.

**Requisitos mínimos para ser estudiante tutor:**

- Haber cursado exitosamente la materia para la cual se postula ser instructor.
- Ser comprometido y responsable
- Tener disposición e iniciativa
- Proyectar confianza y empatía
- Ser activo, solidario y comprometido.

Anexo 5: Algunos flyers utilizados durante las actividades.



## ENCUENTRO DE MENTORES

**ROL Y PERFIL DEL ESTUDIANTE MENTOR**

Tu labor es importante para el proceso formativo de otros estudiantes, por eso acompáñanos en este encuentro para que conversemos acerca del rol que identifica al estudiante mentor en la Escuela de Microbiología.

**Noviembre 18, 2020**  
4 P.M.  
Código en meet: xno-uyag-qsc



biene@microbiologia@udea.edu.co

Estrategia PORQUE ME QUIERO.



## CONOCE LA RUTA DE PREVENCIÓN DEL SUICIDIO

**SEPTIEMBRE 10 10:00 a. m.**  
Código en meet: ykd-majt-dst  
Dirigido a estudiantes.

Acompáñanos a conocer algunos factores asociados al suicidio y qué se debe hacer al identificarlos en ti o en los que más quieres. Entre todos podemos apoyarnos y ayudarnos. Si tú estás bien, yo estoy bien.

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA  
Escuela de Microbiología



## HABLEMOS DE...



**MIÉRCOL 25 NOV 2:00 PM**

### Bienestar

Para ti que haces parte de la Escuela de Microbiología, acompáñanos en este espacio para que hablemos acerca de lo que tiene la unidad de bienestar para ti en tu paso por la universidad.



MEET:  
meet.google.com/eqy-ryzw-gva

QUINTO ENCUENTRO DE PADRES

## Manejo del estrés y otras emociones negativas

Acompáñanos en este encuentro donde te presentaremos los servicios que ofrece bienestar para su comunidad universitaria, y donde también hablaremos sobre cómo acompañar a un hijo universitario.

**11 DE NOVIEMBRE.**  
**HORA: 5 P.M.**  
**CÓDIGO EN MEET: HES-ZNVZ-GAE**



UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA  
Escuela de Microbiología

Juntos Somos Escuela.

## ¿Qué es eso de la empatía?

¿Ponerse en los zapatos del otro?  
¿Sentir lo que otro siente? ¿Si será beneficioso para mí y para el otro?

Únete para hablar de la empatía, las funciones que cumple a nivel social y la dificultades que abarca en el individuo

Miércoles 5 de octubre  
7:00 a.m.  
Código en meet: zpx-ridc-esp



UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA  
Escuela de Microbiología

Estrategia  
PORQUE MÍE QUIERO.



## CON-SUMO CUIDADO: ADICCIONES QUÍMICAS Y NO QUÍMICAS

OCTUBRE 8  
10:00 A.M.

¿No eres capaz de dejarlo de lado aunque lo intentes? ¿Estas incómodo porque lo pierdes todo el día?

Únete para hablar sobre las adicciones, cuáles son sus características principales y cómo influyen a nivel social e individual.

Código en meet:  
ykd-majt-dst

Dirigido a  
estudiantes.



UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA  
Escuela de Microbiología

HABLEMOS DE...



JUEVES  
26 NOV  
3 P.M.

## ESTRÉS... ¿Y ESO POR QUÉ?

NOVIEMBRE 26  
100 P.M.

¿Te siento más cansado que antes?  
¿Mantengo irritable por todo?

Hablemos de nuestras maneras de sobrellevar los momentos difíciles y con que actitud afrontamos los retos que nos plantea el día a día.

HABLEMOS DE...  
**Veganismo.**

"Ser vegano es difícil" "la comida vegana es rara y difícil de conseguir" "la comida vegana no es nutritiva"  
Hablemos de estos mitos y más desde la experiencia de Natalia Valencia

MEET:  
qgt-bauo-xgx




Estrategia  
PORQUE MÍE QUIERO.



UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA  
Escuela de Microbiología

## Anexo 6: GUÍA TALLERES DOCENTES PARA LA PERMANENCIA

### Guía de talleres



<b>DOCENTES PARA LA PERMANENCIA</b>
<p><b>Tema: Importancia de la docencia</b></p> <p><b>Actividad:</b> Encuentro con los docentes tutores</p> <p><b>Objetivo</b> Presentar la estrategia docente por la permanencia a los docentes tutores</p> <p><b>Dirigido a:</b> Docentes tutores de la Escuela de Microbiología</p>
<p><b>Aspectos a desarrollar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Pactos pedagógicos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● la escucha activa</li> <li>● el respeto por la palabra</li> <li>● cumplimiento de los objetivos</li> <li>● Empatía</li> </ul> </li> </ul> <p>1. Encuadre: presentación del espacio y los participantes (10 minutos)</p> <p>2. Actividad rompe hielo: Hoja de vida. Se les pedirá a los docentes que saquen una hoja donde den respuesta a lo siguiente: Nombre completo, sobrenombre, en qué barrio viven, cuáles son sus profesiones y cuál fue la carrera que no pudieron realizar; cuál es su aporte como docentes en la escuela, cuál es la ciudad y/o país que les gustaría visitar y por qué, una fortaleza y una debilidad. Por último, realice un dibujo que los represente. (15 minutos)</p> <p>1. Presentación de la propuesta de intervención: se presenta el diagnóstico y la intencionalidad e importancia de la propuesta de intervención. (15 minutos)</p> <p>1. Participación docente: Dudas o aportes al proceso. (10 minutos)</p> <p>1. Reflexión final: (10 minutos)</p>

**Conceptos orientadores:**

Permanencia estudiantil - docentes tutores - intervención

**DOCENTES PARA LA PERMANENCIA**

**Tema: Importancia de la docencia**

**Actividad: Micro tertulia**

**Objetivo** Construir un espacio de generación de confianza, reflexión y reconocimiento sobre la importancia de la docencia. **profesión y vocación.**

**Dirigido a:** Docentes y estudiantes de la Escuela de Microbiología

**Aspectos a desarrollar:**

- **Pactos pedagógicos**

- la escucha activa
- el respeto por la palabra
- cumplimiento de los objetivos
- Empatía

1. Encuadre: presentación del espacio y los participantes (10 minutos)
2. Actividad rompe hielo: Se compartirá el juego del “ahorcazo” la idea es que ellos puedan ser estratégicos y generar propuestas en equipo, con el fin de que logren descifrar la palabra, antes que el “ahorcazo” se muera. 15 minutos

<https://www.psicotecnicostest.com/juegodelahorcazoonline.asp>

1. Reflexión Sobre la docencia por parte de estudiantes y docentes (Carta, cuento, poemas, canciones, frases, videos, etc.). (20 minutos)

1. Actividad de reflexión (por parte del practicante a cargo) (5 minutos)

1. Apertura al diálogo y cierre. Comentarios finales. (10 minutos)

**Conceptos orientadores:**

Docente, estudiante, vocación

**DOCENTES PARA LA PERMANENCIA**

**Tema: Saberes gustos y habilidades.**

**Actividad: Mural de experiencia**

**Objetivo:** Generar un espacio en la Escuela de Microbiología donde los estudiantes y docentes puedan compartir gustos, habilidades, saberes o experiencias que les haya generado algún aprendizaje y que deseen o consideren sería significativo compartir con la comunidad. Para este espacio se espera contar con la participación de 15 docentes y 35 estudiantes de la Escuela de Microbiología y su resultado hará evidentes temas en común que se podrían trabajar en talleres futuros.

**Dirigido a:** Docentes y estudiantes de la Escuela de Microbiología

**Aspectos**

**a**

**desarrollar:**

**Pactos pedagógicos**

- la escucha activa
- el respeto por la palabra
- cumplimiento de los objetivos
- Empatía

1. Encuadre: presentación del espacio y de algunos participantes
2. Actividad rompe hielo: Se pondrá una mesa virtual de parques con dos jugadores, uno que represente a los docentes y otro que represente a los estudiantes. Cada vez que un ficho quede en piedra o seguro el jugador deberá contar algo que le gusta o lo hace sentir bien de la Escuela de Microbiología y cada vez que queda por fuera deberá contar lo que le gustaría que se hiciera desde bienestar de la Escuela y el primero en llegar al cielo será el ganador del juego y del honor. 10 minutos

1. Se creará 2 pantallas en Menti, una para docentes y otra para estudiantes y serán llenadas con las palabras claves que responda cada uno frente a esta pregunta:

- Qué te gusta hacer en tu tiempo libre
- De qué temas te gusta hablar: películas, música, libros, arte, política, idiomas.
- Que talento tienes o que sabes hacer con facilidad: bailar, cantar, escribir, actuar, deportes.

1. Una vez se obtenga las respuestas se dará cierre al encuentro con la reflexión del practicante sobre la importancia de conocer más de los profesores y de los estudiantes desde un lado más humano que permita hallar identificación, encuentros y desencuentros

1. Se revisarán los temas de encuentro y se creará un mural y de cada uno se creará propuesta de taller a ejecutar. Por ejemplo, un mural que integre los gustos, habilidades o saberes de estudiantes y docentes que tienen la misma pasión y crear talleres frente al tema que emerja.

