

EN LA ESCUELA TODOS SOMOS BIENESTAR
PROPUESTA DE FORTALECIMIENTO A LOS PROGRAMAS DE PERMANENCIA Y
BIENESTAR LABORAL EJECUTADOS POR BIENESTAR DE LA ESCUELA DE
MICROBIOLOGÍA DURANTE LA PANDEMIA DEL VIRUS SARS-CoV-2 (COVID 19)

CAMILA CALLE FAJARDO

camila.callef@udea.edu.co

Informe de práctica profesional para optar el título de Trabajadora Social

NORA CANO CARDONA

Trabajadora Social - Magíster en Educación y Desarrollo Humano
Asesora académica

CLAUDIA PATRICIA AGUDELO ESCOBAR

Comunicadora Social - Magíster en Educación y Desarrollo Humano
Acompañante institucional

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
PRÁCTICA PROFESIONAL II Y III
MEDELLÍN
2020

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	8
PARTE I: PROYECTO DE INTERVENCIÓN	10
1. NATURALEZA DEL PROYECTO	11
2. CONTEXTO INSTITUCIONAL	14
2.1. DE LA ESCUELA DE MICROBIOLOGÍA	14
2.1.1. Inicios de la Escuela de Microbiología	14
2.1.2. La Escuela de Microbiología Hoy	17
2.1.3. Misión	18
2.1.4. Visión	18
2.1.5. Principios rectores	18
2.1.6. Objetivos institucionales	19
2.1.7. Organigrama Escuela de Microbiología	20
2.2. DE BIENESTAR UNIVERSITARIO	20
2.2.1. Misión	22
2.2.2. Principios rectores	23
2.2.3. Objetivos institucionales	23
2.2.3.1. Objetivo General.	23
2.2.3.2. Objetivos específicos	23
2.2.4. Organigrama Dirección de Bienestar Universitario	24
2.3. COORDINACIÓN DE BIENESTAR ESCUELA DE MICROBIOLOGÍA	25
2.3.1. Bienestar Laboral (Gestión del Clima)	25
2.3.2. Programa de Permanencia Estudiantil	27
2.4. FUNCIONES DE TRABAJO SOCIAL EN BIENESTAR DE LA ESCUELA	29
3. SITUACIÓN DIAGNÓSTICA - OBJETO DE INTERVENCIÓN	31
3.1. BIENESTAR LABORAL	31
3. 2. PERMANENCIA ESTUDIANTIL	44
3.2.1. Antecedentes: la deserción estudiantil	44
3.2.2. Permanencia en la Universidad de Antioquia	50
3.2.3. Permanencia en la Escuela de Microbiología	52
3.3. OBJETO DE INTERVENCIÓN	57

4. INTENCIONALIDADES	59
5. CONCEPCIÓN DEL SUJETO	61
5.1. DESDE LA ESCUELA	61
5.2 DESDE TRABAJO SOCIAL	62
6. CONDICIONANTES	63
7. CONSOLIDANTES	66
8. OBJETIVOS	67
8.1. OBJETIVO GENERAL	67
8.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	67
9. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	69
9.1 ENFOQUE TEÓRICO Y/O DE INTERVENCIÓN	69
9.2 REFERENTES CONCEPTUALES	70
9.2.1. Permanencia	70
9.2.2. Vulnerabilidad académica	73
9.2.3. Bienestar laboral	76
10. FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA	78
10.1 METODOLOGÍA	78
10.1.1 Enfoque psicosocial	78
10.1.2 Modelo de intervención en crisis: primeros auxilios psicológicos (PAP)	79
10.2 MÉTODO	80
10.3 TÉCNICAS UTILIZADAS	82
10.4 TIPOS Y NIVELES DE INTERVENCIÓN	83
11. LO ÉTICO Y LO POLÍTICO: PRINCIPIOS DESDE EL CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL	86
12. RESULTADOS ESPERADOS	88
13. PLAN DE ACCIÓN	89
PARTE II: EVALUACIÓN Y RESULTADOS	92
14. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN	93
15. PRODUCTOS DE LA PRÁCTICA	94
15.1. METAS ACADÉMICAS	94
15.2. METAS INSTITUCIONALES	94

15.3. RESULTADOS PROGRAMA DE PERMANENCIA _____	95
15.3.1. Encuentro con estudiantes de primer semestre _____	95
15.3.2. Encuentro con padres _____	103
15.3.3. Mentorías _____	107
15.3.4. Estudiantes tutores _____	114
15.3.5. Docente Tutor _____	117
15.3.6. Compartiendo saberes _____	120
15.3.7. Acompañamiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad _____	121
15.3.9. Atención a estudiantes en situación de vulnerabilidad por Covid-19 _____	127
18.3.9. Resumen evaluación cuantitativa en base al plan de acción _____	136
16. ACOMPAÑAMIENTO EN EL PROCESO DE LA PRÁCTICA _____	140
16.1. ASESORÍAS ACADÉMICAS _____	140
16.2. ACOMPAÑAMIENTO INSTITUCIONAL _____	141
16.3. ENCUENTROS INTERINSTITUCIONALES: UDEA E INSTITUCIÓN _____	142
17. BIENESTAR DE MICROBIOLOGÍA: RECURSOS Y RELACIONES _____	143
18. PRINCIPALES RESULTADOS, APORTES Y DIFICULTADES _____	145
19. REFLEXIONES SOBRE EL PAPEL Y LOS RESTOS DEL TRABAJO SOCIAL EN LA INSTITUCIÓN EN TIEMPOS DE PANDEMIA _____	150
BIBLIOGRAFÍA _____	151
ANEXOS _____	1

TABLA DE FIGURAS

Figura 1. Estudiantes matriculados en pregrado 2019-2, Escuela de Microbiología. _____	17
Figura 2. Organigrama Escuela de Microbiología. _____	20
Figura 3. Organigrama Dirección de Bienestar Universitario. _____	24
Figura 4. Participantes Dx Clima Laboral 2017. _____	32
Figura 5. Compilado Plan de acompañamiento por unidades. _____	34
Figura 6. Plan de acompañamiento Escuela de Microbiología 2019. _____	41
Figura 7. Clasificación de la deserción de acuerdo al tiempo. _____	46
Figura 8. Resumen los autores y perspectivas del análisis en el estudio de la deserción agrupadas por variables. _____	47
Figura 9. Informe poblacional de estudiantes inscritos, admitidos, de primer curso, matriculados y graduados en 2018, a nivel de Antioquia y la UdeA. _____	49
Figura 10. Número de estudiantes que repiten por tercera vez una materia. _____	54
Figura 11. Ejes del Modelo de gestión de permanencia y graduación estudiantil _____	71
Figura 12. Plan de acción inicial. Etapa 1. Inserción al campo _____	89
Figura 13. Plan de acción inicial. Etapa 2. Diagnóstico _____	89
Figura 14. Plan de acción inicial. Etapa 3. Planeación _____	90
Figura 15. Plan de acción inicial. Etapa 4. Ejecución. _____	90
Figura 16. Plan de acción inicial. Etapa 5. Seguimiento y Evaluación _____	91
Figura 17. Consolidado estrategia: Encuentros con estudiantes de primer semestre _____	95
Figura 18. Registro Encuentros con Estudiantes de Primer Semestre _____	100
Figura 19. Publicidad talleres ¡Porque me quiero...! 2020 _____	101
Figura 20. Consolidado experiencias: Encuentro con padres _____	103
Figura 21. Consolidado experiencias: Mentorías _____	107
Figura 22. Registro de encuentros con mentores _____	111
Figura 23. Registro encuentros con Estudiantes Tutores _____	115
Figura 24. Consolidado experiencias: Atención a estudiantes en situación de vulnerabilidad _____	121
Figura 25. Consolidado solicitudes de apoyo a mayo de 2020 _____	128
Figura 26. Número de solicitudes tramitadas para apoyo tecnológico _____	130
Figura 27. Atención a estudiantes: número de encuentros realizados x estudiantes. _____	131
Figura 28. Principales temáticas abordadas en el encuentro. _____	132

Figura 29. Atención a estudiantes: temáticas abordadas durante los encuentros. _____ 134
Figura 30. Percepción de la calidad de la asesoría por parte de la practicante _____ 134

LISTADO DE ABREVIATURAS

CBEM	Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología
DBU	Dirección de Bienestar Universitario
EM	Escuela de Microbiología
LDAI	Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo
MIA	Microbiología Industrial y Ambiental
MyB	Microbiología y Bioanálisis
PAUA	Plan de Acción por Unidad Académica
PYP	Departamento de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad

RESUMEN

En la Escuela todos somos Bienestar es un proyecto de intervención, el cual busca, a través de la práctica profesional de Trabajo Social, aportar al fortalecimiento del programa de Permanencia Estudiantil y Bienestar Laboral de la Escuela de Microbiología, por medio de la fundamentación teórica y conceptual de sus estrategias. Este proyecto y su ejecución fueron modificados y ajustados por la pandemia del virus SARS-CoV-2 o covid-19, durante el periodo del 18 de noviembre de 2019 hasta el 17 de agosto de 2020, que afectó la forma de vida que como seres humanos desarrollamos; en este sentido, y para dar respuesta a la necesidades generadas, se realiza un proceso de intervención en atención en crisis, brindando los primeros auxilios emocionales, en aras de acompañar a los estudiantes y sus familias en esta situación, y así, hacerle frente a la deserción estudiantil.

Palabras clave: permanencia estudiantil, bienestar estudiantil, deserción estudiantil, Escuela de Microbiología, primeros auxilios emocionales.

ABSTRACT

At school we are well-being, is an intervention project, which seeks, through the professional practice of Social Work, to contribute to the strengthening of the Student Permanence and Labor Wellbeing programs of the School of Microbiology through the theoretical and conceptual foundation of their strategies. This project and its execution were modified and adjusted by the pandemic of SARS-CoV-2 or covid-19, from November 18, 2019, to August 17, 2020, which affected the lifestyle that we develop as human beings. In that way, and to reply to the needs, a crisis care intervention process is carried out, providing emotional first aid, in order to accompany students and their families in this situation, and prevent student dropout.

Keywords: student retention, student well-being, student dropout, School of Microbiology, emotional first aid.

PRESENTACIÓN

En el presente documento se despliega la propuesta de intervención *En la escuela todos somos bienestar: propuesta de fortalecimiento a los programas de Permanencia Estudiantil y Bienestar Laboral ejecutados por la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología durante la pandemia del virus SARS-CoV-2 (COVID 19)*, la cual responde al proceso de Práctica Profesional II y III de la trabajadora social en formación Camila Calle Fajardo, a desarrollar en la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología - CBEM de la Universidad de Antioquia, en el periodo de tiempo comprendido entre el 18 de noviembre de 2019 hasta el 17 de agosto de 2020.

Este trabajo se encuentra dividido en dos partes: la **Parte I: Proyecto de Intervención** hace alusión a la construcción de la propuesta *En la Escuela todos somos Bienestar*. En este apartado se realiza una descripción de las situaciones que llevaron a la generación de la propuesta de intervención, donde se encuentran la contextualización del campo y la configuración del objeto de intervención así como los objetivos que la sustentan junto con las adaptaciones que debieron realizarse en consecuencia de la pandemia del virus SARS-CoV-2, la cual implicó declarar estado de emergencia en varios países del mundo y, en Colombia, decretar un aislamiento preventivo obligatorio.

Posteriormente, se presentan las intencionalidades que tienen los diferentes actores para ser parte del proyecto, la fundamentación teórica, metodológica y conceptual, el referente normativo, y las consideraciones éticas y políticas que tiene la profesional en formación en torno a la realización del mismo. Por último, se encuentra el plan de acción donde se encuentra el registro de las actividades y los tiempos de ejecución de las mismas.

En la **Parte II: Evaluación y Resultados**, como su nombre lo indica, se realiza la evaluación general del proceso de práctica, en este espacio se presentan los objetivos generales de la evaluación de la práctica académica, las metas propuestas por la institución –Bienestar de Microbiología– y por la academia –desde Trabajo Social–, y los resultados que se obtuvieron en el proceso de la práctica en cada una de las estrategias pertenecientes al programa de Permanencia. Posteriormente se realiza la valoración del acompañamiento por parte de las asesoras académicas e

institucional durante el proceso, se presentan los principales resultados, aportes desde el accionar de la practicante y dificultades existen, al igual que los retos que existen para la Coordinación de Bienestar y el equipo de trabajo como para Trabajo Social, especialmente en situación de crisis como lo es la pandemia producto del virus SARS-CoV-2 y las situaciones que presentaron – evidenciaron dado que varias ya estaban presentes solo que se masificaron y se hicieron públicas a través de los medios de comunicación colombianos – a nivel nacional y local.

En este punto cabe destacar que, inicialmente este proyecto se pensó para aportar al fortalecimiento conceptual y metodológico de los programas de Bienestar Laboral y Permanencia, contribuyendo así a consolidación de una estructura clara y precisa de las estrategias desarrolladas en cada área, pero por motivos de fuerza mayor, y la necesidad de atender a las situaciones que se presentaban a nivel de universidad, nacional y mundial, fruto de la pandemia del virus covid-19, se priorizo la atención en primeros auxilios emocionales a los estudiantes de la Escuela, por lo tanto se avanzó en la fundamentación del programa de permanencia mientras que las actividades de Bienestar Laboral se pausaron durante el primer semestre del año.



PARTE I: PROYECTO DE INTERVENCIÓN



1. NATURALEZA DEL PROYECTO

Trabajo Social como una disciplina académica que promueve la cohesión y los procesos de transformación social fundamentados en los derechos humanos, la justicia social, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad, en la Universidad de Antioquia, inculca en sus profesionales en formación el valor de retribuir a las comunidades, organizaciones de base y la misma institución todos los conocimientos adquiridos durante su proceso de formación. En este sentido, desde la coordinación de prácticas se abre un camino para trabajar en las diferentes coordinaciones de bienestar de los institutos, escuelas y facultades de la Universidad, apoyando los programas y servicios ofertados por cada uno de ellos.

La Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología - CBEM, ha sido uno de los campos de mayor acogida por parte de los y las practicantes de Trabajo Social. A inicios del 2019 la CBEM queda a cargo de Claudia Agudelo, quien se encuentra con la labor de dar continuidad a las estrategias que articulan el *Programa de Permanencia* (Mentorías, Encuentro con padres, Encuentros con estudiantes de primer semestre y Atención a estudiantes en situación de vulnerabilidad) y la línea de *Bienestar Laboral* (Exaltando labores y destacando días célebres; Disfrutando del bienestar laboral; Juntos somos Escuela; y Para, respira y reactivate), además de expandir la cobertura de los servicios para llegar hasta regiones y los servicios externos que hacen parte de la Escuela (Centro de Investigación y Extensión; Banco de Sangre y Laboratorio ubicado en la Clínica León XIII; y Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo ubicado en la IPS Universitaria).

Al revisar los informes de las prácticas pasadas, se encuentra que han sido las practicantes de Trabajo Social quienes desde sus conocimientos han propuesto, fundamentado, nutrido y reestructurado las diferentes estrategias, por ende su accionar es reconocido y valorado al interior de la coordinación. En este rastreo también se observa que en la ejecución de las iniciativas anteriormente mencionadas, algunas de éstas no lograron ejecutarse completamente debido a las situaciones de anormalidad académica, los paros de los dos últimos semestres, la terminación de los convenios de práctica, entre otras circunstancias que han dificultado la continuidad y desarrollo de los talleres y las actividades planteadas; de igual manera, se ha perdido la posibilidad de hacer

empalme con la próxima practicante, lo que ha incurrido en perder información y en pausar algunos de los procesos que se estaban desarrollando.

Inicialmente con este proyecto de práctica se busca compilar las experiencias de las prácticas pasadas en un documento donde se recojan las estrategias utilizadas en ambas líneas, las bases teóricas y metodológicas, los objetivos y recomendaciones que se tengan, con el fin de estructurar las líneas de trabajo de la CBEM, y que las próximas practicantes o personas que integren la unidad reconozcan, de manera más fácil y clara el funcionamiento interno de Bienestar y la oferta de servicios y programas que este posee.

Debido a la pandemia del nuevo coronavirus SARS-CoV-2¹, brote que fue detectado a finales del año 2019 en la provincia de Hubei en la ciudad de Wuhan - China, el cual se propagó rápidamente por el continente asiático, europeo y americano debido a su alta capacidad de contagio²; el 11 de marzo de 2020 “después de que el número de casos afectados fuera de China se haya multiplicado por 13 en dos semanas y en ese periodo los países afectados se hayan triplicado, alcanzando más de 118.000 casos en 114 países” (RTV, 2020, párr.1), la Organización Mundial de la Salud declaró que el Covid-19 puede catalogarse como pandemia, este hecho llevó a varios países cerraran sus fronteras, se suspendieran las actividades académicas, económicas, comerciales, recreativas, sociales, entre otras. Colombia no fue ajena a esta situación, el 24 de marzo del 2020 el presidente Iván Duque Márquez decreta el *aislamiento preventivo obligatorio o cuarentena*, periodo designado para que la ciudadanía permanezca aislado y se limita a libre circulación de personas y vehículos en el territorio nacional.

¹ Los coronavirus (CoV) son virus que surgen periódicamente en diferentes áreas del mundo y que causan Infección Respiratoria Aguda (IRA), es decir gripa, que pueden llegar a ser leve, moderada o grave. El nuevo Coronavirus (COVID-19) ha sido catalogado por la Organización Mundial de la Salud como una emergencia en salud pública de importancia internacional (ESPII). Se han identificado casos en todos los continentes y, el 6 de marzo se confirmó el primer caso en Colombia (Ministerio de salud, 2020, párr. 1-2).

² Su rápida capacidad de contagio se debe a las microgotas liberadas al toser o estornudar, las cuales permanecen sobre superficies exteriores, y al entrar en contacto con las manos se convierte en un medio de infección al tener contacto con los ojos, boca o la nariz, invadiendo el sistema respiratorio y afectando a todo el organismo.

La Universidad de Antioquia en concordancia a este hecho y bajo la *Resolución Académica* 3397 del 16 de marzo de 2020 decide suspender las clases presenciales de pregrado y postgrado, educación continua, prácticas de laboratorio, cursos semipresenciales y de educación flexible en todas las sedes y seccionales. Estos hechos llevaron a modificar el estilo de vida que se llevaba y las formas de transmitir conocimientos al interior de la Alma Máter.

Bienestar Universitario cumplimiento con sus objetivos misionales he intentado dar respuesta a la contingencia actual busca atender las necesidades de los estudiantes, establecer espacios para el diálogo y la interacción entre individuos que están pasando por una situación conturbadora. En este sentido, establece nuevos canales para la comunicación y atención de necesidades en salud mental y alimentaria que se tienen a raíz del aislamiento preventivo obligatorio decretado a nivel nacional, en este sentido, amplía la cobertura de la línea de atención a estudiantes del *Living Lab* 018000521021, y establece nuevas actividades de manera virtual que puedan llegar a la mayoría de la comunidad universitaria.

En esta línea y siguiendo las directrices de la DBU, la CBEM entra en un proceso de replantear y ajustar cada una de sus estrategias para dar respuesta a esta <<nueva realidad>> e identificar los nuevos canales de comunicación y acercamiento a la comunidad de la Escuela. En este punto recobra importancia la estructura y la claridad en las funciones de los procesos, si bien en un primer momento la atención se centra en la intervención en crisis, brindando los primeros auxilios emocionales y gestionando las ayudas económicas, de alimentación, de apoyo en salud mental y de conectividad que brinda la Universidad, se propende de manera paulatina ajustar y activar las estrategias desarrolladas en cada una de las líneas de trabajo de la CBEM.

2. CONTEXTO INSTITUCIONAL

2.1. DE LA ESCUELA DE MICROBIOLOGÍA

2.1.1. Inicios de la Escuela de Microbiología

“... Técnico, Tecnólogo Médico, Licenciado en Bacteriología y Laboratorio Clínico y Bacteriólogo y Laboratorista Clínico fueron los nombres que marcaron una historia de casi medio siglo, desde la fundación del programa en 1958 hasta el año 2001...”

(Galeano, 2003, p.8)

Hablar sobre la conformación de la Escuela de Microbiología al interior de la Universidad de Antioquia, implica reconocer cómo se gestan los primeros estudios de microorganismos y las primeras prácticas de laboratorio en Colombia, las cuales eran investigaciones bacteriológicas en laboratorios particulares, que datan del año 1888. En los años 20, ante la preocupación por conocer las causas de mortalidad infantil, las condiciones de vida de mineros y obreros del ferrocarril, se instalaron centros de investigación particulares bajo las orientaciones de los modelos bacteriológicos norteamericanos y franceses íntimamente ligadas a los diagnósticos patológicos.

Fue la Escuela de Medicina de la Universidad de Antioquia, hoy Facultad de Medicina, quien asumió los estudios de bacteriología y clínica tropical, capacitando a un gran número de personas provenientes de los municipios del departamento en las técnicas de laboratorio para el manejo de enfermedades tropicales. Es así como la escuela tiene su origen en esa trama de relaciones históricas entre la Facultad de Medicina y la vida social y biológica del departamento de Antioquia.

El 29 de enero de 1958, según acta número 1214 del Consejo Directivo de la Facultad de Medicina, se crea dependiente de esta misma unidad académica, la *Escuela de Técnicas de Laboratorio*. Inició su proceso de enseñanza el primero (1) de marzo de ese mismo año con 20 alumnas y un currículo de dos (2) años, orientado al desarrollo de destrezas y habilidades en la manipulación y procesamiento de muestras biológicas para ayudar al diagnóstico clínico.

En el año 1963 la Escuela obtiene su autonomía administrativa y recibe la denominación de *Escuela de Bacteriología y Laboratorio Clínico*, que conservó hasta el 25 de enero de 2007, fecha en la cual cambia su nombre por el de *Escuela de Microbiología*. Con la *Ley 44 de 1971*, en la cual se dictan las disposiciones sobre laboratorios clínicos y se reglamenta el ejercicio de la profesión paramédica de microbiólogos, bacteriólogos y laboratoristas clínicos; y las múltiples luchas de las profesoras y estudiantes lograron en 1975 trasladarse a Ciudad Universitaria, ocupando el cuarto piso del bloque 5, “*la palomera de bacteriología*”, nombre con el que sería reconocido por mucho tiempo. Pese a su traslado, es hasta 1978 cuando la Escuela se independiza oficialmente de la Facultad de Medicina (Galeano, 2003).

En 2001 con la renovación curricular, el programa cambió su nombre por el de *Microbiología y Bioanálisis MyB*, hoy uno de los dos pregrados vigentes en la escuela, éste se destaca por sus componentes curriculares: Científico Tecnológico, Metodológico Investigativo, y Socio Humanístico. Adicionalmente, se dio origen al programa de pregrado *Microbiología Industrial y Ambiental MIA* orientado a abordar los nuevos retos del uso de los procesos de los microorganismos puestos al servicio de la industria, la producción limpia y la protección ambiental en general, con miras a generar nuevo conocimiento (Galeano, 2003).

Es importante destacar, el crecimiento y posicionamiento no solo de la escuela sino también del ***Laboratorio Docente Asistencial e Investigativo***, que desde su creación en 1974 se convirtió en un espacio en el cual los estudiantes pueden poner en práctica todos los conocimientos adquiridos durante su proceso formativo; en mayo de 1984 se comienzan a prestar los servicios de laboratorio en la Ciudad Universitaria, segundo piso del bloque 5, con ampliación de pruebas de Hematología y con una nueva oferta en las áreas de Química Clínica, Parasitología y algunas pruebas de Inmunología, específicamente las serologías (Centro de Investigación y Extensión Escuela de Microbiología, S.F.).

El laboratorio obtuvo en el año 2002 el Certificado de Calidad según los requerimientos de la Norma NTC ISO 1999:2000. Actualmente cuenta con el reconocimiento local y regional, y ofrece diagnósticos de laboratorio en las áreas de hematología, química clínica, bacteriología, inmunología, parasitología y citología cervico-vaginal (Galeano, 2003). Cabe resaltar que el Laboratorio Docente Asistencial e Investigativo fue el primer proyecto articulador de los tres ejes

misionales de la Escuela, motivo por el cual resulta medular para la vida académica de la dependencia.

El 2 de marzo de 2007, con la adquisición de la Clínica León XIII por parte de la Universidad de Antioquia, mediante el contrato *DIR - 014 – 2007*, suscrito entre la IPS Universitaria y la Universidad de Antioquia - Escuela de Microbiología, la administración, manejo y operación del **Laboratorio Clínico** y el **Banco de Sangre**, ubicados en la Sede Clínica León XIII de Medellín, pasa a manos de la Escuela de Microbiología quién se encargará de la prestación de servicios en el área de salud.

Actualmente, el Laboratorio realiza actividades de docencia, investigación y extensión en el contexto hospitalario. Sirve además como escenario de práctica para estudiantes de los últimos semestres del programa Microbiología y Bioanálisis. Asimismo, participa activamente en actividades de extensión solidaria, a través de la realización de diversas pruebas diagnósticas, ayudando a la transformación de las condiciones de vida en comunidades vulnerables (Centro de Investigación y Extensión Escuela de Microbiología, S.F., pág. 4)

Por su parte, el **Banco de Sangre de la Escuela de Microbiología**, heredando la infraestructura y equipos que poseían clínica León XIII, la cual viene funcionando desde alrededor de 1950 en la institución (Centro de Investigación y Extensión Escuela de Microbiología, S.F.), en la actualidad, se convierte en uno de los campos de práctica para estudiantes de pregrado y posgrado en Microbiología y/o Bacteriología, así como Médicos que requieran entrenamiento, asesoría o pasantías en banco de sangre y medicina transfusional.

El Banco de sangre ofrece los siguientes servicios al público en general: pruebas de fenotipo extendido, rastreo e identificación de anticuerpos irregulares, procedimientos terapéuticos por aféresis (plasmaféresis y leucoaféresis), servicio de medicina transfusional ambulatoria, acompañamiento en hemovigilancia a los servicios transfusionales a los cuales se proveen los componentes sanguíneos, asesoría en facturación de componentes sanguíneos a las entidades promotoras de salud, pasantías en banco de sangre y medicina transfusional (Universidad de Antioquia, 2020b).

2.1.2. La Escuela de Microbiología Hoy

La Escuela de Microbiología cuenta con dos programas de pregrado, uno acreditado –Microbiología y Bioanálisis (MyB) – y otro en proceso de autoevaluación con fines de acreditación –Microbiología Industrial y Ambiental (MIA) –; cuenta con una Maestría en Microbiología y Bioanálisis, un Doctorado en Microbiología y otro Doctorado en Agroecología, en asocio con varias unidades académicas de la Universidad (PAUA, 2018). El programa Microbiología y Bioanálisis – MyB se encuentra ofertado en las seccionales de Medellín y oriente, mientras que el de Microbiología Industrial y Ambiental – MIA se encuentra en las seccionales de Medellín, Andes, Urabá y Oriente.

Según el Departamento de admisiones y Registro, al 6 de marzo de 2020, se cuentan 873 estudiantes de pregrado matriculados para el semestre 2019-2, distribuidos de la siguiente manera:

Figura 1. Estudiantes matriculados en pregrado 2019-2, Escuela de Microbiología.

PREGRADO	ESTUDIANTES MATRICULADOS 2019-2
MIA Andes	15
MIA Apartadó	56
MIA Carmen de Viboral	23
MIA Medellín	261
MyB Carmen de Viboral	16
MyB Medellín	502
Total matriculados 2019-2 pregrado	873

Nota: elaboración propia según base de datos enviada por el Departamento de Admisiones y Registro, marzo 6 de 2020.

Posee 12 grupos de trabajo: i) Bioprocesos Microbianos – BIOmicro, ii) Grupo de Biotransformación, iii) Grupo de Investigación en Bacterias Aerobias y Anaerobias – GIBAA, iv) Grupo de Hematopatología Molecular – HEMO, v) Grupo de Micología Médica y Experimental,

vi) Grupo de Investigación de Microbiología Básica y Aplicada – MICROBA, vii) Microbiología Ambiental, viii) Grupo de Microbiología Molecular, ix) Grupo de Investigación en Microbiología Veterinaria, x) Salud Sexual y Cáncer, xi) Salud y Sostenibilidad, xii) Biología Celular y Molecular. Y un semillero de investigación llamado Microsoma, el cual se creó como una iniciativa propia de estudiantes de pregrado.

Por otro lado, cuenta con una revista científica digital titulada *Hechos Microbiológicos*, de publicación semestral, la cual les permite divulgar sus conocimientos y experiencias dentro del campo de Microbiología y otras disciplinas afines a las áreas de salud, la industria, el medio ambiente y la educación.

2.1.3. 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).

2.1.4. 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).

2.1.5. 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

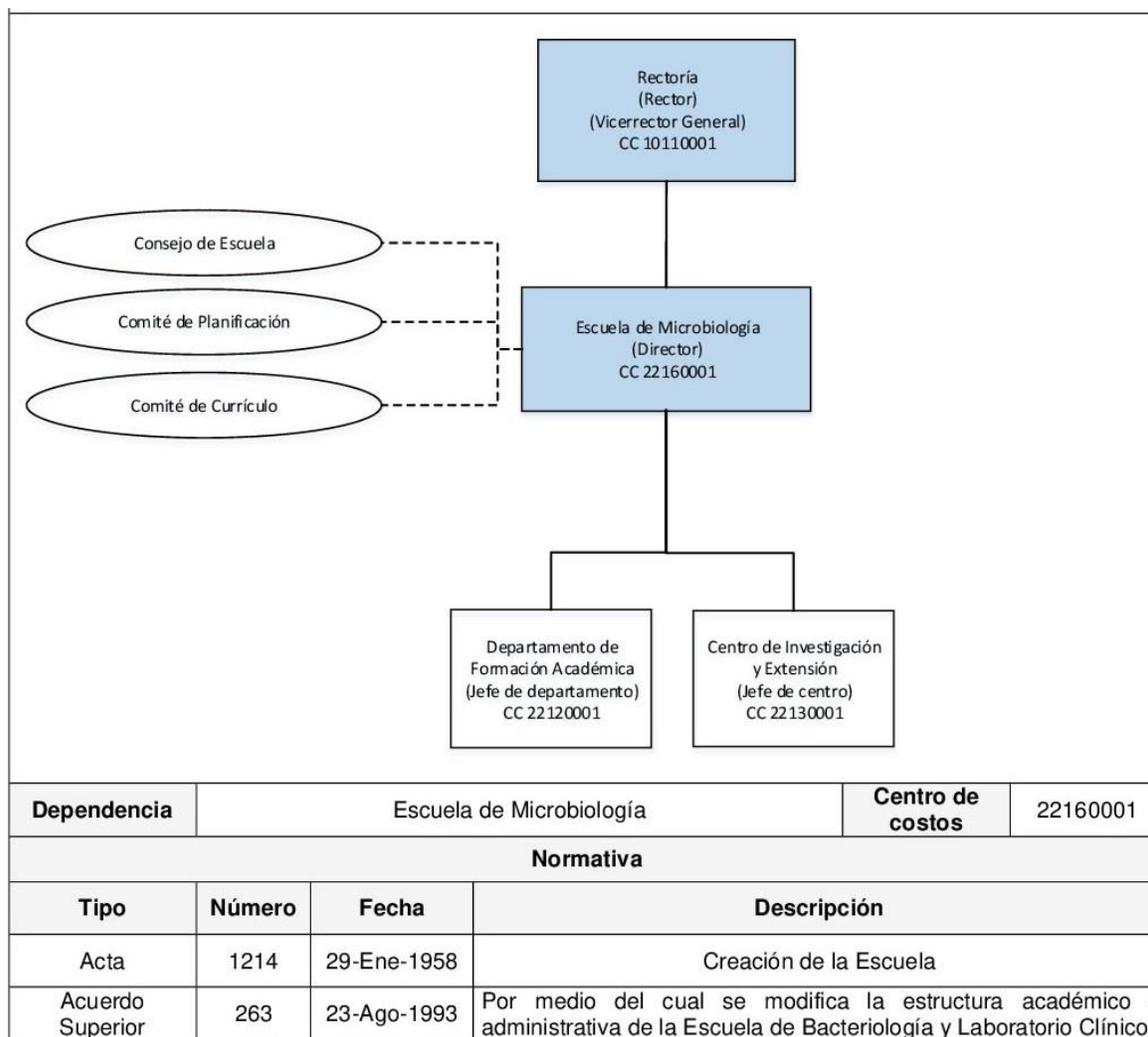
Social, la Excelencia académica, la Cooperación interinstitucional y la Regionalización (Universidad de Antioquia, 2020).

2.1.6. 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)*

2.1.7. Organigrama Escuela de Microbiología

Figura 2. Organigrama Escuela de Microbiología.



Nota: Recuperado de <http://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/institucional/unidades-academicas/escuelas/microbiologia/microbiologia>

2.2. DE BIENESTAR UNIVERSITARIO

En Colombia, con la *Ley 63 de 1935* se estructura el primer Programa de Bienestar en la Universidad Nacional, más adelante, esta directriz sería acogida por diferentes instituciones de educación superior públicas y privadas del país. En esta ley aparece por primera el concepto de

bienestar estudiantil, pero no es hasta la *Ley 80 de 1980*, que “propugna por el concepto de Bienestar Universitario y surge como una política de estado identificando el Bienestar que debería prestar los servicios básicos a los estudiantes en las universidades públicas” (Gómez & Vera, 2013, p.6).