**Conceptos orientadores:**

Escucha, humanidad, talentos, gustos.

**DOCENTES PARA LA PERMANENCIA**

**Tema: Importancia de la docencia**

**Actividad: Cambio de roles el docente vuelve a estudiar**

**Objetivo**

Propiciar encuentros donde se puedan generar actividades que permita que los estudiantes propongan

**Dirigido a:** Docentes y estudiantes de la Escuela de Microbiología

**Aspectos a desarrollar:**

- **Pactos pedagógicos**

- la escucha activa
- el respeto por la palabra
- cumplimiento de los objetivos
- Empatía

1. Encuadre: presentación del espacio y los participantes (10 minutos)
2. Actividad rompe hielo: Actividad rompe-hielo. Se compartirá el juego del “ahorcazo” la idea es que ellos puedan ser estratégicos y generar propuestas en equipo, con el fin de que logren descifrar la palabra, antes que el “ahorcazo” se muera. 15 minutos

<https://www.psicotecnicostest.com/juegodelahorcazoonline.asp>

1. Reflexión Sobre la docencia por parte de estudiantes y docentes (Carta, cuento, poemas, canciones, frases, videos, etc.). (20 minutos)
1. Actividad de reflexión (por parte del practicante a cargo) (5 minutos)
1. Apertura al diálogo y cierre. Comentarios finales. (10 minutos)

**Conceptos orientadores:**

Docente, estudiante

### DOCENTES PARA LA PERMANENCIA

**Tema: Importancia de la docencia**

**Actividad: Bienestar en las aulas**

**Objetivo:** generación de espacios para que, por medio de jornadas, el equipo de Bienestar asista a los salones de clase y compartan un rato con los estudiantes y se incentive la interacción.

**Dirigido a:** Estudiantes de la Escuela de Microbiología

**Aspectos a desarrollar:**

- **Pactos pedagógicos**

- la escucha activa
- el respeto por la palabra
- cumplimiento de los objetivos
- Empatía

1. Encuadre: presentación del espacio (1 minuto)
2. Actividad rompe hielo: En este espacio no se tendrá actividad rompe hielo, ya que es un espacio de cinco minutos dentro de las clases de los docentes.
3. Promocionar los programas o estrategias presentes en el programa de permanencia; haciendo énfasis al programa de docentes tutores o en este caso docentes por la permanencia.
4. Dudas e inquietudes
5. En este espacio que se gestionará para entrar a las clases de los profesores, se tiene pensado crear el personaje de bienestar, que pueda tener un atuendo alusivo a la escuela y genere atracción y atención de los estudiantes; este personaje es quien compartirá la información de los servicios de bienestar.

**Conceptos orientadores:**

servicios de bienestar, estudiantes.

### DOCENTES PARA LA PERMANENCIA

**Tema:** Para qué sirve lo que estudio

**Actividad:** Esta materia para que sirve

**Objetivo**

Entrevistar a 5 docentes, uno cada mes en un periodo de 5 meses con la intención de que cuenten los beneficios o las opciones a nivel laboral de tener conocimientos en determinados temas según la profesión del docente, el curso que dicta o el pensum de los estudiantes, de tal manera que aporte a la disminución de la incertidumbre laboral en la que quedan inmersos los estudiantes cuando no saben de qué les servirá aplicar lo que están aprendiendo

**Dirigido a:** estudiantes de la Escuela de Microbiología. Espacio recomendado para que los docentes más que exponer contenidos presenten la importancia de determinados temas para determinados campos laborales.

**Aspectos a desarrollar:**

- **Pactos pedagógicos**

- la escucha activa
- el respeto por la palabra
- cumplimiento de los objetivos
- Empatía

1. Encuadre: presentación del espacio y del docente invitado
2. Actividad rompe hielo: no se realiza actividad rompehielo porque este trabajo se fundamenta en una entrevista a los docentes
3. Abordaje del tema: Formato entrevista de televisión a docentes en la que los estudiantes como espectadores conozcan los campos donde aplicar con sus conocimientos. Tendrá entrevista semiestructurada con preguntas como:
  - Qué estudiaste

- que curso dictas
- Donde aplicar si se tienen conocimientos en matemáticas, química, física, biología, etc.
- De lo que aprendiste en tu universidad que te ha servido más para ejercer en el mundo laboral.

1. Comentarios: Se da el espacio para que los estudiantes pregunten a los profesores invitados

1. Agradecimientos

**Conceptos orientadores:** ¿Orientación vocacional, entrevista, conocimiento para qué?, mundo laboral.