Así mismo, con la implementación de la *Ley 30 del 28 de diciembre de 1992*, en el título quinto del régimen estudiantil, capítulo III del Bienestar Universitario, se reglamenta el accionar del Bienestar Universitario exigiendo a las instituciones de Educación Superior públicas y privadas “adelantar programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo” (artículo 117, Ley 30 de 1992); de igual manera se les exige garantizar escenarios deportivos y campos de entrenamiento para facilitar el desarrollo de estas actividades (artículo 119). Para el cumplimiento de estas disposiciones y para atender adecuadamente el funcionamiento de bienestar universitario, cada institución de Educación Superior destinará por lo menos el dos por ciento (2%) de su presupuesto (artículo 118).

El 23 de octubre de 1995, mediante el *Acuerdo Superior 057*, la Universidad de Antioquia establece la Coordinación de Bienestar Universitario en cada Facultad, Escuela e Instituto, con el fin de, articular las directrices de emanadas desde la Universidad, la Bienestar Universitario y los planes de desarrollo, contribuir a la formación integral de los estudiantes (Galeano & Escobar, 2009).

Con el *Acuerdo Superior Universitario 173*, del 13 de julio del 2000, en el cual se expide el Sistema de Bienestar Universitario en la Universidad de Antioquia bajo dos modalidades determinadas: por la misión institucional, los grupos de la comunidad a la que se dirigen, y el tipo de vinculación de las personas con la universidad:

- a. Bienestar Estudiantil. Conformado por programas y proyectos en salud física y mental, deportivos y culturales, con énfasis en lo preventivo; se orientan a estimular el desarrollo científico y sociocultural, y forman a los estudiantes, en el ámbito académico, en una dimensión integral y de proyección social.
- b. Bienestar Laboral. Conformado por programas y proyectos en salud física y mental, deportivos y culturales, con énfasis en lo preventivo; se orientan al mejoramiento del clima

organizacional y de la calidad de vida de los funcionarios y de los jubilados de la Universidad (Artículo 8, Acuerdo Superior Universitario 173 del 2000).

De igual manera, en este acuerdo, se establece que cada coordinación debe contar con un profesional, preferiblemente docente quien incluya estas horas en su plan de trabajo, encargado de:

- a. Programar, ejecutar y evaluar conjuntamente los programas de bienestar en cada dependencia.
- b. Proponer programas propios en cada dependencia, acordes con las políticas de bienestar.
- c. Participar en la coordinación que demanda la ejecución de los programas en la dependencia.
- d. Divulgar, en las respectivas dependencias, los diferentes programas aprobados por la Dirección de Bienestar.
- e. Contribuir al fortalecimiento de la red de apoyo de los coordinadores de bienestar.
- f. Fortalecer el Sistema de Bienestar Universitario en la Universidad (Artículo 14, Acuerdo Superior Universitario 173 del 2000).

En este sentido, se hace necesario para la Escuela de Microbiología establecer una unidad de Bienestar que contribuya a mejorar la calidad de las relaciones de sus empleados, y a la permanencia estudiantil y el bienestar en general de cada estudiante.

2.2.1. 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 Sistema de Bienestar Universitario Proyecto Revisión y actualización Normativa Universitaria Facultad de Derecho Y Ciencias Políticas – Secretaría General, Universidad de Antioquia 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 (Artículo 2, Acuerdo Superior Universitario 173 del 2000)

2.2.2. Principios rectores

a. Universalidad. La comunidad universitaria podrá acceder, sin discriminación, a los programas y servicios de bienestar universitario, según la normatividad de la Institución.

b. Reciprocidad. Las políticas y programas de bienestar se proyectarán de tal manera que contribuyan al mejoramiento de las actividades desarrolladas en la docencia, la investigación y la extensión y, a su vez, éstas retroalimenten el Sistema de Bienestar Universitario.

c. Integralidad. Los planes, programas, proyectos y actividades se articularán con la misión institucional.

d. Solidaridad. Los programas de bienestar se dirigen hacia todas las personas y grupos de la comunidad universitaria, y se dará prioridad a los sectores más vulnerables (Artículo 3, Acuerdo Superior Universitario 173 del 2000).

2.2.3. Objetivos institucionales

2.2.3.1. Objetivo General.

Contribuir a la formación integral de las personas mediante la ejecución de programas que mejoren sus condiciones y generen procesos de cambio institucionales, colectivos e individuales, y que se integren en la vida académica, laboral y personal (Artículo 5, Acuerdo Superior Universitario 173 del 2000).

2.2.3.2. Objetivos específicos

a. Fortalecer la integración del trabajo y del estudio con los proyectos de vida.

b. Fomentar, entre los miembros de la comunidad universitaria, los valores de convivencia, respeto, solidaridad y vínculos de pertenencia a la vida institucional.

c. Establecer programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, con el fin de mejorar la calidad de vida personal, colectiva e institucional.

d. Estimular el desarrollo de sólidos procesos de integración entre los individuos, grupos y organizaciones que forman parte de la comunidad universitaria.

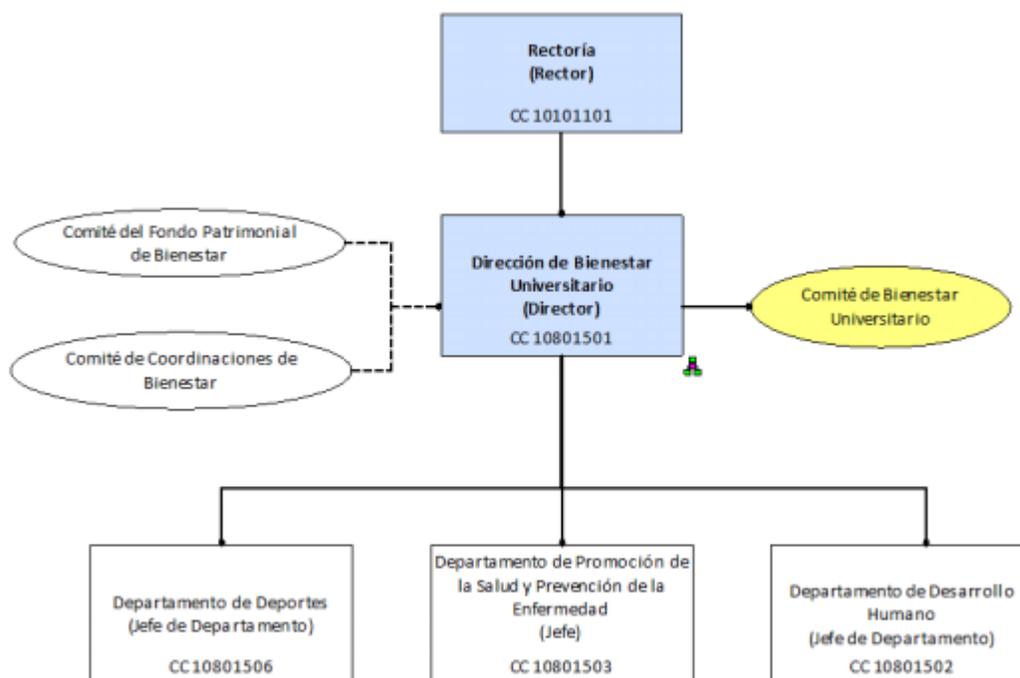
e. Colaborar en la orientación vocacional y profesional de las personas que conforman la comunidad universitaria.

f. Prestar apoyo a los grupos académicos, artísticos, culturales, deportivos y de crecimiento humano, para consolidar procesos de integración.

g. Estructurar un plan de acción con la finalidad de desarrollar los programas de bienestar, mediante un trabajo conjunto con las diferentes dependencias de la Institución, en el campo del deporte, la salud, la cultura y el crecimiento humano (Artículo 6, Acuerdo Superior Universitario 173 del 2000).

2.2.4. Organigrama Dirección de Bienestar Universitario

Figura 3. Organigrama Dirección de Bienestar Universitario.



Nota:

Recuperado

de

<http://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/institucional/unidades-academicas/escuelas/microbiologia/microbiologia>

2.3. COORDINACIÓN DE BIENESTAR ESCUELA DE MICROBIOLOGÍA

La Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología - CBEM hace parte de este Sistema de Bienestar Universitario, siendo el enlace entre la Dirección de Bienestar Universitario - DBU, con los respectivos Departamentos, Facultades e Institutos que componen la Universidad de Antioquia, con el propósito de acercar todos los programas, servicios y actividades a cada dependencia.

La CBEM inició labores en el año 2014 (Escobar & Meza, 2018), y actualmente se encuentra ubicada en el bloque 5, oficina 331; cuenta con un equipo interdisciplinario conformado por la Coordinadora de Bienestar de la Escuela de Microbiología y Comunicadora Social Claudia Agudelo Escobar, una profesional en Psicología³ Ruby Hernández, dos practicantes de Trabajo Social Diana Ortiz (encargada de apoyar la línea de Gestión del Clima) y mi persona Camila Calle (encargada de apoyar la línea de Permanencia Estudiantil), la practicante de Licenciatura en Educación Física Natalia Agudelo, y dos auxiliares SEA Natalia Revelo e Ybeth Leiva.

La Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología en representación de la DBU, ofrece los servicios de: consultas de psicoorientación, tiquete estudiantil, servicio de alimentación, asesorías en reliquidación de matrícula y en trámites administrativos, préstamo de juegos didácticos, instrumentos musicales, pufs y una silla de masajes. De manera independiente, maneja dos líneas de trabajo: Bienestar laboral y Permanencia Estudiantil.

2.3.1. Bienestar Laboral (Gestión del Clima)

La CBEM plantea cuatro estrategias, para vincular tanto a docentes como empleados de la Escuela de Microbiología y fomentar en ellos liderazgo, trabajo en equipo, calidad de las relaciones, calidad del rol, incentivar la comunicación asertiva, sembrando el sentido de pertenencia por su lugar de trabajo y por la Escuela en su conjunto:

³ Al inicio de la práctica académica y hasta finalizar el año 2019 se contaba con la presencia de la profesional en Psicología Ruby Hernández, debido a situaciones internas de la escuela, su contrato no fue renovado. En este momento no se cuenta con un profesional en psicología, y se está evaluando la forma de contratación, que no sea de tiempo completo sino de medio tiempo.

- I. **Exaltando Labores y Destacando Días Célebres:** por un lado se realiza un reconocimiento a los quehaceres cotidianos de docentes, investigadores y administrativos; por el otro se festejan las fechas significativas para los docentes y empleados no docentes, tales como los cumpleaños, el día clásico de la escuela, el día de la/el microbióloga(o) y la bacterióloga. Esta estrategia busca crear un espacio donde los empleados se sientan acogidos y que reconozcan que son una parte importante al interior de la Escuela.

- II. **Disfrutando del bienestar laboral:** esta iniciativa busca generar espacios donde se fortalezcan cada uno de los microclimas, por medio de actividades físicas, lúdicas y de recreación.

- III. **Juntos somos Escuela**⁴: esta iniciativa tiene como objetivo propiciar un espacio en el que docentes y empleados no docentes compartan con su familia, permitiendo, por un lado, el reconocimiento de familia acerca de las actividades que se desarrollan al interior de la escuela, y por el otro, que los integrantes de la escuela tengan un mayor sentido de pertenencia por su lugar de trabajo.

- IV. **Para, respira y reactivate:** esta estrategia busca generar acciones que fortalezcan los ámbitos psicológicos, físicos y sociales de cada microclima, contribuyendo así en la vida laboral y personal de cada empleado de la escuela. Para el logro de este objetivo se diseñaron pausas activas, que se buscaban por medio de actividades lúdicas y cognitivas fortalecer aspectos como: el liderazgo, la calidad de las relaciones, sentido de pertenencia, trabajo en equipo, entre otras.

⁴ Inicialmente esta estrategia fue nombrada por las practicantes del semestre 2018-1 como “Los tuyos también son familia Microbiana”, durante la práctica de 2018-2, se decidió continuar con los nombres que estaban asignados desde Talento Humano.

2.3.2. Programa de Permanencia Estudiantil

Desde la Universidad de Antioquia, se pretende abordar la multicausalidad de la deserción, en este sentido, establece los departamentos de Promoción de Salud y Prevención de la Enfermedad, Deportes y Desarrollo Humano para abordar estas dimensiones; así mismo, se apoya en las coordinaciones con el objetivo de trabajar de manera integral cada uno de los casos. En esta línea, y en aras de contribuir a la permanencia de los estudiantes de la Escuela de Microbiología, la coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología configura las siguientes estrategias de intervención:

- I. **Encuentros de Padres:** esta estrategia tiene como objetivo vincular a los padres, las madres de familia, y/o a las personas que conviven con el estudiante, al proceso formativo del mismo, a partir del reconocimiento a la importancia del acompañamiento durante dicho proceso. Para el cumplimiento de este objetivo, se realizan talleres donde se encuentren los padres de familia y/o persona quién acompaña al estudiante y los estudiantes que cursan primer semestre, si así lo desean; en estos espacio se trabajan temas como el reglamento estudiantil, los servicios ofrecidos por Bienestar Universitario y por la Coordinación de Bienestar, cómo acompañar a un hijo universitario, identificar que es la Microbiología, entre otros. Estos temas, son definidos por la practicante de Trabajo Social en compañía.
- II. **Encuentro con estudiantes de primer semestre:** esta estrategia busca generar espacios de diálogo que contribuyan a mejorar la inserción de los estudiantes durante sus primeros meses en la Universidad, para ello, se realiza el ciclo de talleres “¡Porque me quiero...!”⁵, previamente seleccionados por la CBEM, resultado de las caracterizaciones realizadas a los estudiantes, y dinamizados por profesionales de PyP.
- III. **Mentorías:** esta estrategia responde a la necesidad de los estudiantes de primer semestre por conocer y resolver inquietudes entorno al calendario académico, la selección de materias, qué hacer cuando no se matricula una materia, como acceder a diferentes servicios

⁵ Por decisión de la practicante anterior, Maribel, y la CBEM, este ciclo de talleres, pasa a reemplazar los talleres con estudiantes de primer semestre que estaban determinados en el Programa de Permanencia Estudiantil en años anteriores.

ofrecidos por la universidad, entre otros; vinculando a estudiantes de semestres superiores (mentores/as), se realiza un acompañamiento voluntario, con el fin de resolver estas inquietudes y contribuir en su proceso de adaptación a la vida universitaria. Por su parte, la CBEM sirve de puente entre mentores y estudiantes, y contribuye al fortalecimiento de las capacidades y habilidades de los/as mentores/as.

En esta línea, ha sido labor de la practicante de Trabajo Social ofrecer espacio de capacitación y acompañamiento a los/as mismos/as, además de retroalimentar y/o evaluar la estrategia implementada.

- IV. **Acompañamiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad académica:** esta estrategia busca acompañar a estudiantes que presentan situaciones académicas que pueden poner en riesgo su estadía en la Universidad, algunas de ellas son: periodo de prueba, la insuficiencia académica, tercerización de materias o promedio bajo. Para este proceso se solicita al área de Admisiones y Registro el listado con los estudiantes que presentan dicha situación para realizar un encuentro personalizado en el cual se identifiquen las posibles causas que llevan al estudiante a estar en riesgos académicos y construir de manera conjuntas posibles soluciones.

De igual manera, se presenta como un espacio para brindar orientaciones personalizadas a los estudiantes que así lo soliciten, donde se aborden temas académicos y situaciones que pueden estar afectando el rendimiento académico; es indispensable contar con el apoyo de la profesional y/o practicante de Psicología, en aras de brindar un acompañamiento integral.

- V. **Estudiantes tutores académicos⁶:** esta estrategia busca que estudiantes de semestres avanzados, con buen rendimiento académico, voluntariamente brinden asesorías académicas a estudiantes que así lo requieran. La oficina de bienestar actúa como el lugar para el encuentro y allí se solicitarán las asesorías. Los estudiantes tutores tendrán como beneficios: pago de horas de labor social, casillero, prioridad de matrícula, capacitaciones durante el semestre sobre pedagogía y constancia de labor realizada.

⁶ Durante el año 2016, al programa de tutorías académicas se le asignó el nombre de “Soy teso y lo contagié”, bajo la modalidad de estudiantes instructores.

- VI. **Docentes Tutores**: esta iniciativa obedece a una directriz universitaria, a un docente se le asignan horas específicas de su horario laboral para la atención a estudiantes en temas académicos. En la Escuela de Microbiología este docente es asignado por cohorte, es decir que al ingresar una nueva cohorte a MIA y/o a MYB, se le asigna un docente que lo acompañará durante todo su ciclo formativo.
- VII. **Compartiendo saberes**: Esta iniciativa surge como un espacio donde los estudiantes de la Escuela, puedan compartir saberes o habilidades que ellos poseen. Son cursos de arte, manualidades, fotografía, apreciación musical, entre otros, dictados por estudiantes para todos los integrantes de la Escuela.

2.4. FUNCIONES DE TRABAJO SOCIAL EN BIENESTAR DE LA ESCUELA

Trabajo Social al interior de Bienestar de la Escuela de Microbiología se ha destacado por coordinar las líneas de Permanencia estudiantil y Bienestar laboral, nutrir teórica y metodológicamente las acciones implementadas dentro de cada una de las, diseñando talleres y actividades, que respondan a las necesidades previamente identificadas. De igual manera, ha buscado formar alianzas con otras dependencias al interior de la universidad, como Talento Humano y UdeA Diversa, para apoyar y nutrir estas estrategias.

Teniendo en cuenta que Bienestar propenden el desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo, establece programas y proyectos de carácter asistencial en aras de satisfacer las necesidades básicas de su población, tales como alimentación y transporte, en este sentido, Trabajo Social también debe apoyar estas iniciativas en la recepción, orientación y remisión a la persona o unidad a la cual corresponde el caso. Este rol en la asistencia de estos casos, hace parte de una de las líneas de intervención en este campo de práctica, no implica que las y los practicantes deben quedarse exclusivamente en ese rol pero lo operativo y asistencial hace parte del día a día de una coordinación de bienestar.

Anteriormente la CBEM estaba a cargo de una Trabajadora Social egresada de la Universidad de Antioquia, quien realizaba el acompañamiento a estudiantes en crisis y en vulnerabilidad académica, actualmente estas funciones pasaron a manos de la profesional de

Psicología y las practicantes de Trabajo Social respectivamente. Esto no quiere decir que la actual coordinación, comunicadora social, no esté acompañando desde su rol a los estudiantes consultantes, sino que se respeta el accionar de cada profesión y de las profesionales en práctica para desarrollar una intervención más pertinente.

3. SITUACIÓN DIAGNÓSTICA - OBJETO DE INTERVENCIÓN

Para Trabajo Social el *objeto de intervención* se constituye como el “componente inicial desde el cual se desarrolla la acción social” (Cifuentes, 2004, p.6); es una construcción, basada en las relaciones y comportamientos de los sujetos en su vida cotidiana, explicitada a partir de múltiples necesidades que suelen expresar como demandas y/o carencias las cuales pueden ser retomadas por los mismos sujetos, en diálogo con un profesional, o por las instituciones para ser abordadas o no (Rozas Pagazas, 2005).

En concordancia a lo anterior, se puede decir que el objeto de intervención es quién guía y da sentido a la acción social; configura un proceso teórico-práctico articulando de manera dialéctica conceptos, realidades y procedimientos que permiten explicar el contexto de la intervención y lo dotan de significado, además de darle sentido al que hacer profesional. De esta manera es importante reconocer el contexto del objeto de intervención y los factores que lo generan de ahí que se identifiquen las particularidades que tiene cada una de las líneas de trabajo desarrollados por la Coordinación de Bienestar de Microbiología.

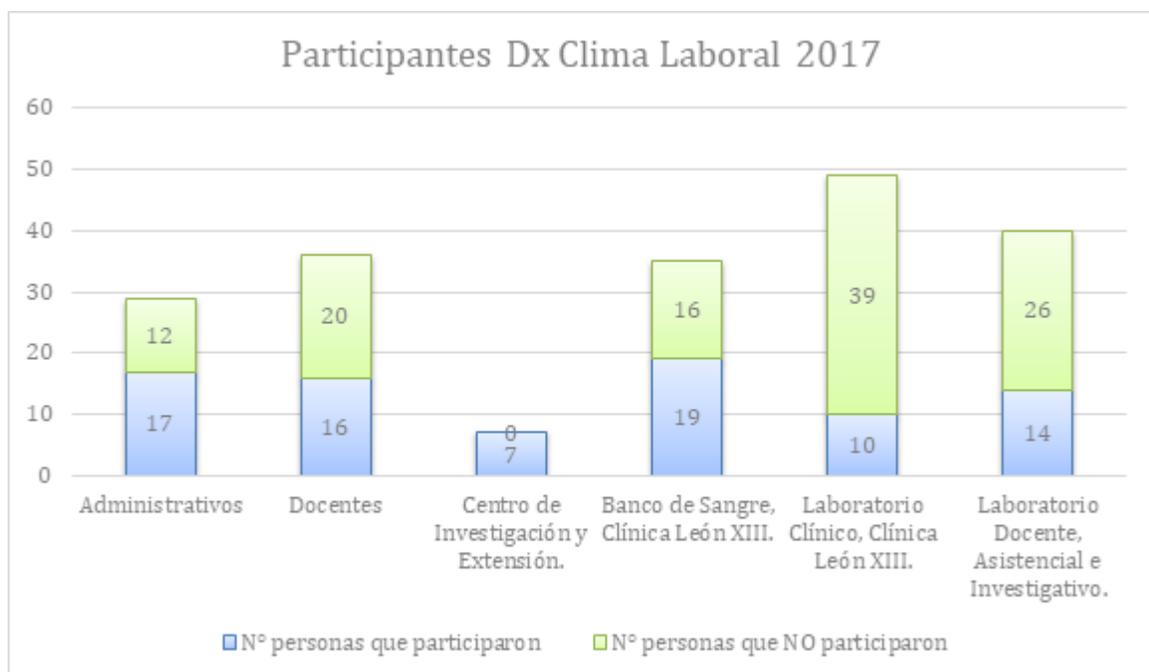
3.1. BIENESTAR LABORAL

En la Universidad de Antioquia se han realizado estudios sobre el Clima Organizacional, desde el año 2005, y así mismo se han generado acciones de mejora al interior de los microclimas de la dependencias, Desarrollo de Talento Humano, ha sido la dependencia encargada de cubrir estas acciones al interior de la Alma Máter; para el año 2012 inician el proceso de Gestión de Clima en la Universidad, al cual se vincula la Escuela en el año 2013; desde esa la fecha, se planean y realizan conjuntamente actividades orientadas a mejorar cada uno de los microclimas al interior de la Escuela (Arango, Jaramillo y Muñoz, 2018).

En mayo del año 2017 la Coordinación de Bienestar, en cabeza de Paula Ríos, y con el apoyo de los asesores del área de Talento Humano de la Universidad de Antioquia realizan un

diagnóstico entorno al clima laboral⁷ al interior de la Escuela, por medio de encuestas por formularios de Google y entrevistas semiestructuradas, analizan los factores que favorecen o desfavorecen los microclimas al interior de cada unidad y de la misma Escuela. Este diagnóstico se realiza en base a ocho (8) variables que han sido establecidas para abordar el clima en la Escuela: Liderazgo, Calidad en las relaciones, Compensación, Claridad en el Rol, Comunicación efectiva, Sentido de pertenencia, Disponibilidad de recursos y Trabajo en equipo. Dicho estudio contó con la participación de 83 de las 196 personas que hacían parte de la Escuela; participación disgregada de la siguiente manera:

Figura 4. *Participantes Dx Clima Laboral 2017.*



Nota: elaboración propia en base al Diagnóstico de clima laboral realizado en 2017.

Este diagnóstico permitió identificar factores que aportaran a la sana convivencia y las buenas relaciones al interior de cada una de las dependencias de la Escuela, así como elementos o situaciones que desfavorecen o afectan negativamente el clima laboral, en aras de diseñar un plan

⁷ Para este diagnóstico, se entiende por **Clima Laboral** al “conjunto de percepciones compartidas que tienen las personas de los elementos y características organizacionales más inmediatas que le son significativas” (Resultados Diagnóstico de Clima Organizacional Escuela de Microbiología. 2017).

de acompañamiento para responder a las necesidades de cada una de las dependencias⁸. A groso modo se identifica que en relación al personal:

- I. **Administrativo:** se presentan conflictos y problemas de comunicación, a nivel interno, en relación al reconocimiento de las funciones, a la delegación de funciones y sobre carga laboral en algunas unidades; a nivel externo, se detallan dificultades con los docentes dado que hay un desconocimiento de sus labores y de los trámites administrativos que deviene la universidad.
Entorno al liderazgo se comenta que, aunque hay apoyo y retroalimentación por parte de la dirección de la Escuela y los superiores, algunos directivos son muy permisivos y no ponen límites a los procesos.
- II. **Docente:** se logra identificar un reconocimiento de las labores de los colegas, y que ha mejorado la comunicación y relación entre los mismos, con la nueva dirección de la Escuela, pese a que se presentan problemas de articulación entre colegas y competitividad que llegan a generar divisiones dentro de los equipos de trabajo. Se plantea la necesidad de nuevos espacios de trabajo a nivel de infraestructura.
- III. **Extensión:** se destaca el respeto laboral, la cercanía y compañerismo entre colegas y directivos, sin embargo, no se resuelven situaciones <<incómodas>> que se presentan en la oficina, el jefe inmediato no da solución al ambiente laboral, y hay un fuerte descontento con el tipo de contratación (CIS), lo cual puede verse reflejado en su bajo sentido de pertenencia a la Escuela. Por otro lado, se resalta el apoyo entre docentes y administrativos, aunque algunos integrantes manifiestan que los docentes no reconocen el qué hacer de Extensión y las funciones que desempeñan los integrantes del equipo.
- IV. **Banco de sangre:** se destaca a nivel de compensación un buen ingreso salarial, y las claridades respecto al rol y las funciones que cada uno desempeña, sin embargo resaltan en la variable de liderazgo la existencia del trato poco cordial, presión de autoridad y el abuso

⁸ Para ampliar la información obtenida en el diagnóstico puede revisar el anexo 1: aspectos que favorecen y desfavorecen el clima en la Escuela 2017.

de poder, además de la inequidad en la distribución de la carga laboral e improvisación en los cuadros de turno. Manifiestan que no se le da la debida importancia al bienestar laboral.

- V. **Laboratorio Clínico:** se destaca que el personal directivo siempre está dispuesto a colaborar, capacitar y resolver problemas que están dentro de sus competencias; y, el buen trato, respeto y trabajo en equipo, pese a que, uno de los aspectos desfavorables es la lucha de poderes, el irrespeto a la autoridad y rango, además de la intolerancia; comentan que existe un desconocimiento por las funciones y desigualdades en la contratación.
- VI. **Laboratorio Docente Asistencial e Investigativo:** se presenta inconformidad en la manera como los altos mandos delegan las funciones, pues se considera que se asignan a personas que no deben y se sobrecarga a algunos empleados. Se resalta las buenas relaciones interpersonales, el sentido de pertenencia de varios integrantes dado que llevan trabajando varios años en el laboratorio, y la conformidad con el la remuneración económica.

Con el fin de dar respuesta a las problemáticas anteriormente planteadas, ampliadas en el anexo 1, se diseñó el siguiente plan de acompañamiento, donde se divisan algunas de las actividades (ahora nombradas estrategias) que se desarrollan hasta la actualidad.

Figura 5. *Compilado Plan de acompañamiento por unidades.*

PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO POR UNIDAD SEGÚN DX CLIMA LABORAL ESCUELA DE MICROBIOLOGÍA 2017 - MEDELLÍN ⁹								
ACTIVIDADES A REALIZAR POR CADA UNIDAD								
ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	VARIABLES	ADM	DOC	EXT	BS	LC	LDAI

⁹ Para fines de este proyecto de intervención se buscará resaltar las acciones y actividades desarrolladas con cada unidad de trabajo, de ahí que se retome principalmente el plan de acompañamiento, en aras de identificar las acciones desarrolladas en cada unidad y servicio.

Conozcamos lo que hacemos	Cada proceso deberá socializar lo que hace, se le asignará a una persona de cada proceso para documentar lo que hace cada uno de sus compañeros. En el caso de los docentes, socializarán cuáles son sus líneas de investigación, con el fin de compartir saberes, aprendizajes y experiencias durante su vida profesional. El entregable será una cartilla con los datos de cada proceso y sus procedimientos, allí se consigna también el correo de contacto y el número de extensión. Manuales de procedimiento	Claridad de rol, Trabajo en equipo, comunicación efectiva	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A
Pausas activas	Serán momentos de encuentro con temáticas sobre trabajo en equipo y retos mentales.	Trabajo en equipo, calidad de las relaciones	✓	N/A	✓	✓	✓	✓
Tardeando con mis compañeros	Momento de encuentro, esparcimiento y conocimiento del otro. En este encuentro se compartirá el pasatiempo o una habilidad de cada uno de los integrantes de la Unidad.	Calidad de las relaciones	✓	✓	N/A	✓	N/A	N/A
Semana Bienestar Laboral	Se realizará diferentes actividades al medio día durante la semana	Compensación, calidad de las relaciones	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A

	del 20-24 de junio en pro del Bienestar de los empleados y docentes							
Cine club	Espacio que permite compartir el gusto por el séptimo arte y la cultura.	Calidad de las relaciones	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A
Celebraciones	Los cumpleaños se celebrarán una vez al mes.	Calidad de las relaciones	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A
	Bacteriólogo	Calidad de las relaciones	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A
Juntos Somos Escuela	Estrategia que permite fortalecer el sentido de pertenencia por la Escuela. “Solos podemos hacer tan poco, juntos podemos hacer tanto”, Hellen Keller	Sentido de pertenencia	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Retos (Cada dos semanas)	Semanalmente en cada espacio de la Escuela se hará un reto, el cual siga fortaleciendo las buenas relaciones existentes. Ejemplo: Durante esta semana cada vez que te encuentres a tu compañero le harás un cumplido.	Calidad de las relaciones	✓	N/A	✓	✓	✓	✓
Un buen trato	Cada espacio de la Escuela tendrá un recordatorio por los dos lados, que vea el usuario y quien lo atiende, de los aspectos importantes para el buen trato	Calidad de las relaciones	✓	N/A	✓	✓	✓	✓

Palabras para la Escuela	Palabras para la Escuela. El psicólogo de la escuela se encargará de la creación de un texto escrito que se publicará tanto a través de medios impresos como digitales, para todos los miembros de la escuela. (Estudiantes, docentes y empleados no docentes).		✓	N/A	✓	✓	✓	✓
Calendario	A partir del 2018	Calidad de las relaciones	✓	N/A	✓	✓	✓	✓
Estilo de vida saludable	A partir del 2018. Alimentación, ejercicio físico y salud mental.	Compensación	✓	N/A	✓	✓	✓	✓
Fin de año	Almuerzo, juegos múltiples y premios de la familia microbiana.	Calidad de las relaciones, compensación	✓	N/A	✓	✓	✓	✓
Microactividad	Es un espacio que facilita compartir y socializar los avances en investigación de los docentes de la Escuela	Calidad de las relaciones, trabajo en equipo y sentido de pertenencia	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A
Tomemos un café	Espacio de esparcimiento y conocimiento del otro. En este encuentro se compartirá el pasatiempo o una habilidad de cada uno de los integrantes de la Unidad.	Calidad de las relaciones, compensación	N/A	N/A	✓	✓	✓	✓
MicroExt	Grupo de WhatsApp que permita comunicarse de manera directa los	Comunicación	N/A	N/A	✓	N/A	N/A	N/A

	asuntos de la oficina. Este grupo tendrá restricciones de uso con el fin de tener un buen manejo							
Acompaña individual a los coordinadores	El acompañamiento se dará con los coordinadores del laboratorio, con el fin de identificar el estilo de cada uno; así potencializar sus habilidades de liderazgo que faciliten el funcionamiento del laboratorio. Habilidades como: comunicación efectiva, planeación, estilo de equipos de trabajo.	Trabajo en equipo	N/A	N/A	N/A	✓	✓	✓

Nota: elaboración propia en base al plan de acompañamiento de la Escuela. Siglas empleadas ADM: administrativos, DOC: docentes, EXT: personal de extensión, BS: Banco de Sangre, LC: Laboratorio Clínico, LDAI: Laboratorio Docentes, Asistencial e Investigativo.

Uno de los estudios más recientes sobre el clima laboral se realiza con las Auxiliares de Laboratorio y Psicóloga de la Escuela de Microbiología, en junio de 2019; este estudio realizado por la Corporación Interuniversitaria de Servicios (CIS) y la Dirección de la Escuela de Microbiología, pretende precisar la percepción que los empleados tienen frente a variables de: *Liderazgo, Motivación, Reciprocidad y Participación*, con el fin de proponer un plan de intervención psicosocial según los resultados obtenidos, buscando el mejoramiento continuo de los empleados y su calidad en el desempeño laboral y a dar cumplimiento a algunos de los requerimientos realizados por el Ministerio de Protección Social a través de la Resolución 2646 de 2008, específicamente desde el componente intralaboral (Suárez, 2019).

Este estudio contó con la participación de 15 personas. De manera general se percibe el clima laboral de manera positiva, en un 64%, pero existen otros aspectos (variables) a ser

intervenidas en aras de mejorar el microclima. En la variable Liderazgo, con una percepción positiva del 86%, se resalta la dirección desde la coordinación, la organización y planeación del trabajo, de igual manera, resalta el acompañamiento ofrecido por parte del líder del equipo y los estímulos hacia la excelencia que las directivas trazan. El trabajo en equipo (subvariable) es el indicador mejor puntuado, con el 78% de percepción positiva, por el contrario, al hablar de manejo de conflictos, se encuentra una opinión dividida, el 58% señala que se da una discusión constructiva de los problemas y los conductos regulares para la solución de estos problemas son respetados, por otro lado, hay quienes afirman que no se siguen los conductos regulares para resolver los conflictos internos (Suárez, 2019).

Respecto a la variable motivación se observa que más de la mitad de los empleados perciben, en un 63%, la existencia de estímulos para trabajar en la Escuela y que gracias a ellos obtiene motivación; en relación a la subvariable de realización personal, con una percepción positiva del 77%, los empleados manifiestan que su experiencia en el laboratorio contribuye a su realización personal y profesional aunque manifiestan el reconocimiento a sus aportes es poco reconocido y valorado, sumado al hecho de que su atención se presta en los errores y no en los aciertos, esta variable tiene un 45% de satisfacción. Respecto a los subvariables de responsabilidad y adecuadas condiciones de trabajo, me encuentran con una percepción media-alta, con un 67% y 63% respectivamente, con lo cual podemos decir que más de la mitad de los empleados sienten que tienen el control, iniciativa y autonomía para desarrollar sus actividades, además que cuentan con las instalaciones, equipos, elementos, insumos y condiciones de seguridad necesarios para su trabajo (Suárez, 2019).

En relación a la variable reciprocidad se tiene una valoración general del 64% de afinidad; las subvariables de aplicación al trabajo y cuidado al patrimonio institucional tienen una valoración alta, con un 77% y 83% respectivamente, donde se resalta que el personal siente que lo realizado al interior del laboratorio está directamente relacionado con su formación académica o experiencia laboral; además que la mayoría de empleados cuida la imagen, los insumos, materiales e instalaciones del laboratorio y la Escuela.

Por otro lado, en la subvariable de retribución, puntuada en un 45%, y según los análisis realizados durante los acercamientos con el personal por parte de las investigadoras, se observa

que se cuenta con escasa valoración por parte de los empleados frente a los programas de capacitación, que se carece de incentivos extralegales y de oportunidades de ascenso, así mismo, la subvariable equidad puntuó con 51%, donde la mitad de los empleados perciben un grado de satisfacción con los mecanismos empleados para evaluar el desempeño, sin embargo, una proporción también media de empleados, percibe que en la implementación de sanciones y reconocimientos, existen algunas preferencias, además que no siempre el desempeño de las funciones es correctamente evaluado (Suárez, 2019).

Por último, la variable participación obtuvo un puntaje del 83% alto, lo cual indica que gran parte de las personas que hicieron parte de la evaluación se sienten involucradas en los diferentes procesos que se manejan al interior del laboratorio y la Escuela, por el contrario en la subvariable de comunicación o intercambio de información, puntuada en un 53% medio, indica que a mitad del personal considera que los canales de comunicación son deficientes, de ahí que la información no se transmita de manera oportuna.

Respecto a la subvariable de compromiso con la producción, puntuada en 55% medio, se percibe que existe desigualdad en la calidad de compromiso del personal, y bajos niveles de integración entre unidades; por el contrario, en la subvariable de compatibilidad de intereses, puntuada en 69%, medio alto, más de la mitad del personal percibe que hay compatibilidad y equilibrio entre las políticas de la organización y los intereses individuales de quienes laboran en ella.

Con este diagnóstico se logra apreciar que el clima laboral entre grupo de Auxiliares de Laboratorio y Psicóloga de la Escuela de Microbiología es percibido de manera satisfactoria por más de mitad del personal pero existen subvariables, como la retribución, la equidad y el reconocimientos a los aportes, que presentan insatisfacción por la mitad del personal entrevistado de la Escuela, en esta medida es de vital importancia realizar actividades que propendan mejorar los niveles de satisfacción laboral y prevenir los factores de riesgo psicosocial relacionados con el clima organizacional.

De igual manera se logra identificar la necesidad de abordar los conflictos y el manejo que se les está dando desde las coordinaciones de los laboratorios y en la Escuela, en aras de prevenir

situaciones que atenten contra el buen clima laboral y con cada uno de los integrantes de la Escuela. Asimismo, fortalecer los canales de comunicación interna y crear espacios en los cuales los empleados puedan acceder a herramientas para mejorar el intercambio de información.

En base a estos diagnósticos, y con el acompañamiento de los asesores y practicantes del área de Talento Humano y de la Coordinación de Bienestar de la Escuela, ya en cabeza de Claudia Agudelo, se desarrollan cuatro 4 estrategias que pretenden agrupar algunas de las actividades anteriormente descritas y continuar con las recomendaciones del diagnóstico anterior, y estas son:

Figura 6. Plan de acompañamiento Escuela de Microbiología 2019.

PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO ESCUELA DE MICROBIOLOGÍA - 2019				
Estrategia	Acciones	Responsable	Público	Correlación con riesgo psicosocial
Reconociendo el liderazgo	Entrevistas equipos de trabajo	División de Talento Humano	Profesores y empleados administrativos	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.
	Devolución Competea: Devolución de resultados a los líderes que participan de la estrategia.	División de Talento Humano	Líderes	
	Retroalimentación líder - Director: Espacio de conversación para identificar fortalezas y oportunidades de mejora.	División de Talento Humano	Líderes	
	Construcción de ficha individual: A partir de la retroalimentación se construye una ficha para cada líder.	División de Talento Humano	Líderes	
	Acompañamiento transversal: De acuerdo a las necesidades que se identifiquen de manera transversal se acompañará a los líderes	División de Talento Humano	Líderes	

	Fortaleciendo el liderazgo: talleres de liderazgo con el equipo administrativo	Bienestar	Líderes	
Juntos somos Escuela	Día clásico: Día de la Escuela	Comité de clima - Bienestar - Comunicaciones	Empleados administrativos y profesores	En esta dimensión se interviene sobre el dominio de recompensas derivadas de la organización y reconocimiento.
	Celebración de cumpleaños: A las personas que han cumplido se les lleva un detalle.	Comité de clima - Bienestar - Comunicaciones	Empleados administrativos y profesores	
	Día de la familia	Comité de clima - Bienestar - Comunicaciones	Empleados administrativos y profesores	
	Días célebres: Día del microbiólogo, bacteriólogo, comunicador etc.	Comité de clima - Bienestar - Comunicaciones	Empleados administrativos y profesores	
	Actividad de fin de año	Comité de clima - Bienestar - Comunicaciones	Empleados administrativos y profesores	
Compartiendo saberes	Conozcamos lo que hacemos: Relacionado con lo laboral. Red de roles. Por medio de picnic y perfiles.	Comité de clima	Empleados administrativos y profesores	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.
	Conozcamos lo que somos: Se relaciona con el ser, lo humano. Por medio de picnic y perfiles.	Comité de clima	Empleados administrativos y profesores	
	Conozcamos lo que sabemos: Conocimientos que tienen las personas más allá de lo laboral. Inventario de lo que la gente sabe.	Comité de clima	Empleados administrativos y profesores	

Habilidades para la convivencia y el buen vivir	Pausas activas: Enfocadas en estrés, inteligencia emocional...	Comité de clima	Empleados administrativos y profesores	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.
	Zona de escucha: Promocionar el servicio	Bienestar	Empleados administrativos y profesores	
	Un café con el equipo Directivo	Comité de clima	Empleados administrativos y profesores	
	Jornada de bienestar laboral	Bienestar	Empleados administrativos y profesores	
	acompañamiento en situaciones de conflicto	Bienestar	Empleados administrativos y profesores	
	Círculos de paz	Comité de clima - Centro de mediación	Empleados administrativos y profesores	
	Plan de cultura: Cátedra abierta, literatura en voz alta, cineclub, Actualicémonos.	Extensión - Bienestar	Empleados administrativos y profesores	

Nota: Fuente interna.

Estas cuatro (4) estrategias consolidan lo que hoy se conoce como el *Plan de Gestión del Clima*, al interior de la Escuela de Microbiología; pese a que están basadas en los diagnósticos pasados, en los informes de práctica de Trabajo Social del 2019 no están relacionadas, y no se encuentra mayor información de su fundamentación y metodología, de acuerdo a la información a la cual se tuvo acceso. En esta línea es importante dejar un registro en torno a las actividades y las construcciones desarrolladas en este eje. Si bien es cierto, que durante el pasado y presente año se han estado consolidando el plan, y que aún continúa en ajustes, la fundamentación teórica y el registro de estas estrategias imprescindible para conocer los avances, su pertinencia, y poder hacer las respectivas evaluaciones sobre el impacto generado.

3. 2. PERMANENCIA ESTUDIANTIL

En primer lugar, es importante reconocer que, como se ha logrado dimensionar en los párrafos anteriores, hablar sobre *bienestar estudiantil* implica hablar de la formación integral de los estudiantes, en la cual se garanticen condiciones para la permanencia y la culminación de sus estudios universitarios; esta premisa nos aporta uno de los principales intereses de esta práctica y de bienestar: contribuir a la permanencia y a la graduación estudiantil.

En esta línea, y para identificar que se ha dicho sobre la permanencia, a continuación se realiza una breve presentación sobre los estudios de deserción y permanencia en Colombia y se mencionan algunas de las iniciativas y acciones desarrolladas por la Universidad de Antioquia y la Escuela de Microbiología.

3.2.1. Antecedentes: la deserción estudiantil

“La deserción afecta el mundo [...]

La educación ha sido un derecho logrado a partir del ejercicio consiente entre las personas, los países y las instituciones. Esta, como derecho humano fundamental, se ha reconocido como aquella que promueve la libertad y la autonomía de cada persona [...] es la base para que se puedan ejercitar los demás derechos humanos [...] genera conciencia frente a la justicia y frente a la equidad, pues en últimas se configura como el primer escaño para que una sociedad sea justa y equitativa” (ODES, 2017, p.1).

Los estudios realizados en torno a la permanencia, se encuentran basados en los índices de deserción estudiantil, problemática macro que ha sido estudiada por diferentes entidades gubernamentales, universidades públicas y privadas a nivel mundial, y abordado desde diferentes áreas del conocimiento, como la psicología, la sociología y la economía, entre otras.

El Ministerio de Educación Nacional (MEN) en su publicación *Deserción estudiantil en la educación superior colombiana: Metodología de seguimiento, diagnóstico y elementos para su prevención* (2009), menciona que los primeros estudios sobre la deserción en Colombia son

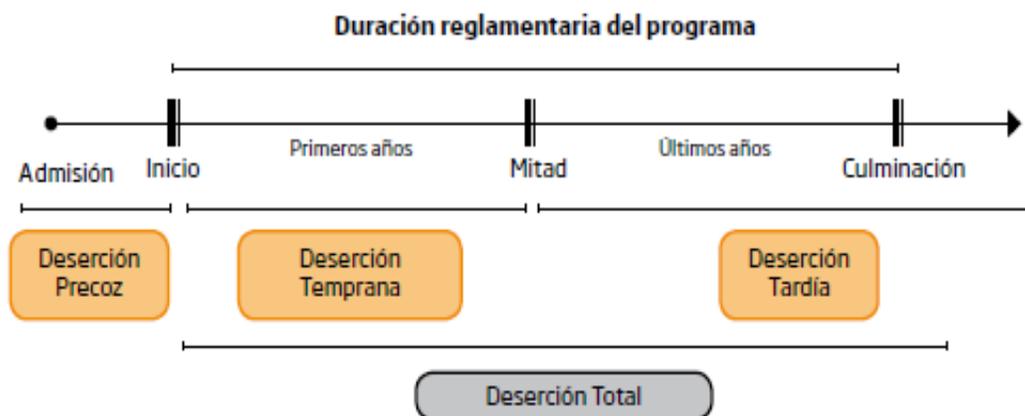
realizados de manera autónoma por algunas de las Instituciones de Educación Superior (IES), antes del año 2003, estos estudios pretendían hacer un seguimiento a los valores de deserción en programas académicos específicos, algunos de ellos no contaban con un marco conceptual sólido que soportara incluso definiciones básicas de las categorías para un adecuado seguimiento, tales como: desertor, la relación entre la deserción con las temáticas del rezago, la repetición de cursos, la interrupción de estudios y la graduación.

Es de resaltar que en ese momento tampoco existía un marco conceptual y un sistema estadístico de medición nacional que referencian estos estudios. Es en este año, 2003, cuando empiezan a desarrollarse investigaciones que, “partiendo de la revisión exhaustiva de la literatura existente, construyeran el estado del arte sobre la deserción estudiantil e identificaran los cuatro grupos de factores y las variables que dentro de cada grupo permiten explicar empíricamente sus causas” (MEN, 2009, p.33); este estado del arte permitió identificar tres aspectos importantes para el estudio de la deserción estudiantil en Colombia: el primero, una noción general para entender la deserción en el país, se retoma los estudios de Tinto (1982) y Giovagnoli (2002) donde se puede entender la deserción como

[...] una situación a la que se enfrenta un estudiante cuando aspira y no logra concluir su proyecto educativo, considerándose como desertor a aquel individuo que siendo estudiante de una institución de educación superior no presenta actividad académica durante dos semestres académicos consecutivos, lo cual equivale a un año de inactividad académica (MEN, 2009, p. 22).

Sobre esta noción y como segundo aspecto a resaltar, se identifican dos tipos de abandono en estudiantes universitarios: uno con respecto al tiempo y otro con respecto al espacio. En la **deserción con respecto al tiempo** se precisan tres momentos del recorrido académico cuando el individuo deserta, estos se reconocen como: i) *Deserción precoz*: cuando el individuo que habiendo sido admitido por la IES no se matricula, ii) *Deserción temprana*: cuando el individuo abandona sus estudios en los primeros semestres del programa, y iii) *Deserción tardía*: individuo que abandona los estudios en los últimos semestres (MEN, 2009), esto se puede observar en la siguiente figura:

Figura 7. Clasificación de la deserción de acuerdo al tiempo.



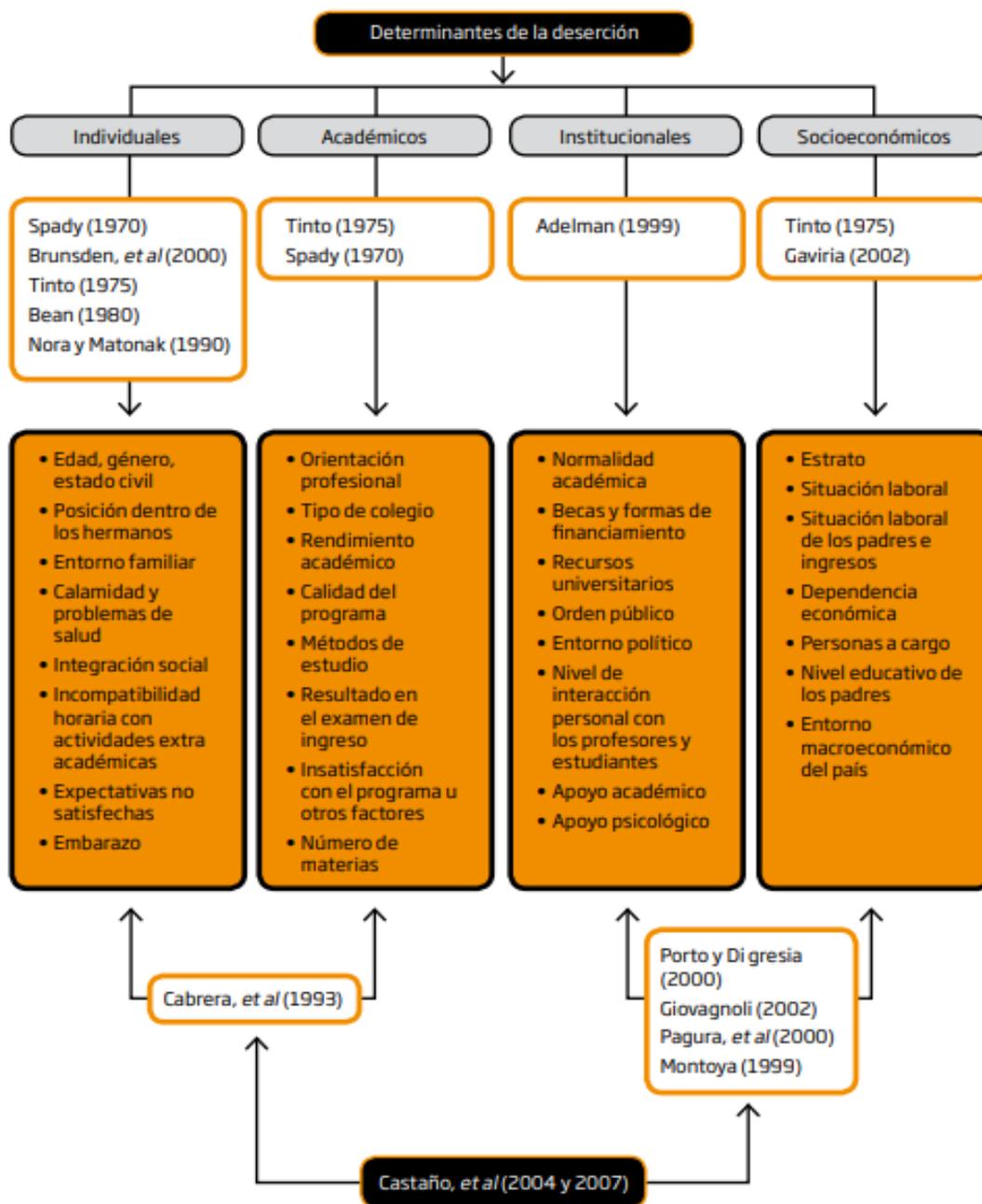
Fuente: Adaptado de Castañq, et al (2004).

Nota: Recuperado de (MEN, 2009, p. 23).

Siguiendo con esta categorización, la **deserción con respecto al espacio** se puede clasificar en dos momentos: i) *Deserción institucional*, caso en el que el estudiante abandona la institución educativa, y ii) *Deserción interna o del programa académico*, se refiere al alumno que decide cambiarse a otro programa académico que ofrece la misma IES.

Por último, permitió precisar cuatro factores presentes en los estudios de vulnerabilidad estudiantil, y por ende determinantes de la deserción estudiantil:

Figura 8. Resumen los autores y perspectivas del análisis en el estudio de la deserción agrupadas por variables.



Nota: se identifican las cuatro categorías más relevantes o determinantes de la deserción. Tomado de (MEN, 2009, p. 27).

Con este análisis, se permite evidenciar la múltiple causalidad de la deserción estudiantil y como esta se encuentra directamente relacionada con el ser, su contexto inmediato, y las oportunidades que le ofrece el entorno; además permite una aproximación de manera cualitativa

del fenómeno, que coincide con el traslado de la atención desde la deserción hacia la identificación de acciones para su prevención: la permanencia, partiendo de una mirada integral al problema (MEN, 2015).

Por su parte, el Observatorio de Educación Superior de Medellín (ODES), en su boletín N°5: *Deserción en la educación superior* (2017), retomando las cifras de deserción estudiantil publicadas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE¹⁰), identifica que, en el año 2016,

[...] países como Japón, que cuenta con mejores políticas de educación, tiene una tasa de deserción del 10%. Países con alta oferta educativa como Panamá y Estados Unidos cuentan con tasas del 30% y 52% respectivamente. Esto comparado con Colombia (48.8%), muestra la necesidad de reforzar sus políticas en educación superior específicamente en calidad, pertinencia, y cobertura (p.2).

Para ese año, se destaca el incremento de la demanda educativa en instituciones públicas y privadas, frente a los altos niveles de deserción que se observan; de igual manera, esta publicación menciona que “alrededor del 36 % todas las personas que desertan en Colombia, lo hacen al final de su primer año [...] este porcentaje asciende a cerca del 53% para los estudiantes que comienzan programas de ciclo corto”.

Así mismo, según el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) en 2018 (ver Figura 9) se inscribieron - postularon - para ingresar a IES en Antioquia 290.821 personas de los cuales 146.515 fueron admitidos, es decir que 144.206 (49,7%) de población inscritas no pudo ingresar a la educación superior lo cual nos lleva a preguntarnos sobre la ocupación y que hacer de estas personas, jóvenes en su gran mayoría que no pueden ingresar a la educación superior.

¹⁰ Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), OECD, según su nombre en inglés.

Figura 9. Informe poblacional de estudiantes inscritos, admitidos, de primer curso, matriculados y graduados en 2018, a nivel de Antioquia y la UdeA.

INFORME POBLACIONAL - SNIES 2018 - ANTIOQUIA Y UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA x SEXO BIOLÓGICO¹¹							
VARIABLE	UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA			DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA			
	N° de mujeres	N° de hombres	N° total de estudiantes	N° de mujeres	N° de hombres	No refiere	N° total de estudiantes
INSCRITOS	51.103	39.154	90.257	156.761	134.060	-	290.821
ADMITIDOS	6.021	6.945	12.966	74.918	71.388	209	146.515
PRIMER CURSO	4.572	5.077	9.649	62.027	59.484	-	121.511
MATRICULADOS	19.106	18.839	37.945	177.914	162.466	-	340.380
GRADUADOS	3.023	2.504	5.527	33.682	25.856	-	59.538

Nota: Elaboración propia en base a los datos de SNIES. Recuperado de https://hecaa.mineducacion.gov.co/consultaspublicas/poblacional?p_anio=2018&p_semestre=0&p_variable=GRADUADO&p_depto=COL

Así como se observa en la Figura anterior, de los 12.966 admitidos en 2018 a la Universidad de Antioquia, solamente 9.649 (74,4%) ingresaron a su primer semestre de formación en pregrado o posgrado, es decir que un 25,6% de los admitidos no ingresa a la universidad, aquí se divisa uno de los primeros momentos de la deserción estudiantil: la deserción precoz. En relación a los datos de graduación estudiantil durante el año 2018, se observa que se graduaron un total de 5.527 profesionales de los cuales el 55% fueron mujeres y 45% hombres, según su sexo biológico.

¹¹ Para este análisis se retoman los datos generales del año 2018, es decir, se consolidan los datos obtenidos durante los semestres 2018-1 y 2018-2 en Antioquia. Ver la descripción de las variables en el anexo 2.

3.2.2. Permanencia en la Universidad de Antioquia

La Universidad de Antioquia, creada en 1878, es una Institución de orden departamental, cuenta con seis sedes en la ciudad de Medellín y 12 en el resto del departamento; conformada por 26 unidades académicas, 14 facultades, 4 escuelas y 4 institutos, tiene la oferta educativa más amplia de la región con 130 programas de pregrado que atienden a más de 37.000 estudiantes. Cabe destacar que, para el 2015, el 90% de sus estudiantes pertenece a los estratos 1,2 y 3 (MEN - QUALIFICAR, 2015).

La temática de la permanencia al interior de la Alma Máter es abordada desde 1995, en los que se muestran esfuerzos aislados y más de tipo investigativo. Años después, con la consolidación del Sistema de Bienestar Universitario, en el 2000, y con la inclusión de la temática de *permanencia* el tema en el Plan de Acción 2005-2012, se dio un reconocimiento directivo y consolidando una agenda institucional, lo cual establece recursos, responsabilidades e indicadores de impacto para su abordaje (MEN - QUALIFICAR, 2015).

En 2007, se dio un impulso a este proyecto, cuando la directora de Bienestar estableció vínculos con la Vicerrectoría de docencia para establecer acciones conjuntas. En aras de consolidar esta estrategia y articular las diferentes estrategias desarrolladas por las coordinaciones de bienestar en las dependencias, en 2008 nace el Proyecto de Bienestar Equidad y Permanencia Estudiantil - BEPES¹². Desde la fecha, este ha sido uno de los grandes retos institucionales hacia la permanencia: el integrar, socializar y potenciar lo existente (MEN - QUALIFICAR, 2015).

Con la reglamentación del *Plan de Fomento a la Calidad* – PFC, en 2017, se pretende fortalecer procesos y capacidades institucionales, a través de proyectos, iniciativas y acciones, para la mejora de la calidad académica y administrativa de la Universidad de Antioquia, mediante el

¹² BEPES tenía el objetivo de unificar las diferentes estrategias realizadas por cada una de las dependencias. Se implementaron espacios de diálogo para identificar acciones en pro de la permanencia, y de reconocimiento de las experiencias y hallazgos de cada unidad.

uso de los recursos provenientes del Impuesto sobre la renta para la equidad CREE del Ministerio de Educación Nacional¹³ (Universidad de Antioquia, 2020c).

Uno de los proyectos financiados con recursos CREE es el proyecto *Permanencia con equidad*¹⁴, cuyo propósito es fortalecer las capacidades institucionales para el fomento del acceso, la permanencia y la graduación estudiantil, a partir de las siguientes líneas de acción:

- **Tutorías y mentorías a estudiantes de pregrado:** se construyeron los lineamientos de la acción tutorial y la normativa que la rige.
- **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 (Universidad de Antioquia, 2020c).

En la presentación, *el fenómeno de la deserción*, de Marta Tirado y Alejandro Hurtado (2020), se hace un balance del fenómeno al interior de la Alma Máter. En dicho informe, se presentan las diferentes estrategias de formación y acompañamiento, ejecutadas en la actualidad, a continuación se muestra una lista con cada una de ellas:

- Configuración de la Red Institucional de Tutorías
- Programa de Desarrollo Docente.

¹³ Con la **Ley 1607 de 2012**, en el artículo 24, establece que el Impuesto sobre la Renta para la Equidad (CREE) tiene como destinación la financiación de, entre otras, las instituciones de educación superior públicas y el mejoramiento de la calidad de la educación superior; con el **Decreto 2564 de diciembre 31 de 2015**, se reglamenta la distribución de los recursos provenientes del impuesto CREE para la educación superior, bajo el decreto número 1075 de 2015 - único reglamentario del sector educativo.

¹⁴ Este proyecto es fundamentado en los estudios realizados por el Programa de Permanencia con Equidad, durante el 2013 y el primer trimestre del 2016, a cargo de la profesora Patricia Estrada.

- Estrategias de formación y acompañamiento del Centro de Lecturas, Escrituras y Oralidades (Se oferta para Medellín y regiones en los niveles de formación de pregrado y posgrado).
- Acompañamiento a estudiantes con situaciones de vulnerabilidad académica y social: Educación inclusiva (integra acciones realizadas desde el Comité de inclusión, UdeA Diversa, Dirección de Bienestar Universitario, y los comités de permanencia en algunas Unidades Académicas)
- Educación virtual: Ude@ (Iniciativa que ofrece cursos para personas que desean ingresar a la UdeA, cursos de adaptación a la vida universitaria para admitidos y estudiantes de primer semestre, y una oferta variada de cursos formativos, a nivel académico y de formación personal para pregrado, posgrado y empleados).
- Prácticas académicas (Preparación para la inserción a la vida laboral).
- Educación flexible y cursos semipresenciales.
- Otras estrategias: Dirección de Bienestar Universitario, de las Unidades Académicas, de la Dirección de Regionalización.

3.2.3. Permanencia en la Escuela de Microbiología

En aras de contribuir a la permanencia estudiantil y la culminación exitosa de los estudiantes la Coordinación de Bienestar de la Escuela ha desarrollado estrategias como: Encuentro de padres, Encuentro con estudiantes de primer semestre, Acompañamiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad, Mentorías, Estudiantes tutores académicos, Docentes tutores y Compartiendo saberes, descritas anteriormente.

Al realizar el acercamiento al campo de práctica y el rastreo de los informes de práctica de Trabajo Social, se encuentra respecto a cada estrategia que:

I. Encuentros de padres

Desde las prácticas desarrolladas desde 2018, se cuenta con la participación aproximada de 6 a 12 personas, siendo el primer encuentro desarrollado en tiempo de inducciones. Una de las sugerencias más reiterativas en los informes de práctica es replantear y consolidar estrategias para

la convocatoria a los padres y/o persona que acompañe al estudiante durante su proceso universitario; se deben considerar factores como fechas, horarios y temas que despierten interés y posibiliten la participación activa durante los encuentros. De igual manera, se amplía la posibilidad de extender las invitaciones a los encuentros de padres hasta el tercer semestre a partir de su primera matrícula.

II. *Encuentros con estudiantes de primer semestre*

Esta estrategia pretende fortalecer las capacidades de los estudiantes que ingresan a la universidad y apoyar la adaptación a su vida universitaria; debido a la alta demanda de actividades y el poco personal con el cual contaba bienestar, se decide consolidar el ciclo de talleres ¡Porque me quiero...!, en aras de tener una oferta pensada en los estudiantes de los primeros semestres y que apoye el proceso de formación de los demás estudiantes integrantes de la Escuela.

Al momento de seleccionar la temática de los talleres que serán desarrollados durante el semestre 2019-2, se encuentra que las caracterizaciones de las cuales se recolecta información sobre los estudiantes que ingresan a este ciclo académico, por medio del SIBU, corresponde al semestre 2018-2, es así que estos talleres se planifican de acuerdo a los resultados arrojados en dicho periodo de tiempo.

A simple vista, se podría decir que las problemáticas pueden ser las mismas y que no existe una variable que modifique sustancialmente los resultados pero hace un llamado de atención acerca de la información que como coordinación se tiene sobre estos nuevos estudiantes, considerando que este momento es uno donde se presentan altos niveles de deserción, es importante obtener de primera mano datos sobre quiénes son las personas que ingresan a la , bajo qué condiciones lo hacen y si es necesario acompañar de manera más cercana su caso.

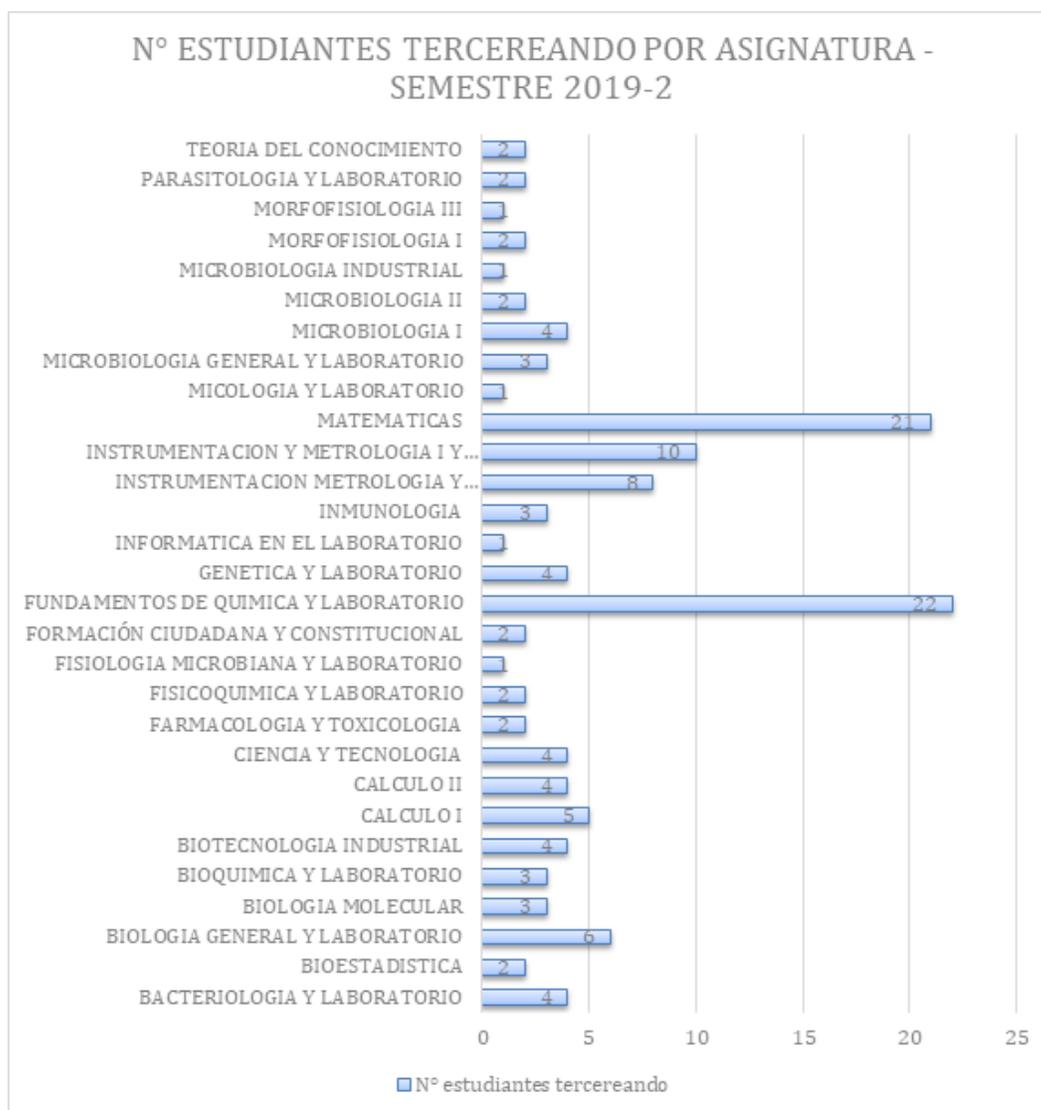
III. *Acompañamiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad*

Debido a los altos índices de cancelación y tercerización en algunas materias de la Escuela, se implementó desde la Dirección de la Escuela, la *Cátedra por la Permanencia*, “un espacio abierto donde se tocarán exclusivamente temas de la formación académica complementaria con

énfasis en las materias de matemáticas y fundamentos de química y laboratorio”, las cuales según la información recolectada son las más repetidas por tercera vez por los estudiantes de la Escuela (Osorio, 2019). Esta cátedra se implementó por un periodo específico pero dejó de darse.

Según las cifras arrojadas por Admisiones y Registro, para el semestre 2019-2, son 129 estudiantes, de los programas de MIA y MYB, quienes han terciando una materia; se encuentran distribuidas de la siguiente manera:

Figura 10. Número de estudiantes que repiten por tercera vez una materia.



Nota: elaboración propia en base a la información suministrada por el Departamento de Admisiones y Registro el día 6 de marzo de 2020.

Como se observa en la gráfica las materias de mayor repetición son Fundamentos de Química y Laboratorio con 22 estudiantes y Matemáticas con 21 estudiantes, ambas materias de primer semestre se han convertido para muchos estudiantes “en el filtro de la carrera”, algunos comentan que van en su quinta matrícula y aún no la han tomado por miedo a salir de la universidad. Este hecho genera una alerta para indagar con mayor profundidad acerca de las estrategias que se están desarrollando por parte de la Escuela y de los docentes de estas asignaturas, es importante hacer un rastreo completo y conversar con los diferentes estamentos acerca de esta situación y las alternativas de solución que se han desarrollado.

En base a esta información suministrada por Admisiones y registro, se procede a hacer un barrido e identificar aquellos estudiantes que tomaron esa asignatura en el semestre en curso y realizar el respectivo acompañamiento, identificando las posibles causales de su pérdida y estableciendo apoyo con los mentores, monitores, estudiantes tutores y/o docentes tutores para su colaboración, en términos académicos.

En este línea se ha identificado que esta base de datos agrupa a todos los estudiantes que han tercereando una materia, independientemente de que la estén cursando, o ya la hayan aprobado, esto hace que la labor sea vuelva extenuante al tener que confirmar la información con más de 100 estudiantes, en concordancia a lo anterior, es indispensable buscar métodos alternos y eficientes para filtrar y ubicar a los estudiantes que realmente se encuentren en una situación de vulnerabilidad académica, de igual manera, es pertinente que esta situación sea dialogada con el personal de Admisiones y Registro y para identificar otros mecanismos y si es necesario estudiar las bases de datos para corregir y acceder de manera más concreta a la información requerida.

Cabe resaltar que en esta estrategia se hace seguimiento de los estudiantes que se encuentran en periodo de prueba, con el mismo procedimiento, encuentro inicial con Trabajo Social, sumado a uno o dos seguimientos, de acuerdo a los intereses del estudiante y la disponibilidad de la practicante, donde se diseñe un plan de trabajo en caso de que el estudiante acepte alguna de las opciones de acompañamiento que se ofrecen.

IV. Estudiantes mentores

Considerada como una de las estrategias bandera del programa de permanencia, se destaca por su carácter transversal en todo el programa; los mentores se destacan por su activismo en la Escuela y por su colaboración en diferentes proyectos académicos, ellos se convierten en un puente de comunicación entre la coordinación y los estudiantes, especialmente con estudiantes de primer y segundo semestre. Al inicio de esta práctica académica se cuenta con la participación de 8 mentores (4 hombres y 4 mujeres) del programa MYB.

Los mentores se presentan como puntos de apoyo para los estudiantes que apenas ingresan a la universidad, de ahí la importancia de establecer encuentros periódicos con el fin de hacerle seguimiento a las labores realizadas por ellos, y a los estudiantes que han consultado con ellos; de igual manera, entre las recomendaciones de la estrategia se encuentra el llamado a contribuir con la formación y fortalecimiento de las capacidades y potencialidades de los mismos, para lo cual se sugiere realizar talleres formativos y buscar espacios donde se garantice la mayor asistencia posible (Escobar y Mesa, 2018).

V. Estudiantes Tutores

Estrategia que desde el año 2016 fue reconocida bajo el nombre de estudiante Instructor. Estos estudiantes se caracterizan por reforzar los contenidos temáticos de algunas asignaturas, durante el año 2019 no se ejecutó. La Coordinación de Bienestar tiene el interés de reactivar esta estrategia, bajo el nombre de estudiante tutor académico, con el fin de que los estudiantes apoyen los procesos de aprendizaje de sus compañeros.

VI. Docentes Tutores

Propiamente esta iniciativa no es desarrollada por Bienestar de la Escuela, sigue una directriz universitaria, pero es una estrategia vigente, y su asignación se da con cada ingreso de una cohorte. En las actas de los encuentros de docentes tutores del año 2018, se observa la participación promedio de 3 a 5 docentes, de los aproximadamente 12 que estarían en ese año. Al inicio de esta práctica se registran 15 docentes tutores asignados desde la cohorte de 2013-1 hasta

2019-2, tres de ellos tienen a su cargo dos cohortes de estudiantes y uno 2 cohortes asignadas (ver anexo 5).

A través de charlas informales con los estudiantes que ingresaban a la oficina, se les preguntaba si ellos recordaban quién era su docente tutor y si habían recurrido a ellos ante alguna eventualidad académica, dos de ellos reconocen no saber quiénes eran y una estudiante comenta que asistió a su oficina pero no logro tener afinidad con él, puesto que su trato <<no fue el mejor>> y quería que le comentará el caso mientras estaba hablando con otro docente.

A groso modo, se observa que la línea de trabajo del Programa de Permanencia Estudiantil, implementada por la Coordinación de Bienestar de la Escuela, es principalmente de asistencia, basada en el ofrecimiento de servicios que permitan la satisfacción de necesidades o problemáticas inmediatas o de corto plazo. De igual manera, desarrolla un componente educativo, en alianza con el Departamento de PYP, extendiendo la oferta de talleres formativos ofertados por dicha unidad.

Cabe mencionar que, a través de diálogos y conversaciones informales con la coordinación de bienestar y algunas de las integrantes de la oficina de posgrado, se ha mencionado la poca oferta de actividades académicas y de apoyos a estos estudiantes. Este es un reto que se tiene a nivel de universidad y desde la Escuela.

3.3. OBJETO DE INTERVENCIÓN

Cómo se logra dimensionar anteriormente, la Coordinación de Bienestar de Microbiología desarrolla diferentes y variadas estrategias en aras de contribuir a la permanencia estudiantil y mejorar cada uno de los microclimas al interior de la Escuela. Al revisar de manera más detallada cada una de las estrategias, los informes y actas desarrolladas se hace visible la falta de un trasfondo epistemológico y teórico de las estrategias, estas se han implementado como actividades y en su desarrollo se ha perdido la reflexión teórico-metodológica o al menos no ha quedado plasmada en un documento.

Esta situación se visibiliza al revisar las carpetas y archivos en la unidad de drive que posee la coordinación, en dicho espacio se encuentra un gran flujo de material e información que no está relacionada ni organizada, esto ocasiona ambivalencias en el proceso de inserción y diagnóstico, en primer lugar porque no se reconoce el volumen de las actividades y los detalles operativos que conlleva cada una, lo segundo es porque al momento de configurar el objeto de intervención existen vacíos conceptuales, teóricos y/o metodológicos de los cuales se expone que existe la información pero no se encuentra sistematizada.

Otra situación que se manifiesta es la fragmentada continuidad en los procesos, especialmente desarrollados por las y los practicantes de Trabajo Social. En la transición entre practicantes, y por los tiempos de culminación e inicio de las prácticas académicas, modificadas en varias ocasiones por los paros y situaciones de anormalidad académica, no es posible, en todos los casos, realizar un empalme donde se detallen las actividades y funciones desarrolladas desde Trabajo Social en cada área trabajo (permanencia y bienestar laboral).

En relación a lo anterior es importante destacar que, aunque existen funciones y actividades específicas en cada línea de trabajo, cada practicante que ingresa al equipo de la coordinación tiene la posibilidad de proponer y realizar los ajustes pertinentes a las actividades y la programación propuesta, partiendo de los análisis realizados y el objeto de intervención de su práctica. En este sentido, se convierte en una apuesta, ética-política y de la unidad en general, sistematizar las situaciones que originan dichos cambios, análisis de entorno, situaciones de anormalidad o paros académicos, entre otras; en aras de configurar una memoria o un esquema que visibilice las acciones desarrolladas y a las situaciones contextuales a las que obedecen.

Esta apuesta es mencionada por Maribel Osorio, Trabajadora Social en práctica durante el semestre 2019-1, quien comenta el menester de consolidar una estructura fuerte de los programas desarrollados al interior de la coordinación, con el fin de garantizar la continuidad de los procesos en el tiempo, y que ésta no se encuentre supeditada a la presencia de una persona en específico. Este punto, permite reforzar la intencionalidad de esta propuesta de trabajo, apostarle a la fundamentación de los procesos y fortalecer la estructura organizativa de las dos líneas de trabajo de bienestar de la Escuela de Microbiología.

4. INTENCIONALIDADES

4.1. DE LA INSTITUCIÓN

La CBEM busca a través de las prácticas académicas profesionales de Trabajo Social busca acompañar las diferentes estrategias desarrolladas en el programa de permanencia estudiantil y el plan de gestión de clima, a través de la planeación, implementación y evaluación de actividades que propendan al acompañamiento integral de cada uno de los estudiantes de la Escuela, tanto en la sede central como en regiones; además de contribuir al mejoramiento de los microclimas en cada uno de los estamentos de docentes y personal no docente vinculado a la Escuela.

Específicamente en esta práctica académica, y para el interés de este proyecto de intervención, se quiere aportar a la estructuración y fortalecimiento teórico de las estrategias que hacen parte de los programas de Permanencia Estudiantil y Bienestar laboral, así como, continuar con las actividades que se desarrollan en cada estrategia.

4.2 DESDE TRABAJO SOCIAL

A mediano plazo se busca consolidar una estructura fuerte de los programas y estrategias existentes en la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología. En este sentido se plantea la necesidad de compilar en un documento los contenidos teóricos y metodológicos que soportan cada una de las estrategias pertenecientes al programa de permanencia y de bienestar laboral, en aras de tener una base sólida a la cual remitirse con cada cambio entre prácticas, la cual puede irse nutriendo en cada transición de practicantes.

En esta práctica académica se pretende recopilar las estrategias desarrolladas durante las prácticas correspondiente al primer semestre del año 2018 hasta la actualidad, identificando las actividades desarrolladas, sus temáticas, objetivos y evaluaciones con el fin de tener un documento guía, tipo caja de herramientas, donde se consolide dicha información.

Es clave destacar que debido a la pandemia generada por el brote del virus covid-19, estas intenciones se vieron modificadas sustancialmente, pese a que se trabajó durante los primeros

meses de la práctica en curso en estas intenciones, a partir del mes de marzo cuando se declara el aislamiento preventivo obligatorio en Colombia, se convierte en uno de los grandes objetivos de esta práctica, la atención a estudiantes en situación de vulnerabilidad, para lo cual se busca establecer nuevos canales de comunicación, formas de intercambio e interacción con los estudiantes además de y se busca diseñar una estrategia o guía para la intervención en crisis, específicamente sobre cómo brindar los primeros auxilios emocionales a estudiantes de la Escuela de Microbiología que hayan sido afectados emocionalmente por el aislamiento.

4.3. DE LOS ESTUDIANTES

De manera general se observa que los estudiantes de la Escuela buscan apoyo, acompañamiento o <<una mano amiga>> en la oficina de Bienestar de Microbiología; esta es recorrida con frecuencia solicitando el préstamo de implementos (puffs, libros, juegos, entre otros), un espacio para interactuar con el equipo de trabajo y/o un lugar de encuentro con sus compañeros. En gran medida se espera que sus inquietudes sean resueltas y que se puedan apoyar e intermediar situaciones de índole personal, académicas y/o económicas; de ahí que se posibiliten espacios para el encuentro con los profesionales de la unidad, las profesionales en formación y las auxiliares SEA.

Con los estudiantes pertenecientes al programa de mentorías y tutorías se percibe una relación mucho más cercana, se habla de un compañerismo y unidad con el objetivo de contribuir al bienestar de los estudiantes, especialmente de los semestres inferiores. Son en su mayoría estos estudiantes pertenecientes a los grupos quienes participan de manera activa en las actividades ejecutadas, tanto en el diseño, montaje y/o desarrollo de algunas las mismas (inducciones, stands, ferias, apoyo en actividades con docentes, empleados, administrativos, entre otras). Como parte de su trabajo voluntario, se espera, en relación a sus compañeros de semestres inferiores, aportar desde sus experiencias y conocimientos a la adaptación en la vida universitaria y por ende en la permanencia de los mismos; y en relación a la Coordinación de Bienestar y el cuerpo institucional (personal docente y no docente) se pretende un reconocimiento a la labor desarrollada y acceder a beneficios como la matrícula prioritaria, casillero personalizada, además de acercarse a espacios de formación personal y humana como forma de retribución.

5. CONCEPCIÓN DEL SUJETO

La intervención social, como se menciona anteriormente, se plantea como una construcción basada en las relaciones y comportamientos de los sujetos en su vida cotidiana; para su abordaje es importante reconocer quién es el sujeto sobre el cual recae la acción y como es configurado desde la institucionalidad. Morín (citado en González, 2012) manifiesta que “ser sujeto es disponer de la cualidad de autorreferencia, y es disponerse uno mismo en el centro de su universo. En este sentido, el individuo-sujeto es único, incluso cuando es exactamente semejante a su congénere” (p.57), en este sentido, se le confiere un punto de enunciación propio, que a pesar de estar relacionado con ese otro-sujeto con el cual teje su realidad, es un ser pleno, con potencialidades y condicionantes, es productor, producto y trasmisor de la historia.

5.1. DESDE LA ESCUELA

Al ser parte de una de las facultades, institutos y escuelas que hacen parte de la Alma Máter, los sujetos que desarrollan sus actividades académico-formativas (receptores de conocimiento) de pregrado y posgrado son concebidos como *Estudiantes* quienes tienen unas demandas y necesidades a las cuales la universidad y la Escuela deben responder. Pese a que se respetan los derechos de los mismos, se observa por parte de algunos directores y docentes un relacionamiento exclusivamente académico y de superioridad respecto al otro-estudiante.

Por su parte, las personas que integran los servicios y desempeñan actividades del área administrativa o académica (imparten conocimientos)- de la Escuela se reconocen como:

- **Personal docente**: agrupa a los profesores vinculados, ocasionales y de cátedra que imparten alguna asignatura o parte de ella en la sede de Medellín o en regiones.
- **Empleados no docentes**: designa al personal que hace parte de la Escuela de Microbiología y que no desempeña actividades formativas con los estudiantes; se relaciona todo el personal administrativo que permite el desarrollo de las actividades académicas e investigativas al interior de la institución; personas en cargos como: secretarias, auxiliares de contratación, administrativos de programación, abogado, comunicador, entre otros.

- **Laboratoristas:** como su nombre lo indica, hace alusión al personal que desarrolla actividades específicas de laboratorio al interior de los servicios (Banco de Sangre, Laboratorio Clínico y Laboratorio Docente y Asistencial); son profesionales de Bacteriología, Microbiología y Bioanálisis, algunos con especializaciones o Maestrías que desarrollan su quehacer profesional en dichos espacios.

5.2 DESDE TRABAJO SOCIAL

Se concibe a se concibe a los sujetos (estudiante, personal docente, empleados no docente), como individuos con deberes y derechos, con capacidades para transformar su realidad y aportar a la construcción de una sociedad más equitativa. En este sentido, implica reconocer su lugar al interior de la Escuela, participar en consecuencia con su rol y las posibilidades que le ofrece el entorno.

6. CONDICIONANTES

Al interior del campo de práctica de la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología existen situaciones que afectan el correcto desarrollo de la práctica académica, estas situaciones catalogadas como condicionantes deben ser consideradas al momento de la intervención y durante todo el proceso puesto que pueden generar limitaciones y conflictos durante el proceso académico.

De manera externa a la labor desarrollada en la coordinación, se evidencia un problema locativo y de infraestructura, en primer lugar, al estar ubicada en el tercer piso y rodeada de oficinas de profesores, algunos docentes han manifestado su inconformismo por el ruido en el pasillo dado que los estudiantes se ubican fuera de las oficinas y conversan en tonos de voz altos, sumado al hecho de que se suelen ubicar fuera de las puertas de algunos de ellos y/o impedir el paso por el pasillo dado que no tienen otro espacio donde ubicar los pufs.

En segunda instancia se percibe una sobresaturación en el espacio, se observan muchos materiales e implementos que no son de uso diario, algunas personas, e incluso integrantes de la coordinación, llaman a la oficina <<la bodega de bienestar>> lo cual denota una acumulación en el entorno laboral, especialmente cuando se deben guardar los pufs al interior de la misma dado que se dificulta el flujo de los integrantes del equipo y del personal y/o estudiantado que se acerca al lugar, además de generar una sensación de hacinamiento.

Por último se plantea que la oficina no cuenta con un espacio adecuado - privado- para la atención de estudiantes, en el cual se puedan realizar las citas de psicoorientación o espacios de intervención personalizada con los mismos, especialmente cuando se trata de estudiantes que llegan en un estado de alteración emocional y que requieren dialogar con la profesional o las profesionales en práctica. Anteriormente la profesional en Psicología debía salir a una jardinera o dirigirse a la parte de afuera, en las gradas de la salida de emergencia del piso 4 del bloque 5, para poder realizar sus citas de psicoorientación, dado que no se cuenta con un espacio reservado a la atención a estudiantes.

Ante este hecho, se observa que los estudiantes no se encuentran cómodos hablando en la oficina, que intentan hacerlo en voz baja para no ser escuchados pero esto no es posible dado que, por la distribución del espacio, las integrantes de la oficina se encuentran sentadas una junto a la otra sin ninguna división. Esto puede contribuir a que no se genere confianza para solicitar citas o acompañamiento personalizado en la Coordinación.

En relación a la interacción con las demás oficinas, unidades y especialmente con la Dirección de la Escuela, se evidencia que a la Coordinación de Bienestar se le asignan la mayoría de las actividades operativas y logísticas de los eventos, desde hacer la decoración, preparar las órdenes de los servicios, coordinar la logística de las actividades, recoger el dinero, entre otros. Esta situación desdibuja la función del cargo y el fin misional de bienestar, si bien se pueden apoyar algunas de estas actividades, estas deben ser repartidas entre los diferentes estamentos de la Escuela y no recaer exclusivamente en Bienestar, Extensión y Financiera, donde termina convirtiéndose en tarea de Bienestar realizar el trabajo logístico.

En esta línea se necesita, una figura de mayor autoridad, donde se plantea la equidad en estos procesos y actividades, dado que se termina recargando el equipo de bienestar con actividades que no son de competencia, como la decoración, transporte y carga de implementos para los mismos, en ocasiones son los estudiantes de la Escuela quienes apoyan estas acciones, pero deberían apoyarse de recursos humanos de la universidad para esto.

A nivel interno, y como uno de los condicionantes más delicados del proceso de práctica, se identifica un estado de fuerte activismo en la coordinación, hecho evidenciado en las múltiples actividades desarrolladas en cada estrategia, la planeación de los encuentros, la logística y la participación en eventos, se evidencia un gran volumen de responsabilidades que pueden recaer sobre los profesionales en práctica y las auxiliar SEA, especialmente visible durante la inicios del aislamiento preventivo obligatorio, donde el equipo es recargado de varias tareas, lo cual conlleva a largas jornadas de trabajo, y algunos cruces horarios.

De igual manera se observa que al no contar con un profesional en Psicología, en diciembre y que durante los primeros meses del año, el respaldo para la atención a estudiantes y el acompañamiento a las labores de bienestar laboral fue poco, se esperaba que con el apoyo de la

practicante de Trabajo Social se logrará subsanar este espacio remitiendo a los estudiantes a Bienestar Central y apoyar la logística de las actividades en ambas líneas de trabajo. En este sentido, es indispensable contar con otro profesional que pueda hacerse cargo y acompañar la parte operativa y de planeación de Bienestar Laboral o de Permanencia, la recarga laboral y de responsabilidades que tiene actualmente la Coordinación es alta y no cuenta con un par, profesionalmente hablando, que pueda afianzar y fortalecer los procesos, si bien las y los practicantes apoyan diferentes actividades, fluctúan mucho en los mismos, su vinculación en la unidad puede ir de 4 a 12 meses, por tal motivo los procesos se pueden ver fracturados, ante esta situación varios estudiantes han manifestado su inconformismo al llevar un proceso con un practicante y que deban ser constantemente cambiados – por la culminación de la practica misma – y volver a iniciar su proceso.

Así mismo, y como un aspecto muy delicado en el campo de práctica, se percibe una falta de voluntad por parte de la Dirección de la Escuela por apoyar las actividades y el correcto funcionamiento de la Escuela, como se mencionó anteriormente hasta el mes de marzo no se conocía si se contrataría a un profesional de Psicología, ya sea tiempo completo o medio tiempo; con la cuarentena decretada por la pandemia del covid-19, se hizo de vitalidad un acompañamiento de psicoorientación para los estudiantes pero este no llegó por parte de las directivas, encargadas de la contratación, y con la política de austeridad en la que entro la universidad no se quería reconocer un apoyo económico a los nuevos practicantes que entrarían a apoyar las actividades en la coordinación. Esto desmotivó en gran medida al equipo, ya que no se cuenta con un respaldo real desde la misma institución.

7. CONSOLIDANTES

En la Coordinación de Bienestar de la Escuela, se reconocen como consolidantes a aquellas situaciones, herramientas, fortalezas, entre otras, que permiten afianzar y dar solidez a los proyectos de intervención y a las acciones en el campo de práctica, es decir, que permiten el desarrollo de la práctica académica profesional.

En esta línea se encuentra que, a nivel de recursos materiales cuenta con su propio espacio, está dotado de 3 computadores de mesa y uno portátil, pese al espacio reducido, se tiene un espacio propio y se buscan establecer turnos en los cuales se pueda trabajar cómodamente; cuenta con un televisor y un baffle para las diferentes actividades, posee juegos de mesa, una biblioteca y pufs para que los estudiantes utilicen.

De igual manera, se destaca la gestión y participación en diferentes convocatorias por parte de la actual coordinadora de bienestar; se ha logrado ganar dos convocatorias y con dichos recursos han adquirido equipos como un computador portátil y un televisor, materiales para la oficina y apoyo para las capacitaciones de los mentores y actividades formativas que se realizan en la Escuela, además de aportar implementos deportivos y de adecuación del espacio.

Cuenta con un equipo interdisciplinario, pese a que la única profesional es la Coordinadora de Bienestar, los estudiantes que hacen parte del equipo de trabajo tienen conocimientos en diferentes áreas del conocimiento, lo cual permite una construcción colectiva mucho más sustanciosa. De igual manera, se destaca el compañerismo y trabajo colaborativo al interior de la unidad.

Aunque algunos de los servicios de la Escuela se encuentran por fuera de ciudad universitaria, están a menos de 5 cuadras a la redonda, esto permite interactuar de manera más cercana con ellos, facilitando los desplazamientos y encuentros entre el personal (docente, no docente y administrativo) de la Escuela.

8. OBJETIVOS

8.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer los programas de Permanencia Estudiantil y Bienestar Laboral ejecutados desde la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología - CNM, mediante la actualización de la fundamentación conceptual y metodológica de las estrategias desarrolladas en cada línea, en el período de tiempo comprendido entre el 18 de noviembre de 2019 y el 17 de agosto de 2020, con el fin de consolidar teóricamente las estrategias, y a la vez, generar un mayor impacto de vinculación entre los estamentos de la Escuela y la Universidad.

8.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 8.2.1. Conceptualizar las categorías de los perfiles (docente tutor, estudiante mentor, estudiante tutor académico, estudiante en situación de vulnerabilidad) utilizados en las estrategias de los Programa de Permanencia Estudiantil y Bienestar Laboral
- 8.2.2. Consolidar los objetivos, las metodologías, y las evaluaciones que se tienen alrededor de cada estrategia al interior de los Programa de Permanencia Estudiantil y Bienestar Laboral durante las prácticas 2018-1, 2018-2 y 2019-1.
- 8.2.3. Diseñar una guía metodológica en primeros auxilios emocionales para la atención a estudiantes de la Escuela de Microbiología afectados a nivel económico y/o emocional por la pandemia por el virus covid-19.
- 8.2.4. Brindar los primeros auxilios emocionales a estudiantes de la Escuela de Microbiología afectados a nivel económico y/o emocional por la pandemia por el virus covid-19.

8.3. ACTIVIDADES

- 8.3.1. Identificación de las categorías de los perfiles que se trabajan al interior de cada una de las estrategias del Programa de Permanencia y así consolidar cada una de ellas, a través de las construcciones que se han realizado a nivel teórico y/o legal.
- 8.3.2. Revisión de los informes de prácticas de Trabajo Social correspondientes a los semestres 2018-1, 2018-2, 2019-1, y 2019-2, recopilando en las estrategias trabajadas sus temas, objetivos, y resultados.
- 8.3.3. Elaboración de una guía metodológica en primeros auxilios emocionales para la atención a los estudiantes de la Escuela de Microbiología afectados a nivel económico y/o emocional por la pandemia del virus covid-19.
- 8.3.4. Atención a estudiantes, a través de la escucha activa, la orientación y la remisión - en los casos requeridos - , que fuesen afectados por a nivel económico y/o emocional por la pandemia del virus covid-19

9. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

9.1 ENFOQUE TEÓRICO Y/O DE INTERVENCIÓN

La base teórica sobre la cual se gesta este proyecto de intervención es el *construccionismo social*, bajo la premisa de que la realidad es construida a través de las interacciones que se dan entre los sujetos, indagando entorno a la manera en que los individuos y los grupos participan en la construcción de la realidad (Páramo, 2013). Desde esta perspectiva las tradiciones, conjuntos de valores, religiones, ideologías políticas o éticas, son valoradas como válidas según las apreciaciones de un grupo determinado de personas; las ideas construccionistas nos invitan a un pluralismo radical, es decir, abrimos a todas las formas posibles de nombrar, observar y valorar (Gergen & Gergen, 2011).

El construccionismo social como corriente filosófica, evidencia en la realidad cotidiana una fuente de conocimiento, que se mantiene por las interacciones sociales que se dan entre las personas, un mundo social producto de la actividad humana; en esta línea, McNamme y Gergen, citados por Agudelo y Estrada (2012), reconocen que la naturaleza de nuestras construcciones propias, está supeditada a la concepción que tiene el sujeto sobre el o ella, su cultura y su participación en los enlaces de significación dentro de ella, en consecuencia, es sensible ante sus posibles efectos y demuestra apertura a generar alternativa; de igual manera, recrea ideas, conceptos y recuerdos en torno al intercambio social y la conversación con sus íntimos, lo cual configura su identidad.

Para su reconocimiento es clave identificar las maneras de comunicarse con el otro, en esta sentido Berger y Luckmann (2003) destacan al lenguaje como mediador del intercambio social, puesto que se establece como depósito objetivo de vastas acumulaciones de significados y experiencias que pueden ser preservadas a través del tiempo y transmitidas de generación en generación. Manifiestan que el lenguaje se origina en la vida cotidiana y también se puede catalogar como fuente coaccionadora de la realidad, dado que a través de él se transmiten los signos y pautas de relacionamiento a las cuales el sujeto debe adaptarse y dirigirse según la personas con quién se dialoga.

En síntesis, se podría decir que, el construccionismo social pretende la comprensión de múltiples realidades sociales las cuales son constituidas a través de interacciones sociales y mediadas por el lenguaje, estas son dinámicas y configuran la identidad de la persona. Para este proyecto de intervención, es fundamental identificar aquellas percepciones, sobre la vida y la cotidianidad en la Escuela, que tiene cada uno de los integrantes de la Escuela, de manera personal como por estamentos.

Así mismo se destaca que, este proyecto se encuentra basado en el enfoque cualitativo el cual se caracteriza por estudiar las realidades y las particularidades allí presentes, mediante la interpretación de fenómenos de acuerdo con las personas implicadas; posibilita que la investigación sea abierta y cuente con características de flexibilidad, lo que permite que se vaya modificando conforme a la evolución de la misma (Burgos, 2013).

9.2 REFERENTES CONCEPTUALES

Para el desarrollo de esta propuesta de intervención, es importante esclarecer conceptos que se trabajan al interior de la misma y aún no se han desarrollado; dichos conceptos son:

9.2.1. Permanencia

Hablar de *permanencia estudiantil*, como se mencionó anteriormente, implica reconocer que estos estudios son recientes dado que el objeto de estudio se centró en la deserción como problemática estadística sin reconocer las causales que llevan a incrementarla¹⁵. Ante esta perspectiva de análisis se propone trabajar la permanencia como una alternativa desde la prevención, reconociendo que existen múltiples causas que pueden afectar de manera positiva o negativa la finalización de un proyecto de formación profesional, y en el que intervienen diferentes actores, pues tiene también un impacto directo en el proyecto de vida del estudiante y su familia (Velásquez, Posada, Gómez, López, Vallejo, Ramírez, Hernández, & Vallejo, 2011; MEN, 2015; MEN & QUALIFICAR, 2015).

¹⁵ Esta discusión se desarrolla de manera ampliada en el ítem 3 *Situación diagnóstica*, sub ítem *Permanencia Estudiantil - Antecedente: la deserción estudiantil*

En base a lo anterior, y para los fines de este proyecto de intervención, se entiende la permanencia estudiantil como

[...] el escenario que evidencia la decisión del universitario de realizar el programa ofrecido por la institución educativa, y que es favorecida por condiciones institucionales, académicas y socio-ambientales; una permanencia con un sentido, la de realizar un proyecto académico que hace parte del proyecto de vida, una permanencia generadora de bienestar en tanto corresponde al deseo del estudiante (Velásquez et al, 2011, p. 2).

Para dicha intervención, se trabajará considerando ocho (8) ejes para abordar y contribuir a la permanencia estudiantil, propuestos por el Ministerio de Educación Nacional MEN (2015) en su *Guía para la implementación del modelo de Gestión de Permanencia y Graduación Estudiantil en instituciones de Educación Superior*, estos ejes son:

Figura 11. Ejes del Modelo de gestión de permanencia y graduación estudiantil



Nota: Tomado de (MEN, 2015, p. 18)

- I. **Posicionamiento y formalización:** generar en los diferentes miembros de la comunidad académica (directivos, docentes, administrativos, estudiantes y familias) una <<cultura de la promoción en torno a la permanencia y graduación estudiantil>>, a través de la definición y aprobación de políticas, procesos y procedimientos que involucren, guíen y articulen la actuación de los miembros del plantel educativo y soporten las estrategias de apoyo a los estudiantes.
- II. **Cultura de la información:** realizar seguimientos periódicos a la deserción estudiantil, desde la detección de alertas tempranas para identificar el riesgo de abandono por parte del estudiante, apoyado por las coordinaciones de bienestar y tutorías, hasta la evaluación del impacto de las estrategias y programas que desarrollan las instituciones; en aras de establecer una base de datos con información completa, veraz y actualizada acerca de los índices de deserción y las problemáticas asociadas a este fenómeno, para conocer la situación interna de cada IES y diseñar estrategias que den respuesta a dicha realidad.
- III. **Mejoramiento de la calidad:** plantea integrar procesos de investigación académica, evaluaciones docentes y curriculares que propendan al desarrollo metodológico, de competencias pedagógicas y actualizar las metodologías empleadas por el cuerpo docente de la institución, de igual manera, se busca facilitar el proceso de aprendizaje del estudiante por medio de la implementación y uso de tecnologías de la información y de las comunicaciones (TICs).
- IV. **Trabajo conjunto con Instituciones de la Educación Media:** establecer alianzas entre las Instituciones de Educación Media, las secretarías de educación y las IES para (i) movilizar la demanda a la educación superior de los estudiantes de media, por medio de estrategias de nivelación académica, (ii) fomentar ejercicios de reflexión como estrategias de orientación socio-ocupacional en los componentes del autoconocimiento, oferta de la educación superior y el conocimiento del mundo del trabajo, (iii) trabajar de manera articulada para la cualificación de los docentes de la Educación Media.
- V. **Programas de apoyo a estudiantes:** diseñar programas y estrategias para el acompañamiento integral de los estudiantes desde el inicio de su programa académico hasta

la culminación exitosa del mismo, en este punto se incluye la evaluación permanente de los programas en marcha, así como una revisión sobre su adaptación permanente a las cambiantes condiciones estudiantiles.

- VI. **Compromiso del núcleo familiar:** promover la participación del núcleo familiar en el acompañamiento, la construcción y culminación del proyecto académico del estudiante, a partir de la sensibilización de la familia frente a la influencia que ejerce y su rol como red de apoyo psicosocial durante todo el proceso formativo del estudiante.
- VII. **Gestión de recursos:** promover en las IES la participación en las diversas convocatorias y la inclusión de diferentes actores que permitan la recolección de recursos destinados a apoyar a estudiantes identificados en riesgo por factor financiero. En esta línea se pretende trabajar con recursos propios de la IES, destinados a los programas de apoyo a la permanencia, y la consecución de recursos mediante la vinculación del sector público o privado para el patrocinio a estudiantes en condiciones de vulnerabilidad.
- VIII. **Trabajo colaborativo:** establecer alianzas y espacios para intercambio de experiencias frente al diseño, ejecución y evaluación de estrategias que aporten a la reducción de los índices de deserción estudiantil y aporten a permanencia y a la graduación estudiantil.

Este modelo de gestión de la permanencia y graduación estudiantil propuesto por el Ministerio de Educación Nacional (MEN) es una guía que recolecta las diferentes experiencias de las IES, e invita al “reconocimiento de las problemáticas y particularidades de cada institución, de manera que se implementen las diferentes estrategias de una forma coordinada, monitoreada y planificada, para la mejora de la calidad de la educación superior en Colombia” (MEN, 2015, p.20).

9.2.2. Vulnerabilidad académica

Al hablar sobre deserción estudiantil, permanencia, intencionalidades, voluntades personales y otros factores que pueden condicionar y/u obstaculizar la culminación exitosa del proceso formativo, se identifica la noción de vulnerabilidad como una de las situaciones que pone

en riesgo la continuidad de los estudiantes en dicho proceso. Según *Las 100 Reglas de Brasilia*, pactadas en la XIV Cumbre Judicial Iberoamericana Brasilia¹⁶, se establece que

Regla (3) Una persona o grupo de personas se encuentran en condición de vulnerabilidad, cuando su capacidad para prevenir, resistir o sobreponerse a un impacto que les sitúe en situación de riesgo, no está desarrollada o se encuentra limitada por circunstancias diversas, para ejercitar con plenitud ante el sistema de justicia los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico. En este contexto se consideran en condición de vulnerabilidad aquellas personas quienes, por razón de su edad, género, orientación sexual e identidad de género, estado físico o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas y/o culturales, o relacionadas con sus creencias y/o prácticas religiosas, o la ausencia de estas encuentran especiales dificultades para ejercitar con plenitud ante el sistema de justicia los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico (Delgado, 2019, p. 21).

Por su parte Lange, retomado por Jurado, Olmos y Pérez (2015), comenta que

[...] la palabra vulnerabilidad hace referencia a la situación en que se encuentra una persona o un grupo, que influye en su desarrollo y en la propia adquisición de competencias, en la anticipación y/o implicación de las decisiones, en la prevención y en la recuperación tras el impacto de algún peligro (Lange, 2012), en la resistencia y en la satisfacción de necesidades, entendiendo que las probabilidades de exclusión del contexto de vida y de desarrollo son altas (p. 213).

En este sentido, se entiende que la noción de vulnerabilidad retoma acciones de prevención o anticipación a los efectos que se puedan generar frente a las decisiones tomadas, por lo tanto, es necesario revisar las variables, consolidantes y condicionantes de las acciones procurando establecer medidas para reducir las afectaciones hacia la persona o un grupo de personas.

¹⁶ *La Cumbre Judicial Iberoamericana* se configura como una estructura de cooperación, concertación e intercambio de experiencias de las máximas instancias de los Poderes Judiciales de la región Iberoamericana (Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia, y Consejos de la Judicatura); en dicho espacio, buscan desarrollar acciones que contribuyan al fortalecimiento del Estado democrático de derecho a través de la mejora de las administraciones de justicia y del servicio prestado por los jueces y juezas a la sociedad.

En su XIV edición, realizada del 4 al 6 de marzo de 2008, se consideró necesaria la elaboración de unos estándares básicos para garantizar el acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad, las cuales se conocen como las **Cien (100) Reglas de Brasilia** (Delgado, 2019).

Siguiendo con los autores, y en concordancia a la regla N°3 de las 100 Reglas de Brasilia, se puede observar que la noción de vulnerabilidad, y a la persona o grupo de personas a quienes se les atribuye esta categoría, deben ser tratadas de manera relacional, es decir, ella(s) con su entorno dado que

[...] la persona, por sí misma, no es vulnerable, sino que se encuentra en situación de vulnerabilidad cuando, por la razón que sea, presenta dificultades o incapacidad para dar respuesta a las exigencias y/o a las demandas que los contextos sociales le exigen. Por ello, es el contexto el que determina la situación de vulnerabilidad que afecta a la persona, en función de sus necesidades (Jurado et al, 2015, p. 214)

Jurado et al (2015) en su rastreo sobre la noción de vulnerabilidad logra reconocer cinco dimensiones sociales clave en la identificación de los factores de riesgo que conducen a tal condición:

- I. La dimensión laboral y/o económica (asociada a dificultades para acceder a un trabajo, a consecución de empleos precarios, a situaciones de desempleo, a baja empleabilidad, a falta de apoyo económico familiar o a bajo nivel socioeconómico).
- II. La dimensión familiar (asociada a la carencia de vínculos familiares fuertes, a exceso de dependencia, a debilitamiento de los lazos parentales, a aislamiento, a hogares desestructurados o con un bajo nivel socioeconómico).
- III. La dimensión educativa (asociada a un bajo nivel académico, a una baja cualificación, a carencia de estudios, a incapacidad para desarrollar un proceso de aprendizaje adecuado o a una formación deficitaria obtenida con relación a las ofertas del mercado laboral).
- IV. La dimensión organizativa y/o institucional (asociada al desconocimiento y a la desvinculación de las actividades de apoyo de las instituciones públicas).
- V. La dimensión de la salud (asociada a problemas de adicción, a condición de discapacidad o de dependencia, a problemas de salud o a una baja autoestima) (pp. 214-215)

Cabe destacar que estas dimensiones están interrelacionadas, es decir que, si una persona o un grupo de personas, presenta factores de riesgos asociados a una de estas dimensiones en específico, la situación de vulnerabilidad que genera tiende a manifestarse en las otras esferas, de

ahí que se tomen lecturas relacionales de la(s) persona(s) con su entorno y las otras dimensiones de su(s) vida(s) (Jurado et al, 2015).

En concordancia a todo lo anterior y para los fines de este proyecto, el concepto de vulnerabilidad académica hará referencia a:

[...] aquellos individuos que experimentan una serie de dificultades marcadas a lo largo de su trayectoria escolar que les impiden sacar provecho al currículo y a las enseñanzas dentro del aula de clase. Las barreras que pueden presentársele 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 éstas condiciones vienen acompañadas de factores o fenómenos mucho más complejos o profundos y, en la mayoría de los casos, desembocan en fracaso escolar (Díaz & Pinto, 2017, p.46)

Por lo tanto, se torna como una prioridad establecer espacios para el acompañamiento académico, por medio del desarrollo de herramientas conceptuales, estrategias de estudio, reflexión, tutorías académicas, pautas para la convivencia social y algunas otras consideraciones que fortalezcan los procesos de ingreso y fundamentalmente de permanencia de estos grupos poblacionales (Hanne & Mainardi, 2013), y el acompañamiento psicosocial, buscando prevenir y contrarrestar situación que afecten las dimensiones familiares, labores, de salud y/u organizativa que repercutan en la vida del estudiante, y que por ende afecten su proceso educativo.

9.2.3. Bienestar laboral

El Bienestar Laboral según Aguilar, Cruz y Jiménez (citados por Escobar y Mesa 2018), hace referencia al “estado deseado por el grupo de funcionarios que laboran en la organización” (p. 24), éste se logra por medio de planes, programas y proyectos, que buscan mejorar la cotidianidad laboral influyendo en aspectos no solo laborales sino de índole personal, familiar y social. Buscar aportar a la protección de los derechos y/o intereses sociales de los empleados, y al mismo tiempo, su función es apoyar los objetivos y fines misionales de las organizaciones.

Caballero y Nieto (2015) plantean que el concepto de bienestar está directamente relacionado con la calidad de vida laboral y busca trascender en el desarrollo integral de cada empleado al interior de la organización; las autoras retomando los planteamientos de Berg relacionan tres factores específicos para medir el índice de bienestar laboral al interior de las instituciones: i) *características específicas del trabajo*, se estudian aspectos como el grado de autonomía, la variedad de tareas, el trabajo significativo, la posibilidad de usar conocimientos o habilidades; ii) las *prácticas de alto rendimiento en el trabajo*, explora aspecto como trabajo en equipo, grupos de solución de problemas entrenamiento, sistemas de comunicación horizontales y verticales; y iii) los *factores que afectan el entorno de trabajo de las personas*, en este aspecto se retoman en primer lugar las relaciones de los empleados con la gerencia, el nivel de seguridad en el empleo, la toma de decisiones del equipo, y en segundo lugar, la percepción de la gerencia con respecto a la seguridad en el empleo y la toma de decisiones (p.23).

En relación a lo anterior, y cumpliendo con las disposiciones del artículo 8 del Acuerdo Superior Universitario 173 del 2000, se entiende para este proyecto de intervención al bienestar laboral como un

Conjunto de programas y proyectos en salud física y mental, deportiva y cultural, con énfasis en lo preventivo; se orientan al mejoramiento del clima organizacional y de la calidad de vida de los funcionarios y de los jubilados de la Universidad.

Cabe destacar que según la ley 1616 de 2013, en el *artículo N° 9 - Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral*, se establece que las

Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores (p. 5).

Por consiguiente, las instituciones pueden contar con el apoyo y respaldo de las aseguradoras para contribuir al bienestar de cada uno de los empleados al interior de la institución, además de los recursos internos con los cuales cuanta cada una de ellas.

10. FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA

10.1 METODOLOGÍA

10.1.1 Enfoque psicosocial

Abello y Gallego (citados en Abello, S.F.) manifiestan que este enfoque se encuentra fundamentado bajo tres corrientes teóricas: la Teoría General de Sistemas o Teoría Sistémica, la Teoría Psicodinámica y el Funcionalismo. La teoría sistémica permite interrogar al sujeto en crisis vinculado y comprometido en relaciones complejas y dinámicas de interacción, las cuales lo determinan y caracterizan; por su parte, la teoría psicodinámica permite indagar acerca la naturaleza y la configuración psíquica de ese sujeto; y por último, el funcionalismo permite indagar acerca las relaciones de ese sujeto, en su condición funcional y social.

Estas tres dimensiones teóricas de orientación de la intervención psicosocial, si bien abordan tres aspectos fundamentales del sujeto, no necesariamente implican la compatibilidad de enfoques entre las mismas, lo cual conlleva a la comprensión de que de la teoría base que oriente la intervención psicosocial, depende su desenlace en términos de la concepción del sujeto, del o los fenómenos que lo comprometen en contexto, del acompañamiento profesional y del desenlace metodológico y operativo de la intervención propiamente dicha (Abello, s.f., p.2)

Por su parte, Viscarret (2009) comenta que para Trabajo Social el enfoque psicosocial permite reconocer “la importancia de los procesos psicológicos internos, así como la importancia de los procesos sociales externos, las condiciones físicas y la interacción entre ellas” (p.306). Así mismo el autor, siguiendo con el pensamiento de Hamilton (1968) y su concepto de «persona en situación», reconoce la existencia de una triada para entender la intervención profesional, la cual consiste en indagar hacer de la persona, la situación emergente y la interacción entre ellas para esto se apoya de herramientas y/o conocimientos desde la psicología, en aras de apoyar situaciones problema de la persona, así como de análisis del entorno, propios del Trabajo social, e identificar “aquellas fuerzas que están perjudicando o afectando seriamente a las personas, familias o grupos con los que está trabajando el trabajador social” (Viscarret, 2009, p. 306)

En este sentido, siguiendo con los planteamiento de Paniagua y González (citados por Abello, S.F.), y para los fines de este proyecto de intervención, lo psicosocial se entenderá como el conjunto de acciones encaminadas a mitigar o desaparecer los riesgos y procesos sociales problemáticos para un individuo y su grupo social, ya sea éste la familia, la comunidad, o el grupo de trabajo, entre otros, a través de actividades de carácter preventivo o terapéutico que buscan mejorar la calidad de vida y el bienestar, tanto individual como colectivo (p.6).

10.1.2 Modelo de intervención en crisis: primeros auxilios psicológicos (PAP)

Como se mencionó anteriormente, durante el transcurso de esta práctica académica la sociedad tuvo que enfrentarse a una pandemia producto del virus covid-19, situación inesperada que modificó sustancialmente el modo de vida que se llevaba en consecuencia se desarrolló un estado de ansiedad, confusión y desorganización generalizado, en gran medida por el abrupto cambio de las dinámicas personales, familiares, sociales, económicas, políticas, ambientales, educativas, entre otras. Ante esta situación surge la necesidad de abordar de manera inmediata las necesidades de atención y apoyo emocional que demandaban los estudiantes, de ahí que se retome este modelo para responder a esta situación.

La intervención en crisis es un método de ayuda dirigido apoyar a una persona y/o familia o grupo para que puedan afrontar un suceso traumático de modo que la probabilidad de efectos negativos (daño físico y psicológico, estigmas emocionales) se aminoren e incremente la posibilidad de crecimiento, de nuevas habilidades. Opciones y perspectivas vitales. La intervención en crisis significa, de alguna forma, apoyar de forma activa en la situación vital a una persona que está experimentando una ruptura vital y apoyarla a movilizar sus propios recursos para superar el problema y así recuperar el equilibrio emocional (Viscarret, 2009, p. 313).

Este modelo pretende estabilizar al individuo, llevándolo a un estado tolerable de confort emocional en cual pueda afrontar la situación de manera objetiva, se centra en la identificación de la naturaleza de los factores que generan la crisis y en los recursos que posee para enfrentar dicha situación.

Slaikeu (1996) diferencia dos fases en el proceso de la Intervención en Crisis:

I) **Primeros Auxilios Psicológicos - PAP:** se trata de una intervención inmediata, por lo general dura unos minutos o, como mucho, horas; puede ser realizada por padres, policías, abogados, médicos, trabajadores sociales, maestros, entre otros, con el fin de restablecer el enfrentamiento inmediato, dando apoyo, reduciendo el peligro de muerte (por ejemplo en caso de violencia intrafamiliar, agresiones, suicidio, entre otras), además de ser un enlace con recursos de ayuda (orientar respecto a los recursos y canales de apoyo, y remitir al personal competente).

II) **Terapia para Crisis:** esta intervención puede durar semanas o meses, es realizada por psicoterapeutas o personal capacitado –titulado- para este tipo de intervención; su objetivo es la resolución de la crisis por medio del estudio del incidente de crisis, su incidencia en la vida del sujeto y la apertura/disposición para encarar el futuro.

Para este proyecto de intervención, y considerando el nivel formativo de la practicante, solo se trabajará bajo el primer nivel de intervención, brindando los *primeros auxilios psicosociales*¹⁷ a los estudiantes que así lo requieran, desde que se decretó el aislamiento preventivo obligatorio (24 de marzo de 2020) hasta la finalización de la práctica académica (17 de agosto de 2020). Para este propósito es indispensable crear una guía metodológica que oriente esta intervención y que apoye las intervenciones a futuro.

10.2 MÉTODO

Para dar cumplimiento a los objetivos planteados se trabajará sobre el Método integrado de intervención social (MIIS) de Trabajo Social, el cual permite trabajar de manera dinámica en la construcción del proyecto, la identificación de las problemáticas (diagnóstico), en su ejecución y evaluación periódica, en aras de interpelar y corregir aquellas acciones y procesos que no están siendo funcionales a los objetivos planteadas y las situaciones externas, tal es el caso de la pandemia, que afectan las dinámica interna de la Escuela.

¹⁷ Originalmente el nombre de la metodología son Primeros Auxilios Psicológicos (PAP), pero en este espacio se busca precisar que la atención sería psicosocial, atendiendo a la formación que posee la estudiante y la connotación de lo psicosocial que se describe en el documento.

En la etapa de **inserción al campo de práctica** se realizan los primeros acercamientos a la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología, dialogando con las diferentes integrantes del equipo de trabajo y algunos estudiantes que hacen parte de las estrategias ejecutadas por la misma; de igual manera se procede a revisar la información presente en los informes de prácticas pasadas y las directrices que se tienen a nivel nacional, regional y a nivel de universidad acerca del bienestar universitario.

La etapa del **diagnóstico** fue una continuación del proceso de intervención, considerando que esta va ligada con los rastreos bibliográficos y con las conversaciones cada vez más cercanas que se tiene con el equipo de bienestar, el personal de la Escuela, los estudiantes de la Escuela y demás personas que aunque no tienen una vinculación directa conocen de las dinámicas al interior de la misma. Durante el proceso de esta práctica se tuvieron 3 momentos clave para realizar el diagnóstico rápido, el primero durante la inserción al campo, identificando las problemáticas a intervenir durante esta y priorizando el objeto de intervención, en este punto se consideraron las relaciones interpersonales y la relación del equipo directivo con los estamentos administrativos, docentes, de los servicios de extensión y de estudiante durante las actividades de fin de año; el segundo identificando las situaciones problema que presentan los estudiantes de la Escuela, la continuidad de los programas de permanencia y la organización interna de la CBEM.

Por último, se intervino sobre las problemáticas que se generaron a causa del aislamiento preventivo por el virus del covid-19, que afectó drásticamente el modo de vida que se llevaba hasta marzo del presente año, sobre este aspecto no tuvo tanto tiempo para identificar las situaciones generadas, al ser una situación <<imprevista o inesperada>>, se inició con un proceso de contención mientras las directivas de la universidad y el mismo equipo de trabajo estudiaban e implementaban estrategias para la atención de dicha problemática, finalmente se logró establecer una guía, escuchar y orientar a los estudiantes para acceder a los beneficios que brinda la universidad en aras de contribuir a la permanencia de los estudiantes.

En la **planeación** de actividades se tuvieron que hacer varias modificaciones, considerando el plan de trabajo inicial que se realizó a inicio de año, en gran medida por la pandemia, se aplazaron los talleres formativos, y los esfuerzos se centraron en la contención de la emergencia generada por la pandemia del virus. A groso modo, se podría decir que esta etapa fue una constante de la práctica,

dado que para la segunda mitad del año, cuando pasaron aproximadamente 4 meses desde que se decretó el aislamiento preventivo, y como Escuela y Universidad se asimilaba que se continuaría con la virtualidad se diseñaron otros espacios y actividades para el acercamiento y contacto con los estudiantes.

La ejecución va muy ligada al proceso de planeación, pese a que la mayoría de actividades que se plantearon a inicio de año fueron canceladas o reprogramadas, durante los primeros meses del aislamiento preventivo por el virus covid-19, la intervención brindando los primeros auxilios emocionales y orientando a los estudiantes fue clave en esta práctica académica.

En la fase de **la evaluación**, se plantea como otro elemento permanente dado que permite reconocer los avances que se tejen y corregir los problemas a nivel organizativo, de planeación, metodológicos o logísticos; en este punto se tuvieron varias falencias especialmente en los tres primeros meses de pandemia y es que en el afán de contestar los correos y dar solución a la contingencia se dejaron de lado varios protocolos y se centró en el hacer, este hecho es una constante en el equipo de trabajo pero no se ha logrado intervenir sobre la misma.

10.3 TÉCNICAS UTILIZADAS

Tanto para el acercamiento e inserción al campo, así como para el desarrollo de este proyecto de intervención se hace uso de las siguientes técnicas para la recolección de información y la formulación de la propuesta de intervención:

- **Observación participante:** esta estrategia permite ampliar las perspectivas y posiciones confrontando, triangulando, precisando o ratificando la información y los elementos. A partir de la interacción entre las personas es posible identificar los patrones de comportamiento social, las relaciones y jerarquías que se dan al interior de los grupos y de la misma institución, en este sentido, permite reconocer patrones que se asumen como <<obvios>>, situaciones que pasan desapercibidas para la comunidad de la Escuela y que pueden estar afectando el correcto desarrollo de las actividades laborales y académicas; es importante llevar un buen registro de lo que se observa (Vélez, 2003).

- **Entrevista semiestructurada:** también considera como un diálogo intersubjetivo, permite abrir la información y explorar posibilidades comunicativas orientadas a dar sentido a las expresiones y situaciones que se presentan al interior de la Escuela, avanzando así en la comprensión de la realidad. Este proceso permite que afloren representaciones, recuerdos, emociones y racionalidades pertenecientes a la historia personal, la memoria colectiva y la realidad sociocultural de los sujetos implicados, por lo tanto exige tener una capacidad dialogante y de escucha para captar detalles sutiles del lenguaje no verbal -gestos, silencios, actitudes, entre otros- (Vélez, 2003). Este tipo de entrevistas permite que la entrevistadora formule preguntas no previstas durante la planeación del encuentro -en base a la guía de entrevista-, estas permiten ahondar y contrarrestar la información suministrada por el sujeto; de igual manera, exige la utilización de un lenguaje cercano a las características de las fuentes de información -según la edad, el sexo, el nivel de escolaridad, entre otras-.
- **Revisión documental:** esta herramienta permite acercarse a las producciones realizadas por las diferentes practicantes de Trabajo Social y Psicología que han hecho parte de la Coordinación, identificando situaciones problemas y las acciones realizadas; de igual manera se retoman estudios a nivel la IES y a nivel nacional e internacional con el fin de identificar avances, retrocesos y retos que se tienen entorno a la permanencia y a la graduación estudiantil.

10.4 TIPOS Y NIVELES DE INTERVENCIÓN

La intervención profesional de Trabajo Social según Olga Lucía Vélez (2003), se realiza desde diferentes perspectivas, dependiendo de las características particulares del objeto de intervención, de las intencionalidades y lo que se espera conseguir con esta intervención, se identifica cuatro tipos de actuaciones en Bienestar:

- Prestacional, de carácter asistencial,
[...] orientada hacia la satisfacción de necesidades básicas mediante la prestación de servicios sociales directos dirigidos a personas o colectivos sociales que requieren

respuestas inmediatas para enfrentar el advenimiento de una crisis o situación especial (Vélez, 2003, p.69).

Este tipo de intervención, se evidencia a grandes rasgos con el préstamo de puffs y juegos, es una de las actividades diarias que cumple tanto la coordinadora de bienestar, como las prácticas y auxiliares sea. De igual manera, es un ejemplo de la atención a estudiantes, ya sea por psicoorientación, seguimiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad o que se les haga una atención en crisis.

- Promocional,

Se caracteriza por el énfasis en el desarrollo social y humano, considerando al individuo como constructor de la realidad y sujeto activo de su propio bienestar. [...] se basa en la motivación, la participación activa, la autogestión y la autonomía como principios reguladores de la acción social, y orienta la actuación hacia la organización y promoción de los individuos, grupos y comunidades (Vélez, 2003, pp.70-71).

Un claro ejemplos son las actividades que se hacen en mancomunado con PyP, como lo es el stand de *Bienestarea*, y actividades de *Promotores del Bienestar*, convocatoria ganada el año pasado y que se está ejecutando desde finales del año 2019 hasta el primer semestre del año 2020, actividades que permiten reconocer los saberes y experiencias de los estudiantes, entorno a los temas de salud mental y física, estados del ánimo, relaciones interpersonales, hábitos de estudio, entre otros; de una manera dinámica y vivencial.

- Preventiva

[...] como su nombre lo expresa, opera en el terreno de la actuación precoz o anticipada sobre las causas generadoras de determinados problemas con miras a evitar su aparición. Enfatiza en el acondicionamiento de los recursos humanos, sociales e institucionales y en la estimulación de actitudes proactivas que permiten a las personas, grupos y comunidades prepararse para disminuir o contrarrestar la vulnerabilidad social frente a ciertos eventos (Vélez, 2003, p.72).

En este momento, se busca formar a los docentes, docentes tutores, estudiantes mentores y tutores académicos, entorno a: el trato con los estudiantes, como acercarse al

otro, contención en crisis, comunicar las rutas de prevención (del suicidio, de acoso), difundir los números de emergencia; esto con el fin de generar una conciencia entre todos los integrantes de la Escuela, que tengan herramientas a la hora de trabajar directamente con los estudiantes y conocer los conductos en caso de una emergencia.

- Educativa ,

[...] en ocasiones se presenta como estrategia de acción en varias modalidades. [...] el papel del profesional se ubica en el acompañamiento a procesos individuales y colectivos que permitan subvertir lo establecido para permitir la reproducción y generación de actitudes y valores constructores de sujetos, identidades y subjetividades. Lo esencial en este tipo de acción social es el afianzamiento de los valores necesarios para la convivencia social, y la constitución de sujetos sociales capaces de asumir e interpretar la realidad de manera ética y responsable (Vélez, 2003, p.72).

Una de las apuestas de Bienestar de la Escuela de Microbiología es el crecimiento del individuo y el fortalecimiento de sus capacidades, en este sentido, se propician espacios de formación como *Ciclo de Talleres ¡Porque me quiero...!*, pensado principalmente para los estudiantes de primer y segundo semestre; de igual manera, se planeó la un ciclo de talleres para formar a los estudiantes mentores y tutores académicos, en temas como: claves para hablar en público, manejo de emociones, contención en crisis.

11. LO ÉTICO Y LO POLÍTICO: PRINCIPIOS DESDE EL CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

El Trabajo Social para el contexto Latinoamericano, en su ejercicio profesional, adquiere sentido en las intervenciones pensadas y fundamentadas ante situaciones o problemas sociales que inciden en el ejercicio pleno de derechos de sujetos, grupos, comunidades y colectivos, en este sentido se puede decir que, pretende aportar al desarrollo social, humano y de las capacidades que tiene cada sujeto, además de potenciar procesos de transformación social, a través de una mirada dialógica y crítica.

Para lograr este objetivo y en concordancia con las directrices del Código de Ética de Trabajo Social en Colombia (Acuerdo N° 13, 2015), el cual regula nuestro accionar profesional y orienta de manera personal el ejercicio de la profesión, se propende el reconocimiento de la dignidad de los sujetos cada uno como poseedor de derechos iguales e inalienables de todos los seres humanos, basado en los principios de:

- **Justicia:** atención sin discriminación y reconociendo la diversidad étnica y cultural. Es rol de la trabajadora social promover la justicia social y apoyar procesos de reivindicación de derechos.
- **Dignidad:** valor inherente y único que merece todo ser humano; como trabajadora social se debe reconocer a ese otro como sujeto sentí-pensante, con ideas y dolencias.
- **Libertad:** autodeterminación de las personas en la toma de decisiones y acciones, sin que sus actos afecten los derechos de otras. Como trabajadora social se pretende potenciar la participación de los diferentes estamentos de la Escuela, ayudar a desarrollar la capacidad de tomar decisiones propias y aportar en el desarrollo de sus potencialidades.
- **Igualdad:** reconocimiento de los mismos derechos y oportunidades para todas las personas, sin discriminación por razones de sexo, raza, origen, lengua, religión, opinión pública o filosófica. La trabajadora social propenderá por la atención a los sujetos, la construcción conjunta y el trabajo colaborativo.
- **Respeto:** consideración debida a los otros por su condición de seres humanos; como trabajadora social se deben respetar a ese sujeto o sujetos con quienes trabajamos,

reconocer sus opiniones, las diferencias culturales y las diversas miradas de la realidad social, independientemente de las condiciones y/o situaciones que le anteceden.

- **Solidaridad:** entendida como la intervención en acciones vinculadas a una causa, sobre este principio se pretende acompañar, direccionar procesos y movilizar recursos con el propósito de atender situaciones de vulnerabilidad, tal como la generada por la pandemia del virus covid-19, aportando al bienestar general de los estudiantes, y responder a sus demandas e inquietudes.
- **Confidencialidad:** otorgar a la información obtenida el carácter de secreto profesional, respetando la privacidad de los sujetos. Este principio es fundamental para las intervenciones personalizadas que realice la profesional en práctica.

Si bien se reconocen estos principios éticos y se asimilan en el proceso de intervención existen situaciones que generar inconformismos y dilemas ético-políticos en los cuales es necesario reflexionar, desde nuestro rol como profesionales en práctica y como sujetos políticos, como responder a dichas situaciones, si se está dispuesto a ceder ante dicha situación, a buscar mediaciones o por el contrario no es posible continuar ante ellas; ante este escenario es importante acercarse a las asesoras y/o dialogar con otro profesional acerca de la situación, buscando aclarar el panorama y sin tomar decisiones de manera apresurada.

12. RESULTADOS ESPERADOS

En términos generales con este proyecto de intervención se pretende en primer lugar aportar a la creación de una estructura vertebral de los programas de permanencia y bienestar laboral, en aras de contribuir a la organización interna de la coordinación, en el reconocimiento de los programas (su trayectoria, alcances, desafíos, opciones de trabajo, el público al que va dirigido y quiénes son esos sujetos que nombramos como mentores, tutores, etc.), las acciones ejecutadas y la logística interna (objetivos 1 y 2).

En segundo lugar, se pretende aportar a la contención de la emergencia sanitaria a través del acompañamiento a los estudiantes por medio de la escucha activa y la orientación a cada uno, facilitando el proceso acceso a los beneficios que brinda la universidad, y remitiéndolos a los profesionales pertinentes –de ser solicitado- (objetivo 4). Para lo cual, es imprescindible una guía que oriente este proceso, este instrumento permitirá consolidar la información y acceder a él de manera más rápida (objetivo 3).

De igual manera, se espera que con las actividades realizadas se logre aportar al reconocimiento de las actividades y acciones ejecutadas desde Bienestar de Microbiología por parte de las directivas de la Escuela y que en esta medida lleguen a apoyar los procesos y a las personas que hacen parte del equipo de trabajo.



PARTE II: EVALUACIÓN Y RESULTADOS



14. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

14.1. OBJETIVO GENERAL

Evaluar el proceso de intervención desarrollado en el programa de Permanencia Estudiantil de la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, durante los meses de noviembre de 2019 a agosto de 2020, en el marco de las prácticas profesionales de Trabajo Social.

14.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

14.2.1. Recolectar las experiencias y actividades desarrolladas en el programa de Permanencia Estudiantil en Bienestar de la Escuela de Microbiología.

14.2.2. Presentar los resultados cuantitativos y cualitativos que se obtuvieron en cada una de las estrategias del programa de Permanencia Estudiantil de Bienestar de la Escuela de Microbiología

14.2.3. Presentar los aportes, dificultades y recomendaciones al proceso que se desarrollan en la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología

15. PRODUCTOS DE LA PRÁCTICA

15.1. METAS ACADÉMICAS

Para el programa de Trabajo Social de la Universidad de Antioquia las prácticas académicas se plantean como el escenario excepcional donde la teoría y práctica se conjugan, este espacio permite reflexionar teórica y metodológicamente las acciones a desarrollar, es decir, que se plantean como acciones pensadas que generan una repercusión en los sujetos con quienes se interactúa.

En este sentido, se puede decir que uno de los propósitos principales de esta práctica es poner prueba los conocimientos adquiridos durante el proceso formativo de la estudiante, así mismo, reconocer e reivindicar el quehacer profesional al interior del escenario de práctica. Por otro lado, se busca que la estudiante reconozca sus capacidades, limitaciones y aspectos por trabajar, de manera que sea consciente de los tiempos y posibilidades de trabajo una vez egrese de la institución académica.

15.2. METAS INSTITUCIONALES

Como se menciona en la parte inicial del documento, la CBEM pretende acompañar y fortalecer las diferentes estrategias desarrolladas en el programa de permanencia estudiantil y bienestar laboral, por medio de la planeación, implementación y evaluación de actividades que propendan el acompañamiento integral en cada área.

Adicional a este aspecto, y dando respuesta las necesidades generadas por el aislamiento preventivo obligatorio a causa de la pandemia del virus Covid-19 se pretende acompañar y gestionar apoyos para los estudiantes afectados por esta situación, en este sentido, la practicante realiza intervenciones personalizadas a través de vías telefónicas y desde e-mail para conocer de manera cercana la situación económica y emocional de los estudiantes que solicitaron un apoyo a la coordinación de bienestar o que fueron remitidos por un docente, mentor, estudiante tutor u otro compañero.

15.3. RESULTADOS PROGRAMA DE PERMANENCIA

En este espacio se presentan los avances cuantitativos y cualitativos que se tuvieron en cada estrategia del programa de Permanencia Estudiantil de Bienestar de la Escuela de Microbiología, en un primer momento se presenta el consolidado de las experiencias de las prácticas realizadas durante los semestre 2018-1, 2018-2 y 2019-1), identificando las construcciones que se han realizado en cada estrategia, entorno a los perfiles, objetivos, metodologías y evaluaciones; posteriormente, se presenta el balance de las actividades realizadas durante esta práctica académica.

15.3.1. Encuentro con estudiantes de primer semestre

A groso modo se reconoce que esta estrategia pretender generar espacios de diálogo que contribuyan a mejorar la inserción de los estudiantes durante sus primeros meses en la Universidad, para ello, se realiza el ciclo de talleres “*¡Porque me quiero...!*”, previamente seleccionados por la CBEM, en base a las caracterizaciones realizadas a los estudiantes en el SIBU, y dinamizados por los practicantes de la Escuela y en apoyo, según la necesidad de los estudiantes, por profesionales de PyP.

15.3.1.1. Consolidado de la estrategia

Figura 17. Consolidado estrategia: Encuentros con estudiantes de primer semestre

Consolidado estrategia <i>Encuentro con estudiantes de primer semestre</i> correspondientes a los semestre 2018-1, 2018-2 y 2019-1				
Practicante	Objetivos	Metodologías implementadas	Actividades y temáticas abordadas	Evaluación y recomendaciones por estrategia
Escobar y Mesa, 2018-1.	Acompañar a los estudiantes de primer semestre de los programas MIA y MyB de la Escuela de	Diagnóstico rápido participativo (DRP)	Encuentro - diagnóstico "Nuestro viaje por la UdeA" - MyB.	Se planteó un encuentro con la intención de realizar un DRP con los estudiantes asistentes, sobre el cual se trazó una ruta de acción para el semestre 2018-1. Está ruta se sometió a un análisis de pertinencia, viabilidad, de interés y
			Encuentro - diagnóstico "Nuestro viaje	

Microbiología, en su proceso de inserción a la vida universitaria		por la UdeA" - MIA.	necesidad para la mayoría de estudiantes.
	Talleres formativos	Taller de técnicas y hábitos de estudio - MIA.	Considerando la disponibilidad horaria de ambos pregrados, no fue factible realizar un horario conjunto para los talleres de ahí que se dividieran por pregrado y se trabajará de esa manera.
		Taller de técnicas y hábitos de estudio - MyB.	
		Taller de técnicas y hábitos de estudio - MyB.	Respecto a las temáticas de los talleres, se recomienda continuar abordando temas de interés general para las y los estudiantes de primer semestre, y que dichas actividades sean cada vez más dinámicas para que así los estudiantes se <<enganchen>> y se incremente la participación en dichos espacios.
		Taller sobre estrategias para el manejo del tiempo - MyB.	
		Taller sobre estrategias para el manejo del tiempo - MIA.	
		Taller sobre tolerancia a la frustración y manejo de estrés y ansiedad - MyB.	
		Taller sobre tolerancia a la frustración y manejo de estrés y ansiedad - MIA.	
	Se recomiendo realizar las convocatorias a través de los y las mentoras, con la intención de despertar mayor interés en los estudiantes, esto sin abandonar las demás formas y medios de convocatoria, como correos, afiches y el <<saloneo>>.		

Bermúdez, Jaramillo y Ramírez, 2018-2	Acompañar a las y los estudiantes de primer semestre de los programas MIA y MyB de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia en su proceso de inserción a la vida universitaria.	Diagnóstico	Encuentro diagnóstico Mi viaje por la UdeA - MIA	<p>Inicialmente se programaron cinco encuentros con las siguientes temáticas: hábitos y técnicas de estudio, estrategias para el manejo del tiempo, estrategias para el manejo del estrés y la frustración, estrategias para el manejo de la ansiedad y la inseguridad, y relaciones interpersonales, sin embargo, debido a consideraciones internas entre las practicantes y la Coordinadora de Bienestar se establecieron un taller de hábitos y técnicas de estudio y dos talleres de relaciones interpersonales.</p> <p>No sé logro avanzar con las actividades formativas debido al paro ocurrido en la segunda mitad del año 2018.</p> <p>Se recomienda planear encuentros más dinámicos, donde las y los estudiantes encuentren un beneficio para su vida personal y/o académica, mediante concursos o competencias que los motiven a participar de los espacios. Nota: esta recomendación es general a todo el programa de Permanencia</p>
			Encuentro diagnóstico Mi viaje por la UdeA - MYB	
		Taller formativo	Carrera de observación Habilidades para la vida	
Osorio, 2019-1	Acompañar a los estudiantes de primer semestre de	Talleres formativo - Ciclo que talleres	¿Amor, enamoramiento, apego, dependencia?	Se realizaron, durante la práctica académica de la estudiante, los 7 primeros talleres, con una participación

los programas MIA y MyB de la Escuela de Microbiología en su proceso de inserción a la vida universitaria.	"¡Porque me quiero...!"	Claves para hablar en público	promedio de 5 asistentes, salvo por el de Estrés y vida cotidiana que no tuvo asistentes y al taller de salud oral en el cual participaron 26 personas. Propone i) trabajar en conjunto con el área de Psicología en la salud mental y afectiva de los estudiantes, ii) hablar acerca del cuidado de sí, haciendo énfasis en el manejo de la ansiedad por la carga académica y el consumo de las SPA, y iii) la activación de los servicios de Bienestar central como <i>leo, releo y no entiendo</i> .
		Estrés y vida cotidiana	
		Aburrido, triste o deprimido... ¿qué tengo?	
		Salud Oral	
		Con-sumo Cuidado	
		Hábitos de estudio	
		Estrategias para manejar la ansiedad en pruebas académicas	
Orientación vocacional			

Nota: Elaboración propia en base a los informes de práctica en Bienestar de la Escuela de Microbiología, en el programa de Permanencia Estudiantil, de Alejandra Escobar y Mariana Mesa (2018); Arelis Bermúdez, Daniela Jaramillo y Estefanía Ramírez (2018); y Maribel Osorio (2019).

Recopilando las experiencias de las prácticas pasadas se puede decir que esta estrategia reconoce como estudiantes de primer semestre, a aquellos estudiantes que están empezando, desde 0, su ciclo formativo universitario en la Escuela de Microbiología; tiene como principal objetivo *acompañar a los y las estudiantes de primer semestre de los programas MIA y MyB de la Escuela de Microbiología en su proceso de inserción a la vida universitaria*, a través de la realización de talleres y actividades formativas que permitan el reconocimiento de la universidad y toda su oferta académica, cultural y deportiva, de las dinámicas de la vida universitaria, y muestren herramientas y tips de trabajo que faciliten la adaptación de los estudiantes a la misma, para esto es indispensable contar con el acompañamiento de la Coordinación de Bienestar de la Escuela, ofrecido por los mentores, estudiantes tutores y el equipo general, como también del cuerpo docente y administrativo de la Escuela.

Como se observa en la figura anterior, las metodologías empleadas giran en torno al DRP como principal instrumento para la definición de las necesidades formativas en esta primera etapa del ciclo académico, en los cuales se encontró que durante sus realizaciones no se ha contado con un número representativo de estudiantes que participen en el mismo, por lo tanto, las propuestas de temáticas se revisan en base a esta información, la información arrojada por las caracterizaciones del SIBU, y pensando en el proceso de adaptación que conlleva ingresar a la universidad. Las temáticas que frecuentemente se desarrollan en estos espacios son: una actividad de reconocimiento al campus universitario (carreras de observación, tour de guías culturales, entre otras), hábitos de estudio y manejo de la emociones (principalmente al estrés y la ansiedad).

Entre las recomendaciones a las actividades desarrolladas al interior de la estrategia, se insiste en abordar temáticas que se consideren de interés general para las y los estudiantes de primer semestre, procurar el dinamismo de las mismas para así lograr obtener una mayor participación en los encuentros, esto considerando la disminución de las participaciones en dichos encuentros; mejorar las estrategias de difusión y apoyarse con los mentores para que así la información llegué de manera más cercana, de par a par, apoyándose con las invitaciones por correo electrónico, saloneos, y los afiches en puntos estratégicos de la Escuela.

Por otro lado, se presenta la opción de ampliar la invitación a los demás estudiantes de la Escuela, priorizando a los de segundo semestre, que requieren fortalecer algunas de sus capacidades o están pasando por una situación emocional, económico o de salud que los afecta, de ahí la oportunidad para asistir a estos encuentros en el ciclo de talleres *¡Porque me quiero...!*.

15.3.1.2. Intervención realizada durante esta práctica académica

A continuación se muestran las actividades desarrolladas durante esta práctica académica con estudiantes de primer semestre.

Figura 18. Registro Encuentros con Estudiantes de Primer Semestre

Registro Encuentro con estudiantes de primer semestre					
N°	Fecha	Lugar	Responsable	Tema	N° de Participantes
1	29-11-2019	1-434	Hosman Arcila (profesional de PYP) y Camila Calle	Taller de orientación vocacional – <i>Ciclo de Talleres ¡Porque me quiero...! 2019</i>	0 personas
2	6-03-2020	5-131	Julian Arango (profesional de PYP) y Camila Calle	Sexualidad responsable - – <i>Ciclo de Talleres ¡Porque me quiero...! 2020</i>	9 personas
3	29-05-2020	Meet	Camila Calle y Natalia Rivera (auxiliar SEA).	Hablemos sobre la U y las garantías académicas para este semestre (2019-2)	15 personas
4	10-07-2020	Meet	Camila Calle y Natalia Rivera	Presentación Mentores y responder inquietudes acerca de la U durante las inducciones 2020-1	18 mentores y 67 estudiantes

Fuente: elaboración propia.

Inicialmente se participó en el último taller del ciclo ¡Porque me quiero...! 2019, para publicitar dicho espacio se realizó la convocatoria por medio de afiches y con el apoyo de los mentores pero no asistió ningún estudiante; esta situación generó incertidumbre acerca del proceso que se venía desarrollando, la participación e interés en los mismos; buscando mejorar los índices de participación se planeó un ciclo de talleres, en base a la información del SIBU y las experiencias en los talleres formativos pasados, en el cual se realizaría un encuentro por mes trabajando una habilidad diferente, priorizando la participación de estudiantes de primer y segundo semestre de la Escuela, así como la publicación del cronograma anual y un afiche personalizado para apoyar al evento.

Figura 19. Publicidad talleres ¡Porque me quiero...! 2020

PORQUE ME QUIERO...
CICLO DE TALLERES PARA TU BIENESTAR 2020

MARZO 6 Sexualidad responsable. Hora: 10:00 a.m. Lugar: 5-131.	MARZO 19 Salud oral. Hora: 10:00 a.m. Lugar: 5-212.	ABRIL 3 Estrategias para mejorar las habilidades sociales. Hora: 10:00 a.m. Lugar: 5-131.	MAYO 8 Aburrido, triste, deprimido... ¿Qué tengo? Hora: 10:00 a.m. Lugar: 5-131.	MAYO 22 Conferencia: adicciones no químicas. Hora: 10:00 a.m. Lugar: 5-131.	JUNIO 5 Conversatorio: claves para hablar en público. Hora: 10:00 a.m. Lugar: 5-131.
JULIO 24 Taller: técnicas para mejorar la memoria. Hora: 10:00 a.m. Lugar: 5-131.	AGOSTO 13 Salud oral. Hora: 10:00 a.m. Lugar: 5-212.	SEPTIEMBRE 4 Estrategias para manejar la ansiedad en pruebas académicas. Hora: 10:00 a.m. Lugar: 5-131.	OCTUBRE 2 No soy de Medallo y no me hallo. Hora: 10:00 a.m. Lugar: 5-131.	NOVIEMBRE 6 Conferencia: Con-sumo ¡Cuidado! Hora: 10:00 a.m. Lugar: 5-131.	

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
Escuela de Microbiología

Fuente: fuente interna. Pauta publicitaria, diseñada por la CBEM.

En el primer encuentro del ciclo ¡Porque me quiero...! 2020 se contó con la asistencia de 9 estudiantes quienes participaron de manera activa en el mismo, a partir de allí, y a causa del aislamiento preventivo obligatorio decretado por el gobierno nacional, los talleres fueron cancelados hasta nueva orden. Por situaciones de adaptación a esta nueva forma de trabajo, y con la intención de responder a las necesidades de los estudiantes de la universidad, no es posible se retomaran los talleres exclusivamente para estudiantes de Microbiología sino que desde PYP se invita a los estudiantes a participar en los talleres que realizan de manera generalizada, de igual manera, desde la CBEM se invita a los estudiantes a comunicarse con de manera personal con el equipo de trabajo y/o con sus mentores para obtener un mayor acompañamiento.

En el mes de mayo se retoma la iniciativa de reunirse con los estudiantes de primer semestre 2019-1, buscando responder al alto índice de estudiantes que se comunicaron con Bienestar de la Escuela, principalmente por correo electrónico o a través de terceros (docentes, mentores, compañeros, entre otros) preguntando por las cancelaciones de semestre y las garantías para ellos, en este sentido se pactó un encuentro de dos horas donde se habló de las expectativas que tenían al

ingresar a la universidad, cuáles han sido sus emociones durante el semestre – dado que son estudiantes que ingresaron y a las pocas semanas se dio un paro académico, decretado en el asamblea, y en el mes de marzo inicio el aislamiento-, posteriormente se ofrecen los servicios de bienestar para apoyar las situaciones personales de cada uno, y por último, se realiza una presentación detallada de las garantías y el respaldo que ellos tienen a partir de la misma; en este espacio se contó con la participación de la Subdirectora Astrid Bedoya quién resolvió las inquietudes que se tenían al respecto.

La última actividad, responde al primer encuentro que se tuvo con estudiantes de nuevo ingreso, semestre especial del 2020-1, estos estudiantes fueron admitidos por la universidad, tras aprobar el examen de admisión, desde el año 2019, pero su ingreso oficial a la universidad se dio el 10 de julio tras la matrícula. Con estos estudiantes se realizaron diversas actividades durante las inducciones buscando que reconocieran los programas, los servicios de bienestar, las condiciones académicas a los cuales se verían enfrentados¹⁹, y por último se realizó una actividad para la presentación de los mentores y se habló sobre los mitos y tabúes que los estudiante de primer semestre tenían sobre la UdeA y la Escuela.

¹⁹ Debido al cierre de la universidad, y por ende de los laboratorios, éstos estudiantes solo lograron matricular materias que incluyeran actividades en laboratorio, se gestionó, desde la Dirección de la Escuela, la excepción de requisitos para que lograran ver todas las materias teóricas durante el primer semestre y en el siguiente semestres, cuando se dé la apertura de la universidad, empezar con los cursos de Biología, Química (ambos con laboratorio) y Matemáticas.

15.3.2. Encuentro con padres

15.3.2.1. Consolidado de la estrategia

Figura 20. Consolidado experiencias: Encuentro con padres

Consolidado estrategia <i>Encuentro con padres</i> correspondientes a los semestre 2018-1, 2018-2 y 2019-1				
Practicante	Objetivos	Metodologías implementadas	Actividades y temáticas abordadas	Evaluación y recomendaciones por estrategia
Escobar y Mesa, 2018-1.	Vincular a los padres y madres de los estudiantes de primer semestre, de los programas MIA y MyB, al proceso formativo de sus hijos e hijas.	Talleres formativos	Reglamento Estudiantil y Sistema de Bienestar Universitario	Inicialmente se logró generar interés y la participación de los padres y madres en el proceso partiendo del reconocimiento tanto de padres como de hijos como sujetos que actúan, piensan, reflexionan y deciden, los cuales tienen la capacidad de incidir sobre sus vidas y realidades.
			¿Qué estudia mi hijo/a?	A través de estos encuentros se logró acercarse a asuntos relacionados con la vida universitaria y, específicamente, con la forma en la que padres y madres pueden contribuir al proceso de formación de sus hijos, trascendiendo de una visión meramente económica a una más integral, a través de la implementación de acciones que le apunten a la realización de un acompañamiento que involucre también los ámbitos académico y afectivo-emocional.
			¿Cómo acompañar a un hijo/a universitario/a?	
			Coca saludable.	Se contó con la participación de 23 padres de familia durante todos los talleres

Bermúdez, Jaramillo y Ramírez, 2018-2	Vincular a los padres y madres de las y los estudiantes de primer semestre de los programas MIA y MyB de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, al proceso formativo de sus hijos e hijas.	Talleres formativos	Encuentro cómo acompañar un hijo/a universitario	Se logró sensibilizar desde el primer encuentro a los padres de familia acerca de la importancia de la participación activa y constante en el proceso formativo y académico de sus hijos, permitiendo aportar a la corresponsabilidad entre la Universidad y la familia, al contribuir al bienestar y permanencia de los y las estudiantes, así como a su permanencia.
			Encuentro ¿Qué estudia mi hijo/a?	Inicialmente se empezó con un grupo de 20 padres de familia en WhatsApp, al final participaron en promedio 7.5 padres de familia por taller, para un total de 30 participaciones en todos los encuentros.
			Encuentro sistema de bienestar	Se sugiere hacer una evaluación cualitativa y cuantitativa de cada una de las actividades, para conocer las percepciones de las y los participantes y tomar acciones de mejora en caso de ser necesario (Aplica a todas las actividades desarrolladas en el programa de permanencia).
			Encuentro cocas saludables	Se recomienda ampliar la convocatoria a padres, donde se incluya a padres de semestre más avanzados y se aborde la importancia del acompañamiento familiar en la permanencia y culminación del proceso formativo de sus hijos.
Osorio, 2019-1	Vincular a los padres y madres de los estudiantes de primer	Talleres formativos - mensuales	Reglamento Estudiantil y Servicios de Bienestar Universitario	Se lograron realizar 4 talleres con la participación promedio de 4 padres de familia.

	semestre de los programas MIA y MyB, al proceso formativo de sus hijos.		¿Qué y dónde estudia mi hijo?	La practicante propone ampliar la convocatoria y trabajar con los padres de familia de los estudiantes desde primer semestre y hasta el tercero.
			¿Cómo acompañar a un hijo/a universitario/a?	
			¿Qué tipo de padre soy?	
			Cierre de encuentros	

Nota: Elaboración propia en base a los informes de práctica en Bienestar de la Escuela de Microbiología, en el programa de Permanencia Estudiantil, de Escobar y Mesa (2018); Bermúdez, Jaramillo y Ramírez (2018); Osorio (2019).

Como se menciona anteriormente, esta estrategia tiene como objetivo *vincular a los padres y madres de los estudiantes de primer semestre de los programas MIA y MyB, al proceso formativo de sus hijos*, entiéndase como padre de familia a aquellos sujetos con vínculos de sangre (progenitores) o afectivos reconocidos como madre y padre, yo a la personas titular del sujeto; cabe destacar que en los últimos periodos se ha se han vinculado a los encuentras las parejas de algunos estudiantes así como otros sujetos con quienes convive el estudiante, a partir del reconocimiento a la importancia del acompañamiento durante dicho proceso.

Para el cumplimiento de este objetivo, se han realizado talleres formativos donde se encuentren los padres de familia y/o persona quién acompaña al estudiante, y los estudiantes que cursan primer semestre (si así lo desean); por lo general, se plantean entre 4 o 5 talleres mensuales en los cuales se realiza un acercamiento a las en estos espacio se trabajan temas como el Reglamento Estudiantil, los servicios de la Unidad de Bienestar, cómo acompañar a un hijo universitario, y generalidades de la Microbiología. Estos temas, son definidos por la practicante de Trabajo Social en compañía de la psicoorientadora y la Coordinadora de Bienestar; modificados y/o ajustados según las peticiones de los padres y del contexto de la universidad. Respecto a la metodología empleada, se encuentra talleres reflexivos, acerca del rol de la madre y el padre, visitas al campus universitario, presentación de los pregrados, y presentaciones.

De igual menare se observa que, las convocatorias a padres se realizan a través de correo electrónico, y reforzadas mediante llamadas telefónicas; durante un semestre se tuvo un grupo de

WhatsApp con los padres, madres y practicantes con el propósito de estar en constante comunicación e informar acerca de las actividades planteadas.

En relación a las recomendaciones y evaluaciones al proceso se observa que la mayoría se encuentra ligada a los bajos niveles de participación en este proceso, sobre este punto es preciso reflexionar acerca del número de estudiantes foráneos que hacen parte del programa, y como se están vinculando a estos padres. Por otro lado, se destaca la importancia de la estrategia al buscar vincular de manera cercana a los padres o personas que conforman el círculo social inmediato del estudiante a su proceso formativo, destacando la posibilidad de generar el fortalecimiento a esa red de apoyo, mejorar las relaciones entre los mismos, desmontar imaginario acerca de la UdeA y la vida universitaria (Escobar y Mesa, 2018, p. 25).

Por último, se destacan las oportunidades y beneficios que trae al programa tener el primer acercamiento durante las inducciones y en cual se genere una sensibilización acerca de la participación activa y constante de los padres en el proceso formativo y académico de sus hijos, dado que posibilita mayor cercanía y se instaura la posibilidad mucho mayor de que sigan asistiendo a los próximos encuentros. De igual se destaca que a través de esta estrategia se genera una corresponsabilidad directa entre la universidad y familia (Bermúdez et al, 2018), brindando espacio formativos para los padres y así apoyar a la permanencia de los estudiantes a través del fortalecimiento de sus redes de apoyo.

15.3.2.2. Intervención realizada durante esta práctica académica

El primer encuentro realizado con padres de familia del semestre 2019-1, estuvo a cargo de Diana Ortiz (practicante de Trabajo Social), Ruby (Psicóloga) y Claudia Agudelo (Coordinadora de Bienestar), a este espacio asistieron 30 padres de familia y se habló acerca de los conocimientos que tenían sobre la universidad, se les comentó acerca de los pregrados de MIA y MYB, se habló sobre la forma de acompañar un hijo universitario, y se hizo una presentación acerca de los factores de riesgo, como las sustancias psicoactivas, ideas suicidas, depresión, cambios en la personalidad, entre otros, a los cuales pueden estar expuestos sus hijos.

Antes del aislamiento preventivo se planearon 4 encuentros más con padres de familia de

estudiantes de la cohorte 2019-2, encuentros mensuales entre los meses de marzo a mayo, pero estos no se lograron realizar, en primer lugar porque no se logró establecer el contacto con los padres, y en segundo debido a la cuarentena obligatoria, dado que la prioridad en el momento se centraba en gestionar los apoyos que ofrecía la universidad a los estudiantes, y que no se contaba con una información clara acerca de la continuidad del proceso formativo, por tal motivo desde la CBEM se optó por parar los próximos talleres.

A partir de la directriz de la Dirección de la Escuela donde se informa la realización del semestre 2020-1 para estudiantes que pasaron el examen de admisión surge la posibilidad de retomar estos encuentros. Durante las inducciones se realiza un primer encuentro, donde se cuenta con la asistencia de 55 padres y madres de familia, aunque en el listado solo firmaron 22 de ellos; en este espacio se les habló acerca de ¿qué es la microbiología? y ¿qué es MIA y MyB?, y en un segundo momento, se habló sobre la manera en que se diseñó la malla curricular para este primer semestre, con cursos netamente teóricos, mientras se da la apertura de la universidad.

A modo de recomendación, y para continuar con el proceso formativo de los padres de la familia de la cohorte 2019-2, se sugiere vincular a los padres de las 2 cohortes, para que ambos tengan herramientas para acompañar a sus hijos durante estos meses de educación virtual.

15.3.3. Mentorías

15.3.3.1. Consolidado de las experiencias

Figura 21. Consolidado experiencias: Mentorías

Consolidado Estrategia de Mentorías correspondientes a los semestre 2018-1, 2018-2 y 2019-1				
Practicante	Objetivos	Metodologías implementadas	Actividades y temáticas abordadas	Evaluación y recomendaciones por estrategia
Escobar y Mesa, 2018-1.	Apoyar al programa de mentores durante el semestre 2018-	Talleres formativos y Diagnóstico rápido	Encuentro/Taller "Rol en red"	Se da una reducción en el número de mentores, inicialmente se tenía una base de 20 estudiantes, para el siguiente semestre el

	1, a través de actividades como la actualización de la base de datos de los mentores y mentoras.	participativo - DRP	Diagnóstico rápido participativo	grupo se redujo a 7 integrantes. Se considera pertinente resaltar que la comunicación y las convocatorias se establecieron inicialmente a través de correos electrónicos, posteriormente se da la creación de un grupo de WhatsApp para facilitar la comunicación.
			Encuentro/Taller sobre habilidades sociales y comunicativas.	
			Cierre	Ante la necesidad de afirmar el compromiso por parte de los voluntarios del programa, se construye conjuntamente, entre las practicantes Escobar y Mesa, y los mentores del momento, un perfil de las funciones y compromisos para el mismo. ·
Bermúdez, Jaramillo y Ramírez, 2018-2	Apoyar a las y los estudiantes mentores de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, en su proceso de acompañamiento a estudiantes de primer semestre.	No se menciona	Integración con estudiantes de primer semestre	Se realizaron 2 de las 3 reuniones planeadas, 1 de los 4 encuentros de seguimientos esperados, y asistieron en promedio 5 de los 7 mentores que hacían parte del proceso.
		Técnicas interactivas	Carrera de observación Habilidades para la vida	Se identifican problemas entorno a la posibilidad de reunirse considerando el cambio de los horarios de reunión y las actividades asamblearias –paro universitario- que se deba en el momento.

			Socialización de actividades para juegos cooperativos	De manera general al proceso, se sugiere reforzar la divulgación de información e invitación a diferentes espacios, por medio de correo electrónico, llamadas telefónicas, el uso de WhatsApp, el saloneo y poner afiches en lugares estratégicos de la Escuela, adicional a esto, que la información se comparta con al menos una semana de antelación al evento.
Osorio, 2019-1	Apoyar la estrategia de Mentorías de la Escuela de Microbiología durante el semestre 2019-1	Encuentros de seguimiento	Primer encuentro y seguimiento a mentores	Se lograron realizar 2 encuentros con los mentores.
			Evaluación al programa de mentorías	Se propone fortalecer el programa de Mentorías y Monitorías, pero no se especifica la manera en que se puede trabajar este aspecto.
			Salida a la sede de oriente (aplazado)	

Nota: Elaboración propia en base a los informes de práctica en Bienestar de la Escuela de Microbiología, en el programa de Permanencia Estudiantil, de Escobar y Mesa (2018); Bermúdez, Jaramillo y Ramírez (2018); Osorio (2019).

Antes de hablar sobre la estrategia es importante mencionar los *mentores* y las *mentoras*²⁰ son estudiantes de tercer semestre en adelante, quienes acompañan y orientan a los estudiantes de primer y segundo semestre en asuntos e información relacionada con la inserción a la vida universitaria y acceso a los servicios que ofrece bienestar y la Universidad. Los mentores se destacan por su actitud solidaria y cortés, por buscar establecer contacto, una cercanía con los estudiantes.

A groso modo, se puede inferir que el objetivo principal de esta estrategia es

Acompañar el proceso de inserción a la vida universitaria de los estudiantes de ingresan por primera vez a los programas de MIA y MyB de la Escuela de Microbiología de la

²⁰ Para conocer de cerca el perfil, las actividades que debe realizar y los requisitos para postularse puede ver el anexo 4.

Universidad de Antioquia mediante la asignación de un estudiante voluntario (mentor) que lo acompañe y le oriente en temas de índole académico, personal, acerca de la Universidad y los servicios que ofrece, entre otros, durante los primeros meses de la carrera.

Para este propósito se pretende que la CBEM y las practicantes de Trabajo Social, generen espacios, en primer lugar, formativos donde los mentores puedan capacitarse en temas de interés a nivel académico, formativo y en relación a su papel como mentores; en segundo lugar, de seguimiento, en el cual se reconozcan los acercamientos que han tenido los mentores y situaciones que se han presentado con los estudiantes (a nivel académico, situaciones familiares o personales que pueden ofrecer ideas para apoyar otros casos similares) ; y por último, espacios de interacción entre mentores y estudiantes de primer semestre, donde se permita generar un acercamiento y empezar a construir vínculos entre mentor y estudiantes, y entre los mismo estudiantes de primer semestre, al igual que se permita contribuir al reconocimiento y apropiación de los espacios de la Alma Máter.

En relación a los encuentros entre mentores con el equipo de la coordinación se manifiesta que la difusión y la comunicación entre los integrantes es clave, existen momentos en que no es posible contar con la asistencia total pero se manifiesta la importancia de seguir con dichos espacios en aras de realizar los seguimientos a los acompañamientos e identificar situaciones problema con los estudiantes de primer semestre y con los mismos mentores; la creación de grupos de WhatsApp, ha permitido generar mayor comunicación y la posibilidad de replicar la información de manera rápida.

En las experiencias de las practicas pasadas, como se vislumbra en la figura anterior, se observa que durante el años 2018 y 2019, fueron pocos los encuentros realizados con los mentores tanto para las reuniones de seguimiento como para las actividades formativas, de ahí que se proponga reforzar estas últimas; en este punto, es importante, como se menciona, hablar y dejar claro el perfil y los compromisos que tienen con el programa y hacer una retribución y evaluación del mismo.

Otro asunto que resulta importante resaltar es el aporte directo del programa de mentorías a la permanencia estudiantil, por lo tanto, es imprescindible dar continuidad a los procesos

desarrollados con los mentores ya que si bien la inserción de nuevos estudiantes cada semestre hace necesaria una identificación de particularidades de los estudiantes de primer semestre los procesos de formación y apoyo a los mentores desde la coordinación de Bienestar deben ser pensados en clave de equiparlos para un buen desarrollo de su rol, y por tanto, es necesario procurar su continuidad con la intención de no generar procesos que resulten repetitivos para ellos y ellas, ya que esto puede ocasionar desgaste en los mentores y desanimo en el ejercicio de su rol respecto al acompañamiento directo desde la coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología (Escobar y Mesa, 2018, p. 6).

15.3.3.2. Intervención realizada durante esta práctica académica

Figura 22. Registro de encuentros con mentores

ENCUENTRO CON MENTORES					
N°	Fecha	Lugar	Responsable	Tema	N° de Participantes
1	30-01-2020	Pasillo frente a la oficina de Bienestar 5-331	Camila Calle y Claudia Agudelo	Acercamiento a los mentores, pautas de trabajo y seguimiento al programa.	5 personas
2	25-02-2020	5-204	Camila Calle y Natalia Rivera.	Reunión con los estudiantes interesados en ser parte del programa de Mentorías y/o Tutorías académicas. Presentación del perfil y rol de cada uno, y selección de temas de interés formativo. * De ahora en adelante se reconocen como mentores junior	9 personas
3	5-03-2020	Pasillo frente a la oficina de Bienestar 5-331	Camila Calle	Mentores antiguos. Seguimiento a los estudiantes asignados, identificar problemáticas en su adaptación, informe del proceso de convocatoria, y planeación del	4 personas

				primer encuentro de mentores y estudiantes de primer semestre.	
4	25-04-2020	Meet	Camila Calle	Mentores antiguos. Reconocer las condiciones actuales que tienen los mentores tras el aislamiento preventivo por el brote del virus covid-19.	6 personas
5	16-05-2020	Meet	Camila Calle	Mentores antiguos. Planeación del encuentro con los estudiantes de primer semestre: adaptación a la vida universitaria, miedos y garantías.	5 personas
6	22-06-2020	Meet	Camila Calle	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.	Antiguos: 5 personas, junior 11 personas. Total de 16.
7	4-08-2020	Meet	Lina Murillo y Camila Calle	Reunión con estudiantes de Andes. Presentación del programa y evaluación a la posibilidad de ampliar el programa a Andes.	11 personas (5 participantes de Andes, 4 mentores y 2 participantes del equipo de bienestar)
8	12-08-2020	Meet	Camila Calle	Encuentro para presentar a los nuevos practicantes de Trabajo Social y Psicología y cierre de la práctica de Camila	9 mentores y 5 practicantes

Fuente: elaboración propia en base a los encuentros realizados con mentores.

Al inicio de la práctica se contaba con 8 mentores que acompañan a los estudiantes de primer semestre de la cohorte 2019-2, ellos son Duván Castaño, Sebastián Barrera, Andrea Catalina Gómez, Andrea Naranjo, Kely Dizú, María Alejandra Uran, Marlon Múnera y Víctor Velasco. En

este espacio se reconoció el accionar de cada uno de los asistentes, se pautaron la forma de comunicación y los encuentros de seguimiento que serían el último jueves del mes, de 6 a 7 pm. De igual manera, se sugirió realizar un videoclip²¹ donde se recopilen las experiencias para compartirlo en las redes de la Escuela de Microbiología.

A mediados del mes de febrero se realizó una convocatoria para ser parte del programa de mentorías en la cual se postularon 26 personas. Inicialmente se pensó realizar un proceso formativo preparatorio articulado con la formación de estudiantes tutores y según su nivel de participación y perfil seleccionar a los estudiantes que acompañarían el programa, considerando que no se tenía claridad si 5 de los mentores actuales podrían continuar debido a que estaban en prácticas y su tiempo era muy reducido.

Debido a la pandemia y mientras se lograba retomar las estrategias este proceso se aplazó, y al momento de definirse las fechas para las inducciones a estudiantes, se hizo un sondeo sobre los estudiantes que deseaban continuar con el proceso y vincularse; en total 24 estudiantes, 6 mentores y 18 postulados decidieron continuar en el proceso. Debido al alto número de postulados y con la intención de ampliar la cobertura del programa, algo que se había comentado pero que aún no estaba en desarrollo, se decidió desde la CBEM aceptarlos a todos, y que los mentores antiguos empiecen a hacerle acompañamiento a los estudiantes de Andes que ingresaron al 2020-1, esto con el apoyo de Kely Dizú quien iniciaba sus prácticas académicas en la seccional y se convertiría en el punto directo con la estrategia.

Por su parte, durante los encuentros después de decretado el aislamiento se centró en hacer un primer seguimiento al estado psicosocial de los mentores, en aras de reconocer sus situaciones y plantearse volver a poner en marcha el programa. Los mentores se mostraron de acuerdo con continuar y estar conversando con sus estudiantes, debido a que varios estudiantes consultaron con intención de cancelar, de ahí la necesidad de buscar estrategias para acercarse con los estudiantes de primer semestre y entre los mentores.

²¹ Para la realización de este videoclip se contó con los testimonios de 4 mentores antiguos y 2 estudiantes interesados en ser parte del programa que ya habían acompañado los procesos de permanencia, pero no tenían asignados estudiantes de primer semestre. Este video no fue terminado debido a que el material quedó guardado en la cámara de video del comunicador de la Escuela y por motivos del aislamiento el no pudo ingresar a la universidad a retirar el material.

Debido a los tiempos y a la culminación de esta práctica académica, no se logró acompañar el proceso formativo, se apoyó en la planeación de los talleres y encuentros para que los próximos practicantes lograran ejecutarlos.

15.3.4. Estudiantes tutores

Como se menciona en la parte inicial del documento, esta estrategia recibía el nombre de “Soy teso y lo contagio” bajo la modalidad de *estudiante instructor*, durante el año 2016, en los informes de prácticas a analizar no se encontró información y/o actividades relacionadas con la misma; motivo por el cual, es pertinente hacer el rastreo de los informes de práctica entre los años 2016 y 2018, en aras de identificar las situaciones que llevaron a la no continuación de la estrategia, buscando prevenir estas situaciones y poder reactivarla.

El interés en retomar esta iniciativa, surge ante la necesidad de apoyar el proceso formativo de los estudiantes de la Escuela, principalmente de los primeros semestre académicos, debido al alto número de estudiantes que se encuentran terciando una materia (ver figura 10), especialmente pensada en los proyectos curriculares de Química y Matemáticas, en aras de apoyar y reforzar académicamente a estos estudiantes; por tal motivo se decide lanzar una convocatoria – simultánea a las de mentorías- para identificar a aquellos estudiantes interesados en apoyar a otros compañeros, al igual que indagar con los docentes por aquellos estudiantes quiénes consideran tienen habilidades para enseñar a sus compañeros y se han destacado en sus asignatura.

Antes de hablar sobre los avances en la re-activación de la estrategia es importante precisar que durante esta práctica académica el *estudiante tutor académico* se concibe como un estudiante que desea aportar al proceso formativo de sus compañeros, mediante asesorías académicas personalizadas sobre un curso en específico²². El objetivo propuesto para la estrategia es

Apoyar las actividades formativas académicas de los estudiantes de la Escuela de Microbiología, por medio de asesorías personalizadas.

²² Para profundizar sobre el perfil, los deberes del tutor y los requisitos para vincularse al programa puede ver el anexo 4.

Para el cumplimiento de este objetivo es preciso capacitar a los estudiantes con técnicas y herramientas que aporten a fortalecer sus habilidades comunicativas, explicativas y evaluativas, de ahí que se propongan talleres formativos²³ para potenciarlas. De igual manera, se piensan en un espacio de interacción con los docentes tutores y monitores para trabajar en procesos articulados.

Es compromiso de la oficina de bienestar actuar como punto de encuentro e intermediario entre los estudiantes que desean recibir una asesoría y los tutores. Para la asignación de citas los estudiantes deben solicitarla mediante un correo electrónico a la coordinación; la practicante se encarga de preguntar acerca de la disponibilidad de los tutores y así asignar al estudiante. Es indispensable, diseñar a futuro un formulario donde los estudiantes soliciten la asignación, para evitar la saturación de información en correo y tener un sistema mucho más ágil.

Los tutores definen a través de que medio deciden contactarse con los estudiantes (e-mail, WhatsApp, o llamada telefónica), por motivos de agilidad y para dar respuesta a la situación vivida durante la pandemia, los acercamiento se han hecho a través de WhatsApp. Para hacerle seguimiento a las asesorías, los tutores deben diligenciar un formulario para registrar el encuentro (ver enlace en el anexo 4).

Figura 23. Registro encuentros con Estudiantes Tutores

Registro encuentro con Estudiantes Tutores					
N°	Fecha	Lugar	Responsable	Tema	N° de Participantes
1	25-02-2020	5-204	Camila Calle y Natalia Rivera.	Reunión con los estudiantes interesados en ser parte del programa de Mentorías y/o Tutorías académicas. Presentación del perfil y rol de cada uno, y selección de temas de interés formativo.	2 personas interesadas en ser tutores

²³ Considerando los tiempos de la práctica, la oferta de actividades de todas las estrategias y que ya se encuentra realizando un proceso formativo con mentores, se decide unificar la formación de ambos grupos de estudiantes, ofreciéndoles – a ambos grupos- una oferta ampliada que nutra su formación personal y académica.

2	22-06-2020	Meet	Camila Calle	Establecer acuerdos con los estudiantes tutores académicos acerca de los canales de comunicación y el seguimiento a estudiantes que deseen recibir asesoría.	4 personas
---	------------	------	--------------	--	------------

Fuente: elaboración propia en base a los encuentros con estudiantes mentores.

A mediados del mes de febrero se publicó la convocatoria, de la cual se recibieron 9 postulaciones al programa, posterior a esto, se realizó una reunión conjunta con los postulados al programa de mentorías para explicarle a los interesados el rol de los tutores y los compromisos adquiridos al ingresar al programa, al encuentro asistieron 2 de los 9 interesados.

Debido al aislamiento preventivo no se continuó con el proceso de selección sino hasta el mes de junio, donde se les preguntó a los interesados, mediante un correo electrónico, su interés en continuar o no en el programa; seis estudiantes decidieron continuar. Posteriormente, se hizo una reunión informativa donde se les explicó con mayor detalle sus actividades a realizar y el formulario que deben diligenciar para registrar las asesorías.

Al momento de la culminación de esta práctica, solo se realizaron 2 asesorías por la tutora Luisa Leudo para reforzar los contenidos temáticos de la asignatura de Matemáticas.

Sobre esta estrategia es importante apoyarse con los docentes tutores y los docentes de las asignaturas, en aras de promover la estrategia y que se reconozcan, de igual manera, es pertinente reforzar la difusión de la estrategia. Así mismo, se recomienda continuar con el proceso formativo para fortalecer las habilidades de los estudiantes.

15.3.5. Docente Tutor

15.3.5.1. Antecedentes de la estrategia

Cómo se menciona en la parte inicial del documento la estrategia *Docente Tutor* no es una iniciativa propia de Bienestar de la Escuela sino que hace parte de una directriz nacional y avalada por la universidad, la cual se acompaña desde la CBEM. La regulación sobre las tutorías en la Universidad de Antioquia data desde finales de la década del 80, amparado bajo la *Resolución Rectoral N° 0378 de 1988* por el cual se crea el programa de tutorías, el *Acuerdo Académico N° 126 del 4 de mayo de 1989* donde se establece que es deber del docente universitario, en tanto asume su trabajo como maestro, brindar a los estudiantes asesorías para que puedan incorporarse a la vida académica sin traumatismos, y así mismo se establece que cada unidad académica deberá tener un programa de Tutoría (artículo 2), se definen la funciones del Tutor (artículo 5) y del Comité de Tutoría (artículo 7).

En la actualización de los *Estatutos Profesorales*, definidos en el Acuerdo Superior 083 de 1996 - Capítulo V: Actividades del profesor - artículo 16, se establece que además de las actividades en los campos de la investigación, la docencia, la extensión y la administración académica serán, entre otras, “La tutoría académica a estudiantes²⁴”. (Diciembre de 2015 – Actualización). En este punto se resuelve y se designan horas del plan laboral al acompañamiento de los estudiantes.

Precisando en la información del programa de Tutorías en la Escuela, en el artículo *Percepciones de los estudiantes sobre el Programa de Tutorías en la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia*, se encuentra que el objetivo del programa de tutorías en la Escuela se orientan a

Lograr una preparación con suficiencia humana y académica para la integración en un

²⁴ Entiéndase como tutoría académica la labor del docente en explicar a profundidad un tema específico a un estudiante o grupo de estudiantes que solicitan una ampliación temática o un refuerzo. (Martínez, Hoyos, Pérez & Arango, 2014, p.54)

mundo laboral cada vez más restringido en términos de oportunidades; esto es posible si se atiende al estudiante de manera personalizada, identificando las causas y haciendo seguimiento a las problemáticas encontradas las cuales pueden conllevar a la reprobación y al rezago, y por consiguiente contribuir a un desarrollo humano para la culminación exitosa de sus estudios. Por ello, la Escuela de Microbiología en su programa de tutorías establece como objetivos específicos:

- Brindar a los estudiantes los elementos necesarios para la toma de decisiones pertinentes y oportunas frente a su vida académica.
- Orientar a los estudiantes en aquellas situaciones que ameriten ser remitidos a los diferentes servicios de bienestar estudiantil.
- Fomentar entre los estudiantes el sentido de pertenencia y la participación activa en la vida de la Universidad y de la Escuela.
- Contribuir a la resolución de las diferentes problemáticas que atenten contra la permanencia del estudiante en la universidad.
- Contribuir a la resolución de las diferentes problemáticas que incidan en el retraso académico del estudiante en la Escuela (Bedoya, Marín, Posada, Pérez y Martínez, 2013, p.3)

En dicho estudio, se resalta el poco conocimiento del programa por parte de los estudiantes, el desconocimiento de los conductos regulares y de las personas que desempeñan el rol como tutor o tutora, de igual manera se destaca, por parte del estudiantado la necesidad de i) establecer un plan de trabajo con los tutores para conocer su disponibilidad y ajustarse a ella y ii) mejorar las estrategias de comunicación y divulgación de la información. De manera personal, las investigadoras recomiendan i) dar a conocer a los integrantes del programa de tutorías de la Escuela (coordinadora y profesores-tutores) los resultados de esta investigación, ii) implementar estrategias para el mejoramiento de la actividad tutorial y darlas a conocer a toda la comunidad académica (administrativos, docentes y estudiantes), y iii) hacer seguimiento continuo al programa de tutorías de la Escuela de Microbiología con el propósito de que haya mejor divulgación y mayor acceso. (p. 32-33)

En un DRP, realizado el 12 de septiembre de 2016 con los tutores de la Escuela, se recomienda establecer un espacio donde los estudiantes puedan plasmar, desde sus experiencias y necesidades, propuestas que impliquen un acompañamiento académico, de trámites, personal y de otras esferas, por parte de los docentes tutores. De igual manera se le da relevancia a la generación de vínculos entre los tutores y las cohortes a su cargo, puesto que sin la generación de vínculo no habrá confianza por parte de los estudiantes para acercarse a su tutor, situación que ha sido expresada hasta la actualidad.

Por otro lado en dicho documento, se comenta la falta de compromiso, apropiación del rol, y acompañamiento hacia los estudiantes por parte de algunos docentes tutores; entre las situaciones planteadas, por parte de los docentes-tutores, se manifiesta una preocupación por la disponibilidad horaria para las consultas y algunas actitudes que limitan la atención a los estudiantes.

En un acta del comité de tutores del año 2017, se plantean como objetivos de la estrategia: i) fortalecer el comité de tutores de acuerdo a la ruta de trabajo avalada por el comité, ii) divulgar la base de datos de los tutores de la Escuela, iii) actualizar la base de datos con las tutorías realizadas, y iv) realizar evaluación semestral conjunta con estudiantes y comité de tutores.

15.3.5.2. Avances en la estrategia

Durante el desarrollo de esta práctica exclusivamente se asistió a un encuentro con Docentes Tutores el día 12 de febrero, el cual contó con la participación de 4 tutores, el equipo de bienestar y 3 mentores. En este encuentro, la coordinadora de bienestar presentó el consolidado de las caracterizaciones del SIBU, correspondientes a los semestres 2017-1 al 2018-2, buscando identificar las condiciones económicas, familiares, emocionales y algunos factores de riesgo que presentan los estudiantes al ingresar a la universidad. Tras la presentación se sugirió realizar actividades formativo-preventivas donde se sensibilice a los tutores entorno a las enfermedades de salud mental, donde se trabaje especialmente la prevención del suicidio, al igual que en el consumo de sustancias psicoactivas, el tabaquismo y el alcoholismo; además de trabajar la ansiedad en pruebas académicas.

Se sugirió hacer una caracterización a estudiantes de primer semestre en regiones, dados que no sé tiene conocimiento de los contextos de estos estudiantes, de igual manera se recomendó realizar un infografía con las líneas de emergencia y compartirlo con todos los miembros de la Escuela, por último se propuso realizar un café con los tutores y con cada una de sus cohortes buscando generar nuevamente un acercamiento y reconocimiento, de los estudiantes y el tutor.

Debido a la pandemia no sé logro realizar ningún café, el proceso de capacitación que se planteó con ellos se detuvo. Se los invito a hacer parte de los talleres de *Docentes Artífices del Bienestar*, realizados por PyP, los días miércoles a las 10 am.

En relación a esta estrategia es imprescindible fortalecer el trabajo con docentes dado que son las personas que tienen mayor contacto con los estudiantes, por ende, es importante que reconozcan su rol como educadores no solo en el ámbito académico sino personal. Si bien no se encuentra un registro del trabajo con docentes desde el 2018, se convierte en una prioridad retomar esta estrategia y crear conexiones con las estrategias de mentorías y estudiantes tutores académicos, en aras de articular esfuerzos y crear un amplia red de apoyo entre integrantes de la Escuela.

15.3.6. Compartiendo saberes

Compartiendo saberes es una iniciativa que se empieza a formular durante los primeros meses del año 2020 y pretende generar espacios donde los estudiantes de la Escuela puedan compartir los saberes y/o habilidades que poseen, ante las demás personas de la comunidad universitaria. Principalmente se busca ofrecer talleres o cursos cortos de arte, manualidades, fotografía, apreciación musical, entre otros, dictados por estudiantes para todos los integrantes de la Escuela.

Inicialmente se programaron cuatro (4) talleres, a realizar uno (1) por mes, el primero, *Técnica Vocal* fue realizado por una estudiante de MyB, el 9 de marzo de 2020, contó con muy buena acogida donde se incluyeron estudiantes participantes tanto de la Escuela como de otras facultades, durante el encuentro decidieron continuar con las lecciones y conformaron un grupo de trabajo el cual se reuniría dos veces por semana. En consideración al cierre temporal de la

universidad por el aislamiento preventivo, el grupo no continuo, y se cancelaron los eventos de tejido, afinación de guitarra, y las clases de phot,oshoop.

Se buscó reactivar la iniciativa con videos cortos para compartir a través de WhatsApp pero los interesados en participar inicialmente decidieron no continuar con los talleres propuestos. Se hizo una general para buscar interesados en participar, después de dicha convocatoria se recibió un video entorno a la separación de residuos en casa realizado por uno de los mentores.

15.3.7. Acompañamiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad

15.3.7.1. Consolidado de las experiencias

Figura 24. Consolidado experiencias: Atención a estudiantes en situación de vulnerabilidad

Consolidado estrategia Atención a Estudiantes en Situación de Vulnerabilidad correspondientes a los semestre 2018-1, 2018-2 y 2019-1				
Practicante	Objetivos	Metodologías implementadas	Actividades y temáticas abordadas	Evaluación y recomendaciones por estrategia
Escobar y Mesa, 2018-1.	<p>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 circunstancia y las alternativas posibles de solución.</p> <p>2. Generar propuestas orientadas a prevenir la situación de vulnerabilidad académica en los y las estudiantes de MIA y</p>	Encuentros personalizados	Convocatoria mediante correo electrónico. Se trabaja con los estudiantes que deciden empezar un proceso.	<p>Se identificó que los motivos que llevan a un estudiante a tercerear son: asuntos familiares y económicos (6), asuntos laborales (2), problemas de salud (2), pertenencia a grupos con altos niveles de exigencia (1), poca comprensión de los contenidos de los cursos (3), poca red de apoyo (1), bloqueos en ciertas unidades temáticas (1).</p> <p>Considerando las condiciones y los altos índices de vulnerabilidad académica de la Escuela, las practicantes proponen, de la mano del programa de tutorías académicas, consolidar una base de datos de</p>

	My B, de la Escuela de Microbiología			<p>estudiantes sobresalientes en determinadas materias que voluntariamente quieran compartir sus conocimientos con otros y otras que se encuentran o no en una situación de vulnerabilidad académica. “Lo anterior aunado a la necesidad de llevar cada uno de los procesos de forma personal y continua, llevando a cabo la correcta remisión de cada persona en caso de ser necesario y una evaluación transversal a toda la estrategia en sí misma” (p. 28).</p> <p>Se recomienda que la convocatoria para el inicio de este acompañamiento se realice con la mayor antelación posible al 40 %, dado que este es un punto crucial para los estudiantes en situación de vulnerabilidad académica.</p> <p>Se resalta la importancia de generar acciones preventivas a la situación de vulnerabilidad como tal, es decir, buscar medios para llegar a los y las estudiantes antes de la situación de riesgo.</p>
Bermúdez, Jaramillo y Ramírez, 2018-2	Acompañar a las y los estudiantes en situación de vulnerabilidad académica de los programas Microbiología Industrial y Ambiental (MIA) y Microbiología y Bioanálisis (MyB) de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, con el fin de identificar las razones	Encuentros personalizados	<p>Citación mediante correo electrónico y se refuerza con llamadas telefónicas. El proceso de intervención se hace con aquellos estudiantes de desean hacer parte del proceso, a través de</p>	<p>Se esperaba tener un acercamiento con el 60% de los estudiantes en situación de vulnerabilidad académica, al final se logró tener un encuentro con el 21.4% de la población objetivo.</p> <p>Motivos de un estudiante para terciar: aspectos familiares (1), económicos (1), psicológico (3), académico (5), familiar y económico (1), familiar y psicológico (1). Total de atendidos 12.</p>

	que cada uno de los estudiantes considera que son las causales de dicha situación y realizar la construcción conjunta de posibles alternativas de solución.		reuniones personalizadas entre la practicante y el estudiante.	En vista de la baja respuesta de los estudiantes en situación de vulnerabilidad académica a la convocatoria realizada vía correo electrónico, se propuso la realización de llamadas telefónicas como una herramienta alternativa. Se encontró que el número registrado en la base de datos, de la mayoría de los estudiantes, no está actualizado, y que una gran cantidad de ellos manifiestan no estar interesados en conversar sobre su proceso académico.
Osorio, 2019-1	<p>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 circunstancia y las alternativas posibles de solución.</p> <p>2. Generar propuestas orientadas a prevenir la situación de vulnerabilidad académica en los estudiantes de los programas MIA y M y B, de la Escuela de Microbiología.</p>	Encuentros personalizados	Convocatoria mediante correo electrónico y llamadas telefónicas. Se pactó encuentros con quienes querían recibir el acompañamiento.	<p>Se realizó el acompañamiento a dos (2) estudiantes que se encontraban tercereando una materia y a una estudiante que solicitó acompañamiento (repetía por segunda vez una materia).</p> <p>La practicante propone realizar un diagnóstico amplio y representativo, que dé cuenta de las situaciones de carácter académico, económico, psicológico y afectivo de los estudiantes de la Escuela de Microbiología que están afectando su proceso personal y formativo, en aras de mitigar las cifras de deserción estudiantil</p>

Nota: Elaboración propia en base a los informes de práctica en Bienestar de la Escuela de Microbiología, en el programa de Permanencia Estudiantil, de Escobar y Mesa (2018); Bermúdez, Jaramillo y Ramírez (2018); Osorio (2019).

A groso modo se reconoce que un estudiante se encuentra en situación de vulnerabilidad académica cuando presenta marcadas dificultades en su trayectoria formativa y desarrollo personal,

lo cual impacta de manera directa en el cumplimiento de sus objetivos, su forma de aprendizaje y en la realización de sus actividades académico-formativas (Díaz & Pinto, 2017, p.46). Según las directrices de la Universidad, un estudiante se encuentra en vulnerabilidad académica si presenta una las siguientes con condiciones:

- Tercerear un curso: cuando el estudiante ha perdido una materia en dos ocasiones y estar repitiéndola una tercera vez.
- Periodo de prueba: un estudiante queda en período de prueba si, i) en el primer semestre obtiene un promedio entre 2.5 y 2.8, o ii) si ya ha cursado más de un semestre y obtiene un promedio menor a 3.0 que al ser computado con el promedio del semestre anterior genera un promedio entre 2.5 y 2.8
- Insuficiencia académica: i) al terminar su primer semestre en la universidad su promedio es inferior a 2.5; ii) cuando el estudiante ya ha cursado más de un semestre y obtiene un promedio menor a 3.0 que al ser computado con el promedio del semestre anterior genera un promedio inferior a 2.5; y iii) cuando el estudiante ha acumulado dos periodos de prueba y obtiene un promedio inferior a 3.0, que al ser computado con el promedio del semestre anterior genera un promedio inferior a 3.0. En este caso pierde el cupo en la universidad.

En este punto, es importante reconocer que existen factores familiares, sociales, institucionales, de salud, laborales y/o económicos, que conducen de manera directa a esta situación (Jurado et al, 2015, pp. 214-215), por tanto es imprescindible establecer espacios para i) el acompañamiento académico, a través del desarrollo de herramientas conceptuales, estrategias de estudio, tutorías, pautas para la convivencia social y algunas otras consideraciones que fortalezcan los procesos de ingreso y fundamentalmente de permanencia de estos grupos poblacionales (Hanne & Mainardi, 2013), y ii) el acompañamiento psicosocial, brindando espacios de escucha y orientación que permitan contrarrestar situaciones que están afectan las dimensiones familiares, labores, de salud y/u organizativas y que repercutan en la vida del estudiante, y por ende afectan su proceso educativo.

Se establece como objetivo de esta estrategia *acompañar a las y los estudiantes en situación de vulnerabilidad académica de los programas Microbiología Industrial y Ambiental (MIA) y*

Microbiología y Bioanálisis (MyB) de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, con el fin de identificar las razones que cada uno de los estudiantes considera que son las causales de dicha situación y realizar la construcción conjunta de posibles alternativas de solución, además de generar propuestas orientadas a prevenir la situación de vulnerabilidad académica en los estudiantes de los programas MIA y MyB, de la Escuela de Microbiología.

Para cumplir con este proceso, se solicita al área de Admisiones y Registro el listado con los estudiantes que presentan dicha situación para citarlos a un encuentro personalizado donde se rastrean las posibles causas que llevaron al estudiante a estar en riesgo académico y en conjunto construir las posibles alternativas de solución.

En concordancia a las evaluaciones presentada en la figura anterior, y dadas las condiciones que pueden llevar a la situación de vulnerabilidad académica, se busca llevar el proceso de convocatoria de manera discreta y personalizada, enviando correos electrónicos sin mencionar a otras(os) estudiantes donde se les informe que desde la Coordinación de Bienestar existe una estrategia que pretende acompañar a estudiantes que se encuentren terciando un curso o en período de prueba con el fin de conocer de manera cercana la situación personal de cada estudiante, conocer su entorno, factores y/o condiciones que puedan estar desencadenando dicha vulnerabilidad, y diseñar de manera conjunta posibles alternativas de mejoramiento y/o solución (Escobar y Mesa, 2018, p. 27 -28).

Este espacio se presenta como una opción para brindar orientaciones personalizadas a los estudiantes que requieren un acompañamiento más cercano o que han solicitado apoyo en medio de una crisis. Se busca la articulación con el/la profesional o practicante de Psicología para brindar un acompañamiento integral; se recomendó delegar dicha estrategia a un solo practicante para que sea abordado y desarrollado con la rigurosidad de un proceso, permitiendo así el adecuado acompañamiento y seguimiento a la evolución de los casos de cada uno y cada una de los y las estudiantes, además de realizar el proceso de convocatoria para el inicio del semestre, antes del 40%, dado que este es un punto crucial para los estudiantes en situación de vulnerabilidad académica. (Escobar y Mesa, 2018, p. 27 -28)

De igual manera se observó en los tres informes de práctica la baja respuesta de los estudiantes en situación de vulnerabilidad académica a la convocatoria, por un lado, se plantea establecer otros canales de comunicación, como las llamadas telefónicas para reforzar las convocatorias y que los estudiantes empiecen su proceso de acompañamiento; por otro lado, realizar un diagnóstico amplio donde se identifiquen las situaciones problemas que afectan el desempeño académico, en aras de diseñar estrategias preventivas que ayuden a disminuir los niveles de deserción en la Escuela.

15.3.7.2. Intervención realizada

Antes de empezar el aislamiento preventivo, se solicitó a admisiones y registros la base de datos de estudiantes que se encuentran terciando o en periodo de prueba, se identificó, como se muestra en la situación diagnóstica (ver figura 10) que Fundamentos de Química y Laboratorio (con 22 estudiantes terciando) y Matemáticas (con 21 estudiantes terciando), son las materias de mayor grado de repetición.

Al acercarse con algunos de éstos estudiantes se les preguntó si estaban interesados en iniciar un proceso de acompañamiento para identificar problemáticas y posibles soluciones a las cuales acceder para poder aprobar la asignatura, dos de los estudiantes comentaron que ya habían aprobado el curso y otra estudiante dijo que no pensaba tomarlo aún por tanto rechazó el acompañamiento. Dicha situación generó una incógnita acerca de quiénes eran los estudiantes que realmente se encontraban sin aprobar la asignatura y que la estaban cursando durante el semestre 2019-2.

La anterior situación fue dialogada con Admisiones y Registro pero no se logró llegar a una solución dado que esta información es arrojada por el sistema y no tienen forma de corroborar quiénes son los estudiantes que puntualmente están terciando dicha materia en el semestre 2019-2. Ante este panorama, con la coordinadora de bienestar de la Escuela, se resolvió realizar la búsqueda a través de Mares de los 131 estudiantes que según la base de datos de admisiones y registro se encontraban terciando una materia, e identificar quiénes ya habían aprobado el curso y quiénes lo cursaban en el momento. Dicha actividad no fue continuada debido al inicio de la cuarentena

obligatoria, y a que la atención se centró en atender a los estudiantes afectados por la pandemia del virus covid-19.

15.3.8. Atención a estudiantes en situación de vulnerabilidad por Covid-19

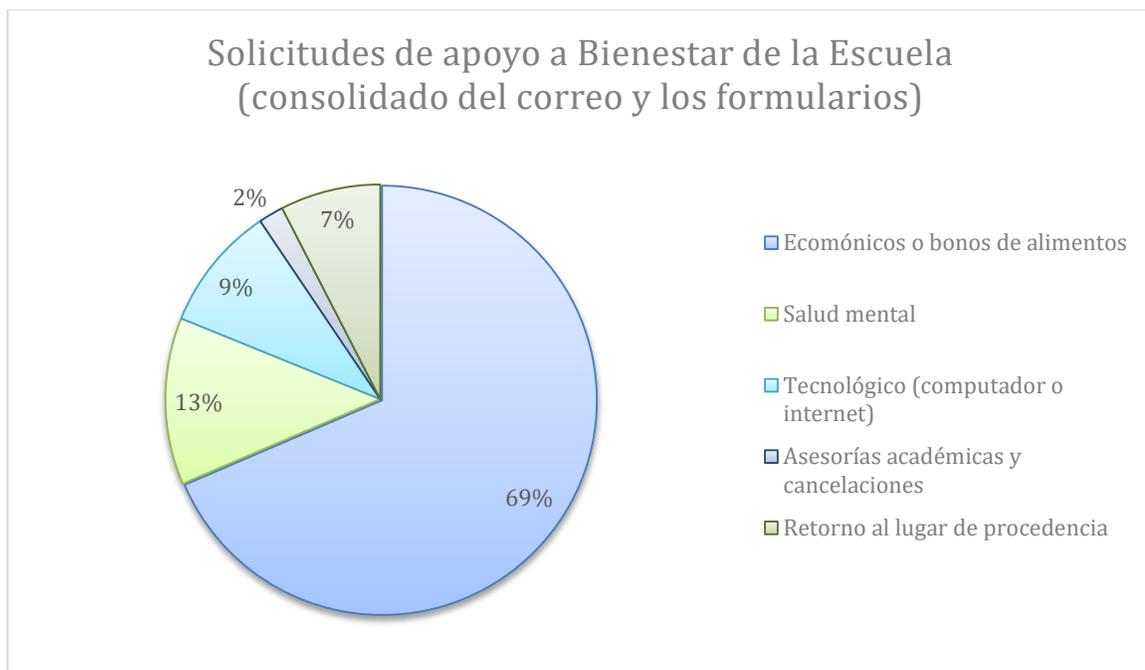
Durante las primeras semanas después de que se decretará el aislamiento preventivo obligatorio por parte del Presidente de la República, se buscó continuar con las actividades planeadas de manera presencial, ajustándolas a la virtualidad. Con las continuas ampliaciones al aislamiento preventivo, a causa del aumento de los brotes y muertes en el país, se genera un sentimiento de incertidumbre acerca la forma en que se va a vivir, ante esta situación se da un aumento en las consultas hacía bienestar, por parte de estudiantes interesados en saber cómo continuar con las clases debido a que no tienen internet o un computador, no logran concentrarse en sus estudios, hay situaciones conflictivas a nivel familiar que los afectan, tales como el hecho de que uno o ambos padres de familia han perdido su sustento diario, escasas de alimentos, problemas para pagar servicios el arriendo; de igual manera se reciben solicitudes de estudiantes foráneos quiénes se ven en la necesidad de regresar a sus lugares de origen. Estos hechos, con muchos otros presentados - que no ampliaré en este momento-, ocasionan una crisis social que afecto drásticamente el modo de vida que se desarrollaba.

Bienestar de la Escuela de Microbiología, en base a las directrices de la DBU, empieza a recibir estos casos, identificar las necesidades puntuales de los estudiantes y remitirlos a bienestar central para poder acceder a los apoyos (bonos de alimentos) que se están gestionando en este momento, además de remitir a los estudiantes que requieren un acompañamiento de psicoorientación al Living Lab o a PYP para que les brinden un espacio de escucha y puedan atender las situaciones que presentan.

Durante la segunda mitad de marzo e inicios de abril se tiene una gran demanda de correos y remisiones de docentes solicitando apoyo para los estudiantes, en este momento empieza una carrera por atender dichas necesidades, revisar los casos y tramitarlos con la Universidad para que así los estudiantes logran acceder a los beneficios que tenían disponible la IES. Posteriormente llega un momento en que se debe realizar un alto e identificar el camino a seguir, se empieza a consolidar toda la información de los correos y apoyos que ha tramitado la universidad y quienes

han accedido; de igual manera, se plantea la necesidad de hacer un acompañamiento a los estudiantes, principalmente que consultaron por apoyo psicológico y a quienes lo soliciten. En este consolidado, al mes de mayo, se registraron 141 solicitudes, distribuidas de la siguiente manera:

Figura 25. Consolidado solicitudes de apoyo a mayo de 2020



Nota: elaboración propia en base al documento editar consolidado apoyos covid-19. Cruce de información realizado hasta mayo de 2020, entre el formulario para recibir solicitudes de apoyo, interno de bienestar y las solicitudes al correo de bienestar.

De las 141 solicitudes de estudiantes recibidas a mayo del 2020, 109 estudiantes (69% de la población total²⁵) manifestaron requerir un apoyo de alimentos/económico, para lo cual la Universidad hizo la entrega de mercados y posteriormente los suscribió –aproximadamente para el mes de junio- para la entrega de bonos alimentarios de \$60.000; 20 estudiantes (13%) requerían acompañamiento en salud mental, estos fueron los primeros estudiantes con quienes se empezó el acompañamiento por parte de la practicante y posterior al encuentro fueron remitidos a PYP y/o se continuo con la intervención de la practicante; 15 estudiantes (9%) requerían un apoyo tecnológico,

²⁵ Debido a que varios estudiantes solicitaron diferentes apoyos, y para no generar todas las opciones posibles apoyos, se realizó la continua en referencia a los valores totales, es decir, en el caso de los alimentos 109 solicitudes de las 141 solicitudes totales.

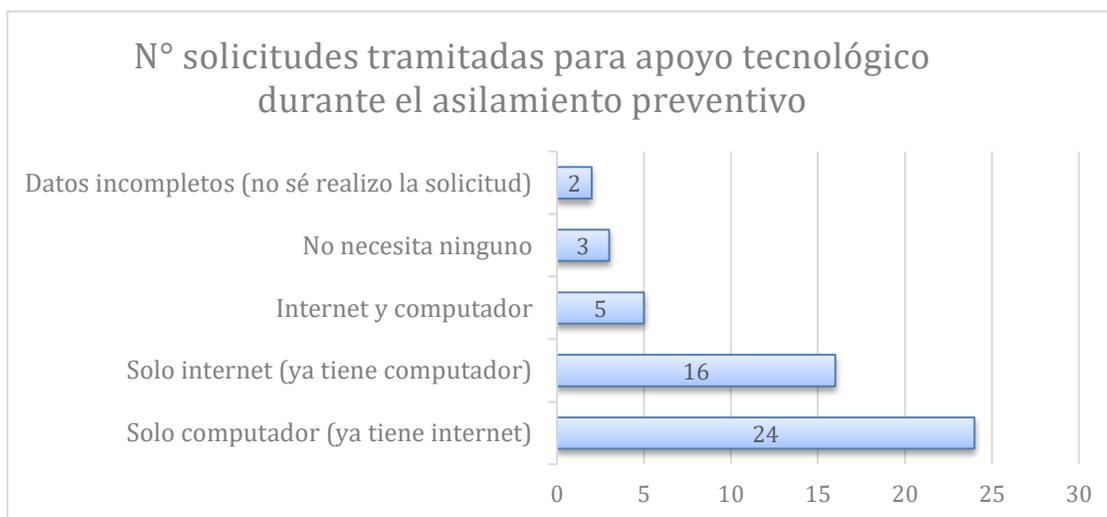
ya sea para internet o un equipo de cómputo dado que no contaban con él o el uso era compartido con los demás integrantes de la vivienda; 12 de los estudiantes (7%) escribían a bienestar preguntando por la posibilidades de apoyar el proceso de retorno o para realizar una constancia de que eran estudiantes²⁶; y por último, se recibieron 3 solicitudes para asesoría académico manifestando el interés de cancelar semestre (2%).

A mediados del año la situación, en términos lógicos y operativos, ceso, se tenía una forma de trabajo establecida donde cada practicante y auxiliar tenía su rol y se encargaba de acompañar los procesos que hacían parte del mismo. De esta manera, se empezó a reactivar las otras estrategias que durante las primeras semanas del aislamiento se pausaron con la intención de dar respuesta a las necesidades situacionales productos de la pandemia –los avances en cada estrategia se explican en los puntos anteriores-.

Hacia el final de esta práctica se gestionaron, con apoyo de una de las auxiliares SEA, 50 solicitudes en acceso tecnológico, distribuidos de la siguiente manera: 16 que solo necesitaban internet, se tramitó la solicitud pero al momento no se había realizado el convenio con la empresa que aportaría tarjeta de internet, 24 solicitudes de apoyo con equipo de cómputo, 5 estudiantes que necesitan internet y computador, 3 estudiantes salieron del proceso debido a que resolvieron su situación y con 2 estudiantes no se pudo continuar la solicitud debido a que no enviaron la información completa del lugar de entrega del equipo y no fue posible contactarse con ellos.

²⁶ Considerando que Bienestar no está autorizado en realizar estas constancias se los remitía a Admisiones o Registro como que los apoyaron con este trámite.

Figura 26. Número de solicitudes tramitadas para apoyo tecnológico

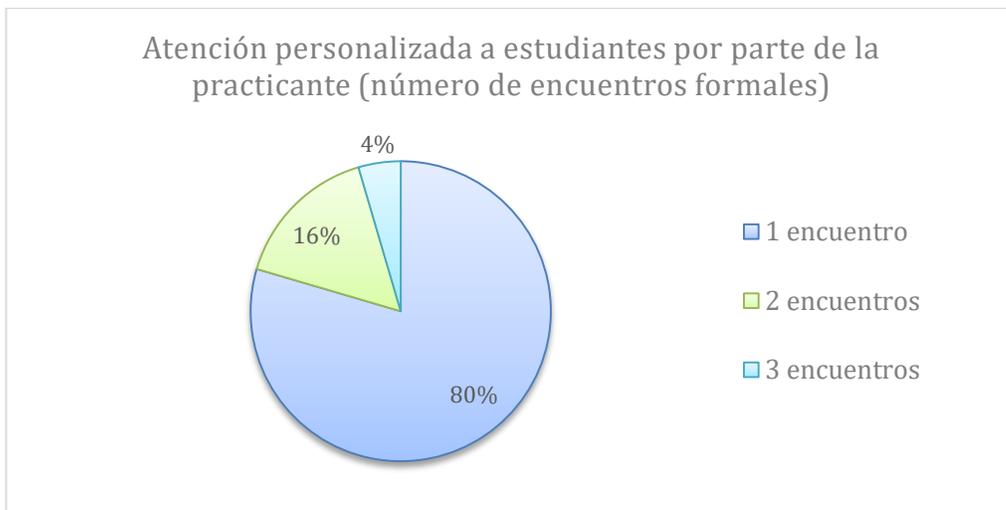


Nota: elaboración propia en base al documento de Excel *editar consolidado apoyos covid-19*. Trámites realizados del mayo hasta julio del 2020.

Respecto a los apoyos para los bonos de alimentación, se remitió el listado inicial a bienestar central y el resto de las solicitudes se hicieron a través de un formulario enviado por la misma unidad. Según un informe enviado a la coordinación, se entregaron 124 apoyos (bono 1 y 2 a estudiantes del servicio de alimentación, y mercado de UdeA solidaria) a 106 estudiantes de la Escuela de Microbiología.

En relación al espacio de orientación realizado por la practicante, se realizaron 55 asesorías personalizadas, atendiendo a un total de 44 estudiantes; en dicho espacio se priorizo la escucha activa, buscando establecer un espacio donde el estudiante pueda exteriorizar sus emociones o comentar aquellas situaciones que le afectan, construir alternativas de solución, y en caso de requerirse solicitar los apoyos institucionales pertinentes. Cabe resaltar que la gran mayoría de los estudiantes fueron contactados al solicitar atención psicológica, cancelación de semestre o por remisión de los docentes y/o de los mentores. De estas intervenciones se dieron un único encuentro con 35 estudiantes, se hicieron dos encuentros de seguimiento extra con 7 estudiantes, y con 3 estudiantes se dieron 2 encuentros.

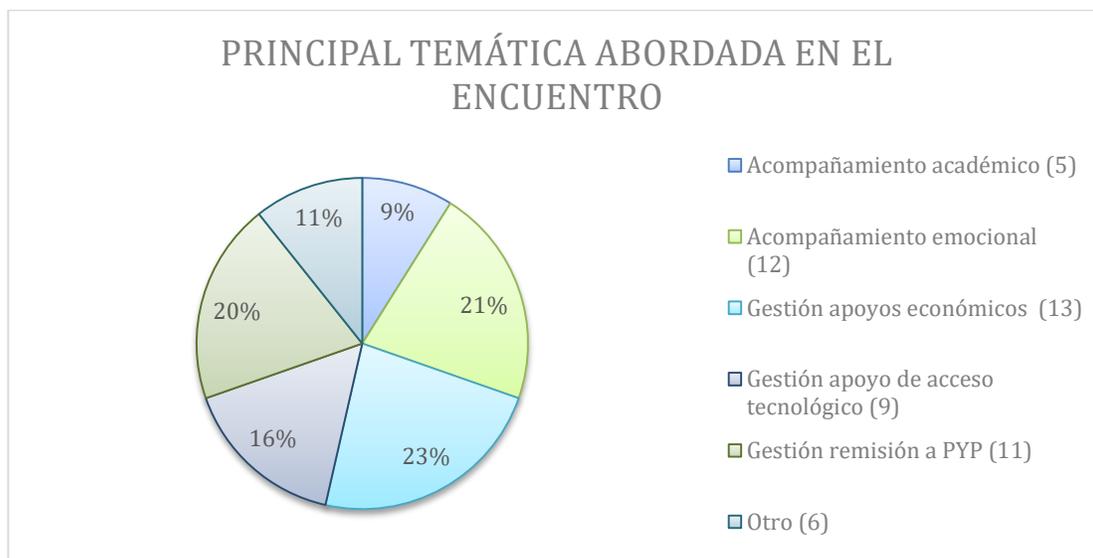
Figura 27. Atención a estudiantes: número de encuentros realizados x estudiantes.



Nota: elaboración propia en base al registro de orientación a estudiantes compilado en el documento de Excel *editar consolidado apoyos covid-19*. Orientaciones realizadas hasta julio del 2020.

En este punto es importante mencionar que la alta demanda de solicitudes imposibilitó hacer un proceso de seguimiento mucho más cercano y continuo; se priorizó para el seguimiento a estudiantes que presentaran situaciones a nivel emocional, familiar y/o económicas mucho más complejas, y según las remisiones que se tuvieron por parte del cuerpo docente y administrativo. Cabe mencionar que con algunos estudiantes se tuvieron intercambios de mensajes para resolver inquietudes e indagar sobre algún trámite específico pero estos no se registraron en el seguimiento.

Figura 28. Principales temáticas abordadas en el encuentro.



Nota: elaboración propia en base al registro de orientación a estudiantes compilado en el documento de Excel *editar consolidado apoyos covid-19*. Orientaciones realizadas hasta agosto del 2020.

Como se puede observar en la gráfica anterior, las principales temáticas abordadas durante las 55 asesorías brindadas son: i) *gestión de apoyos económicos*, donde se identificaron situaciones a nivel económico que afectaban directamente la permanencia del estudiante en el institución, tales como, problemas para acceder a la canasta básica, reducción en las comidas del día, pérdida del empleo del(a) proveedor(a) del hogar o imposibilidad de desarrollar sus actividades económicas diarias (personas independientes), retrasos en el pago del arriendo y/o servicios públicos, entre otros; ante estas situaciones y buscando aliviar los gastos se tramitaban la solicitud para apoyo en alimentos y en caso de una situación bastante compleja se remitía a PYP para un estudio socioeconómico y solicitar un apoyo económico.

ii) *Acompañamiento emocional*, por una parte, se establecía como el primer encuentro con estudiantes que solicitaba en bienestar acompañamiento de psicoorientación, en esta medida se realiza un encuentro identificando la situación anímica del estudiante, como es su entorno familiar y académico, su ubicación geográfica, las facilidades que tiene y las problemáticas a las cuales se ve enfrentado, según la conversación y la disposición del estudiante se solicita una cita prioritaria a PyP o es dirigido al *Living Lab*. Por otro lado, pretendía hacer un seguimiento a aquellos estudiantes que ya habían sido remitidos a PYP, corroborando su asistencia y la evolución de las

situaciones comentadas en la sesión pasada. Por último, iii) *gestión de remisión a citas de PYP*, en estos encuentros el interés del estudiante se centró en la atención por parte de un profesional de Psicología con quién empezar o continuar su proceso de psicoorientación, también se trabajó con estudiantes remitidos por docentes quienes habían manifestado la necesidad de tener un espacio para conversar y tener acompañamiento emocional.

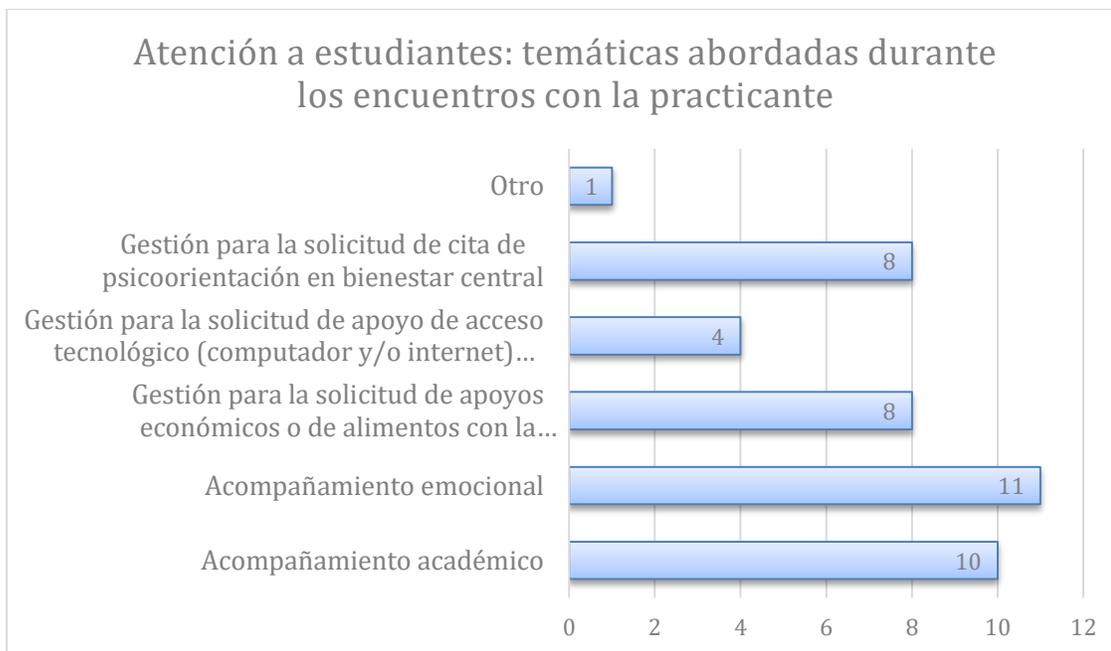
En los encuentros donde se priorizó el *acompañamiento académico*, se revisaron las asignaturas que cursaba el estudiante, los créditos y evaluaciones realizadas, algunos fueron estudiantes que durante las primeras semanas de la cuarentena no continuaron con las clases y posteriormente, con la aprobación de las garantías, decidieron hacer uso de ellas y retomar las clases; en este sentido, se revisaron las posibilidades de poner al día con los cursos, algunos fueron remitidos con los estudiantes tutores para resolver inquietudes con respecto a las asignaturas. De igual forma, se acompañó a estudiantes que deseaban cancelar el semestre, en primer lugar se buscó revisar su estado actual, en cuanto al avance de los contenidos y las evaluaciones, y estudiar la posibilidad de no cancelar sino culminar el mayor número posible de cursos. Dos estudiantes por situaciones de fuerza mayor decidieron cancelar, se les acompañó en el proceso y se direccionó con Subdirección. Ligado a este acompañamiento se encuentra la *gestión de acceso tecnológico*, donde se realizó el acompañamiento académico y emocional pero la asesoría culminó en la solicitud de este apoyo.

En relación al subtema *otro*, se abrió un espacio de escucha activa, reconocer la situación actual del estudiante – a nivel emocional, económico, familiar – contrastándolo con el tipo de solicitud que se realizó a bienestar; en este aspecto se contó con estudiantes que requerían apoyos en salud (lentes o salud oral), se los remitió a PyP donde se revisó el caso y se los ubicó en una lista de espera, dado que los servicios no se encontraban activos, otras estudiantes solicitaron acompañamiento de psicoorientación o un apoyo pero al momento de dialogar con ellas manifestaron no requerir el espacio dado que resolvieron su situación.

Al final de este proceso se hizo una retroalimentación a la atención brindada por la practicante y al servicio de asesorías en general, a través de un formulario de Google, el cual contó con 16 respuestas de los 44 estudiantes asesorados, es decir el 36% de la población. Se les preguntó

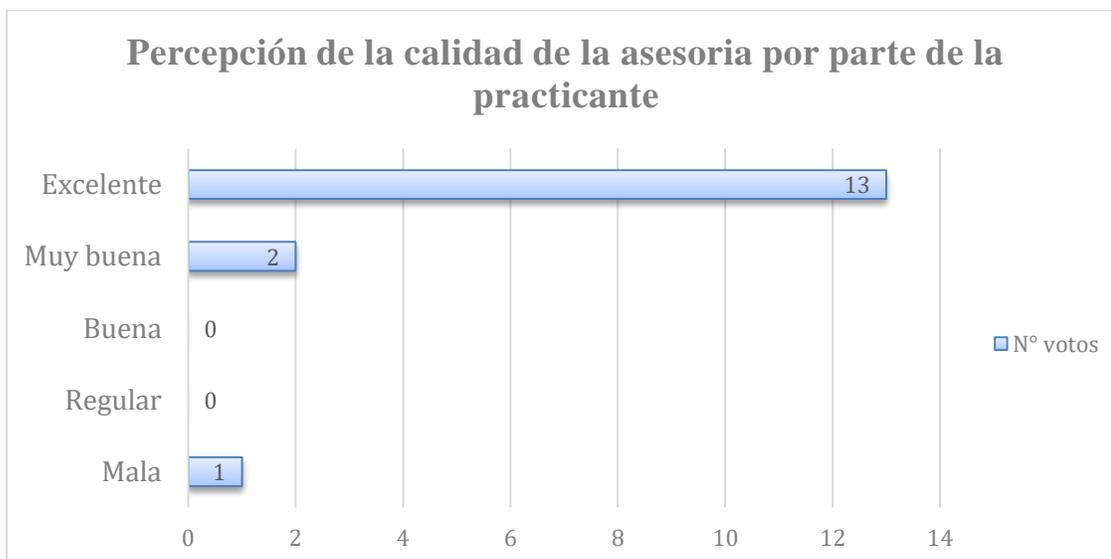
por acerca de las temáticas abordadas durante los encuentros (Figura 27) y la valoración general a la respuesta de la información recibida (figura 28).

Figura 29. Atención a estudiantes: temáticas abordadas durante los encuentros.



Fuente: elaboración propia en base a una encuesta realizada.

Figura 30. Percepción de la calidad de la asesoría por parte de la practicante



Fuente: elaboración propia en base a una encuesta realizada.

De manera general se logra observar, en las figuras anteriores, que durante estos encuentros se abordaron las situaciones emocionales y académicas que están afectando a los estudiantes, buscando alternativas de solución para dar respuesta a las situaciones por las cuales se dirigieron a Bienestar de la Escuela, y en caso de ser requerido tramitar una cita prioritaria de psicoorientación o un apoyo para equipos de cómputo o de alimentos. La percepción general, de los estudiantes que respondieron la encuesta, es que la atención fue satisfactoria dado que se dio respuesta a las intencionalidades de los mismos, aunque se dio el caso de un estudiante que no se sintió a gusto con la atención.

Entre las recomendaciones y valoraciones a la estrategia se planea continuar con las llamadas telefónicas como medio adecuado para la atención, de igual manera continuar con la atención por WhatsApp dado que se permite tener mayor confidencialidad con aquellos estudiantes que no se encuentran cómodos al hablar por vía telefónica, y de manera general se agradecía por el acompañamiento en lo pertinente al semestre académico.

De manera personal y como evaluación al acompañamiento realizado, debo destacar la necesidad de continuar con los procesos de seguimiento a los estudiantes, debido a que aunque algunos han sido remitidos a PYP, los estudiantes no han asistido a las citas o las han cancelado, sobre este punto es importante indagar por las causales y ver otras alternativas para que puedan estabilizarse y continuar con las actividades que se plantean en el día a día. Así mismo, es importante reconocer como avanza el estudiante y su situación contextual.

Se debe reconocer que para este seguimiento es indispensable el uso de recursos como minutos a celular y/o internet – recursos con los cuales la institución debe apoyar la labor del practicante-, así como establecer un tiempo específico del plan de trabajo, y reconocer el número de personas, en este caso practicantes, que acompañaran dicha gestión. Este proceso requiere tiempo (flexibilidad horaria), disposición por parte de ambas partes, escucha activa y de la construcción de soluciones conjuntas, por lo tanto es indispensable establecer una sensación de cercanía y/o confianza además de la seguridad de que las comunicaciones son confidenciales.

18.3.9. Resumen evaluación cuantitativa en base al plan de acción

EVALUACIÓN CUANTITATIVA						
En base a las metas propuestas en el Plan de acción						
Eje	Estrategia	Meta	Indicador	Cantidad (realizados sobre planeados)	Porcentaje de cumplimiento	
Permanencia Estudiantil	Encuentro con estudiantes de primer semestre	Realizar 8 de los 10 encuentros programados en el ciclo de Talleres ¡Porque me quiero...! 2020. *Se cuenta 8 talleres ya que corresponden al periodo de la práctica académica	Cantidad de talleres realizados donde participen estudiantes de primer y segundo semestre de los programas de MIA y MyB	1 de 8	12.5%	
		Realizar una caracterización a estudiantes de primer semestre de la cohorte 2020-1, identificando su lugar de procedencia, factores de riesgo a nivel económico, familiar y social.	Caracterización de los estudiantes de primer semestre de la cohorte 2020-1	1 de 1	100%	
			Número de estudiantes que diligenciaron la caracterización (100% = 92 estudiantes que aceptaron matricular semestre 2020-1)	73 de 92	79.3%	
	Encuentro con padres de familia	Realizar 4 encuentros con padres de familia de la cohorte 2019-2 de los programas de MIA y MyB		Cantidad de talleres realizados con padres de familia de estudiantes de la cohorte 2019-2 de MIA y MyB	0 de 4	0%
				Número de padres de familia que asistieron a los talleres propuestos	0 de 33	0%
		Realizar 2 de los 5 (por motivos de la terminación de la práctica académica)	Cantidad de talleres realizados con padres de familia de estudiantes de la	1 de 2	50%	

	encuentros con padres de familia de la cohorte 2020-1 de los programas de MIA y MyB	cohorte 2020-1 de MIA y MyB		
		Número de padres de familia que asistieron a los talleres propuestos. *Se toma como valor de referencia a los 30 padres que asistieron a las inducciones en el 2019-2 (100% = 30 padres)	55 de 30	183%
Mentorias	Hacer 1 encuentro mensual (un total de 7 encuentros) con los mentores donde se haga el seguimiento al acompañamiento los estudiantes, el seguimiento a los mentores y/o se desarrollen las actividades formativas	Cantidad de encuentros realizados con padres de familia de estudiantes de la cohorte 2019-2 de MIA y MyB	8 de 7	114.2%
		Número de estudiantes que asistieron a los talleres propuestos	5 de 8	62.5%
	9 de 24		37.5%	
	4 de 8		50%	
	6 de 8		75%	
	5 de 8		62.5%	
	16 de 24		66.6%	
	9 de 14		64.2%	
	9 de 24	37.5%		
Efectuar una convocatoria para vincular a nuevos estudiantes al programa de mentorías, para acompañar a los estudiantes de la cohorte 2020-1	Elección y vinculación de 10 nuevos estudiantes al programa de mentorías	18 de 10	180%	
Estudiantes tutores académicos	Reactivar la estrategia de estudiantes tutores académicos, mediante el reclutamiento y formación de estudiante voluntarios.	Número de estudiantes que se vinculan de manera activa como tutores académicos para el semestres 2020-1	7 de 9	77.7%

		Número de encuentros entre la practicante y los estudiantes tutores para la reactivación de la estrategia	2 de 4	50%
		Número de talleres formativos realizados desde la convocatoria	0 de 8	0%
Docentes tutores	Caracterizar a los docentes tutores, identidad su perfil personal, como docente y en relación al programa	Una caracterización de los docentes tutores de la Escuela donde se identifique su perfil personal, como docente y en relación al programa	0	0%
	Diseñar un cronograma formativo para el acompañamiento a estudiantes, donde se incluya una sensibilización sobre el suicidio, aportes para la reducción de la ansiedad en pruebas académicas e identificación del consumo en estudiantes	Cronograma formativo para el acompañamiento a estudiantes, donde se incluya una sensibilización sobre el suicidio, aportes para la reducción de la ansiedad en pruebas académicas e identificación del consumo en estudiantes	0	0%
Compartiendo saberes	Realizar 4 talleres, de dos horas, donde los estudiantes de la Escuela puedan mostrar sus habilidades enseñando a otros integrantes de la comunidad de la Escuela.	Numero de talleres realizados	1 de 4	25%

	Acompañamiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad académica	Brindar acompañamiento y orientación a estudiantes en situación de vulnerabilidad académica de la Escuela de Microbiología que respondan al llamado de Bienestar durante el semestre 2019-2.	Cantidad reuniones realizadas con cada estudiante en situación de vulnerabilidad académica que responda al llamado de Bienestar, durante el semestre 2019-2.	0	0%
Bienestar Laboral	Para, respira y reactívale	Realizar 1 pausa activa durante 7 mes (de febrero a agosto) en el Banco de sangre, Laboratorio Docente Asistencial e Investigativo y Extensión de Microbiología	Cantidad de pausas activas realizadas en cada uno de los servicios de extensión de la Escuela durante los meses de febrero a agosto del 2020	0	0%
	Juntos somos Escuela	Acompañar en la planeación, logística y realización de Talleres de habilidades para la vida, realizados por Gestión de Talento Humano en la Escuela de Microbiología	Cantidad de Talleres de Habilidades para la vida en los cuales participara la practicante	0	0%
	Proyecto de intervención	Consolidar un documento donde se evidencia a quien se dirige las iniciativas, los perfiles de cada estrategia, objetivos, metodologías y evaluaciones reanalizas entorno al plan de gestión de clima	Entrega de 1 documento donde se consolide a quien se dirige las iniciativas, los perfiles de cada estrategia, objetivos, metodologías y evaluaciones realizadas en el marco del plan de gestión de clima	0	0%

16. ACOMPAÑAMIENTO EN EL PROCESO DE LA PRÁCTICA

16.1. ASESORÍAS ACADÉMICAS

Durante los primeros meses de la práctica académica no se contó con el acompañamiento de la asesora académica, esta situación se dio debido a problemas de contratación desde la coordinación de prácticas. En enero del 2020 se realizó el primer encuentro con la asesora y se contó con la participación de 3 practicantes más; las asesorías grupales permitieron conocer otros procesos de intervención, sus problemáticas y situaciones presentes en cada campo de práctica, además de las estrategias que idearon las practicantes para abordarlas. Cabe destacar que la asesora tuvo la disposición para establecer espacios de asesorías individuales.

El acompañamiento por parte de la asesora académica, antes del aislamiento preventivo, se dio bajo asesorías grupales las cuales fueron precisas y oportunas, además se generó un espacio de apoyo y respaldo por parte de la asesora y el grupo de practicantes para analizar las situaciones conflictivas que se presentaban en cada campo de práctica. Después de que se decretara el aislamiento preventivo, las asesorías se dieron de manera personalizada a través de video llamadas o conferencias telefónicas, donde se resolvían inquietudes.

Se reconoce que los *informes de seguimiento* semanales permitieron el registro, reconocimiento y seguimiento de las actividades desarrolladas durante toda la práctica académica, y al momento de realizar el informe final se logró recolectar valiosa información para el análisis de la intervención y situaciones – como el operativismo - que afectan el desarrollo de las prácticas académicas y han persistido en el campo de práctica.

Por último se reconoce que dieron retrasos en la entrega de los productos de la práctica, por parte de la practicante, la asesora estuvo pendiente y apoyando el proceso de la estudiante hasta su culminación.

16.2. ACOMPAÑAMIENTO INSTITUCIONAL

Inicialmente el acompañamiento por parte la Coordinación de Bienestar fue muy cercano, mientras se hacía el empalme, la practicante de Trabajo Social en la línea de Bienestar Laboral, estuvo encargada de hacer el empalme, aunque no conocía mucho del trabajo en permanencia logro dimensionar las generalidades del área, por su parte las auxiliares SEA y la Psicóloga del equipo estuvieron prestas a dialogar acerca de los procesos que se desarrollaban y como desde sus roles apoyaban la línea; así mismo, la coordinadora de bienestar y acompañante institucional tuvo una relación más cercana, mientras se reconocían los procesos y la practicante tomaba las riendas de los procesos en la línea de permanencia.

Cuando se decreta el aislamiento preventivo se realizan reuniones periódicas con todo el equipo de bienestar con la intención de acercarse a las realidades que vive cada una de las integrantes, de ahí se pactan encuentros semanales para realizar el seguimiento a las actividades y reconocer las labores que realiza cada una desde su rol en la coordinación. En ese momento, se le solicitan a la acompañante institucional encuentros personalizados para realizar el seguimiento de los estudiantes que escribían o eran remitidos a bienestar para pedir solicitar apoyos económicos – precisamente bono de alimentación -, acompañamiento de psicoorientación o solicitar un equipo de cómputo para trabajar. Estos encuentros se dan durante unas pocas semanas, de ahí se realizan en la reuniones generales del equipo.

Se destaca de la acompañante institucional el hecho de estar dispuesta a dialogar y acompañar en situaciones académicas y personales de cada una de las integrantes del equipo, además de sus habilidades para la gestión de recursos y su participación en convocatorias públicas. Así mismo, es importante reconocer que como Coordinadora de Bienestar de la Escuela, es necesario que tome mayor liderazgo de la unidad, que clarifique roles, dicte las directrices que debe seguir cada integrante del equipo, buscando equilibrar cargas, y guiar los procesos de una manera más clara y directa.

16.3. ENCUENTROS INTERINSTITUCIONALES: UDEA E INSTITUCIÓN

Los encuentros entre la Coordinación de Bienestar y la Universidad fueron tres (3), el primero para realizar la instalación de la práctica, en este espacio se pactaron las líneas de trabajo y las actividades puntuales que desarrollaría, de igual manera se abordaron situaciones a nivel interno que afectaban a la coordinación y su relación con las directivas de la Escuela y los docentes, para esto se propuso apoyar y respaldar, desde Trabajo Social, las actividades con estos grupos pero no se hizo uso de este recurso.

En el segundo encuentro, que se da de manera virtual producto del aislamiento preventivo obligatorio, se realiza el seguimiento a la práctica, en este espacio se pretende reconocer la nueva modalidad de trabajo, los cambios que se dieron en el proceso de intervención, cuales son las áreas de trabajo en las que se desempeña y en cuales se han pasado las actividades, así mismo, identificar los recursos con los cuales la institución apoya a la practicante para que desempeñe las actividades en modalidad de teletrabajo.

Por último, se realizó un encuentro de cierre donde se presentaron los resultados del proceso de intervención y se entregaron los productos.

-17. BIENESTAR DE MICROBIOLOGÍA: RECURSOS Y RELACIONES

Como se menciona en la primera parte del documento, Bienestar de la Escuela de Microbiología cuenta con una oficina propia, esta dotada de equipos de cómputo, una impresora y material de oficina y 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 solicitud previa, 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, el personal docente y de los servicios.

Pese a que económicamente no tiene muchos recursos, sus recursos humanos – capital humano – son valiosos, cuenta con el apoyo de algunos docentes y varios estudiantes que permiten que los procesos y actividades se desarrollen. En este punto, es importante mencionar que aunque existe apoyo del cuerpo estudiantil hace falta mayor vinculación y apoyo del cuerpo docente y de los administrativos de la Escuela, dado que existe muy poca participación en las actividades que se desarrollan.

De manera interna se destaca el buen relacionamiento del equipo de trabajo de bienestar, es dinámico y propositivo, busca establecer conexiones con otros estamentos y vincular a más personas de la Escuela y de las facultades cercanas, pese a que existen problemas en la delegación y seguimiento de las actividades individuales se ha buscado desde el inicio del aislamiento preventivo generar mayor cohesión y cooperación entre las coordinadoras de las líneas, las auxiliares y el equipo en general.

Cabe mencionar que en relación a las pautas publicitarias la información que se trasmite por redes o mediante correo electrónico se realiza desde Comunicaciones; al interior de la Escuela el equipo de Comunicaciones es el encargado de validar la información, realizar las adecuaciones según el *Manual de Identidad Institucional* de la Universidad, y se encargan de la distribución por los medios solicitados. De manera general la relación con Comunicaciones es buena, se logra dialogar de manera cercana con el comunicador, y en caso de tener que enviar una información de último momento él apoya a la unidad de bienestar con el envío; uno de los problemas existentes es

la demanda de trabajo que él posee, por lo cual las pautas y la información suele demorarse en los ajustes, envío de correcciones y en la difusión, por lo tanto, se decidió que en el equipo cada uno, con ayuda de las auxiliares se encargaría de diseñarla y enviarla a comunicaciones para que el comunicador le haga las respectivas correcciones y así distribuirla con mayor agilidad a la población de interés.

En términos de relaciones con las demás dependencias de bienestar se evidencia una colaboración cercana, especialmente con CIFAL y Ciencias Exactas y Naturales, de ahí que participen en convocatorias conjuntas y se apoyen en los procesos de aprendizaje de cada unidad. Por otro, la relación de la Coordinación con las directivas de la Escuela es conflictiva, dado que en un primer momento existió una deslegitimación de los procesos y los recursos que se obtuvieron a través de convocatorias públicas, llegando a solicitar de manera autoritaria el intercambio de los insumos obtenidos sin el consentimiento de la misma Coordinación, de igual manera, se evidencia la falta de respaldo hacia la CBEM, considerando la falta de contratación de un profesional en Psicología que diera continuidad al proceso de psicoorientación y de acompañamiento organizacional, además de saturar con actividades logísticas a la coordinadora de bienestar.

18. PRINCIPALES RESULTADOS, APORTES Y DIFICULTADES

18.1. PRICIPALES RESULTADOS Y APORTES

- Aportar a la continuidad de las estrategias pertenecientes al programa de permanencia, así como a su seguimiento y fundamentación, identificando los actividades desarrolladas en cada una y las recomendaciones que se han hecho, en aras de contribuir a tener una bases fuertes, un corpus de las actividades, en las cuales se reconozcan los objetivos y metodologías que tiene cada una de las estrategias.
- Aportar a la implementación de una planeación semestral y/o anual, en el cual se establezca un cronograma general y operativo de las actividades a desarrollar en casa estrategia de las líneas de permanencia y bienestar laboral.
- Acompañar de manera integral a los estudiantes afectados por la pandemia del covid-19, configurando un espacio para a escucha activa, orientado y direccionando las diferencias situaciones que afectaban emocionalmente y/o económicamente a los estudiantes.
- Realizar encuentros mensuales – quincenales si se ve la necesidad - con los mentores donde se realice el seguimiento a sus actividades, y se reconozcan las situaciones que están afectado o inquietando los estudiantes de primer semestre.
- A raíz de la pandemia, y la virtualización de los procesos, se logró aumentar el número de padres de familia que asisten al *encuentro de padres*, en las actividades presenciales se tenía una participación de entre 1 a 5 padres, y en el encuentro realizado se contó con la participación de 55 padres de familia –solo 22 padres llenaron el registro de asistencia (formulario de Google)- que asistían, varios, junto a sus hijos a este espacio. Se logró mayor reconocimiento de la estrategia y que padres de estudiantes foráneos logren acceder a este tipo de espacio.

18.2. DIFICULTADES

- Al inicio de la práctica, mientras se realiza el rastreo de información y el diagnóstico en el campo de práctica, se evidencia la desorganización en la información de toda la unidad, esto hace que se perciba una fragmentada continuidad en los procesos, especialmente donde no se encuentran las evidencias como actas y evaluaciones o comentarios respecto a los encuentros, solo se ubican los registros fotográficos. En este punto es importante hacer un llamado a la sistematización y registro de las labores, porque se convierten en el soporte y la evidencia de las actividades realizadas por la CBEM.
- En el proceso de inserción y diagnóstico se encuentran ambivalencias y conflictos en relación a los procesos desarrollados anteriormente, en primer lugar porque no se reconoce el volumen de las actividades y los detalles operativos que conlleva cada una, y en segundo lugar debido a los vacíos conceptuales, teóricos y/o metodológicos de los cuales se expone que existe la información pero no se encuentra sistematizada, esta situación llama la atención y se convierte en el objetivo principal del proyecto.
- La falta de un plan de trabajo operativo, en base al Cronograma General, de las actividades desarrolladas al interior de Bienestar de la Escuela dificulta el cumplimiento de los objetivos y actividades planteadas en cada una de las estrategia desarrolladas en el programa de permanencia y bienestar laboral. Gran parte del trabajo que realizan las practicantes, así como las auxiliares y la misma coordinadora, se basan en labores operativas que desgastan al equipo y que requieren invertir mayor tiempo el cual no suele considerarse en las actividades, razón por la cual se requiere y necesita este plan; además se busca que por este instrumento se dé un reconocimiento de las labores desarrolladas por cada integrante, fortalezca el trabajo colaborativo y se evite sobrecargar los días y/o semanas con un volumen considerable de acciones, algunas de ellas proveniente de ideas que se generan en el día a día e incurrir en una recarga de trabajo al interior de la coordinación.
- Falta un liderazgo, una guía clara y delegación, por parte de la coordinación de bienestar, existen múltiples actividades que se ejecutan de manera simultánea, por tanto la dirección,

organización y comunicación son claves en estos momentos, aquí es donde se necesita con mayor premura una cabeza que dirija todo el accionar, si esta no está presente y las directrices no son claras los procesos se estacan y pueden existir conflictos a futuro.

- La emergencia sanitaria representó una gran limitante para el desarrollo del proyecto, tal como se había planteado, a nivel personal, social, y laboral – en el campo de práctica; de manera personal implicó volver a la ciudad de origen, preocupaciones antes la enfermedad e incertidumbre sobre la manera en que se desarrollara la vida, a nivel social implicó reconocer un nuevo modo de vida, alejarse de las personas – a causa del distanciamiento social - y concentrarse en cumplir con unas metas, además de reconocer las nuevas posibilidades y limitaciones que trae consigo la virtualidad; y a nivel laboral, en las prácticas académicas implicó parar los procesos que se tenían planeados, idearse propuestas, empezar a intervenir y construir simultáneamente, aprendiendo de los aciertos y de los errores.
- A modo personal, considero que se dio una sobresaturación de actividades y tareas hacia una persona, revisando la evaluación cuantitativa y cualitativa existen estrategias donde no se logró desarrollar ninguna actividad, como en área de bienestar laboral, o por el contrario se dieron de manera desorganizada y sin una cronología, intentando responder a las acciones y situaciones que se generaban en el día a día.

18.3. RECOMENDACIONES Y ACCIONES DE MEJORA

- Las planeaciones y cronogramas realizados se ven afectados por las nuevas convocatorias y la culminación de las prácticas de los estudiantes, en esta medida es fundamental que la coordinación cuente con dos profesionales, como mínimo²⁷, para acompañar los programas de Permanencia y de Gestión del Clima, esto buscando garantizar la continuidad en los

²⁷ En este momento, y producto de la pandemia del virus SARS-CoV-2, la universidad se encuentra implementando un estado de austeridad, en el cual las plazas que no estén ocupadas sean reintegradas (los fondos asignados a ellas) a la universidad en aras de que ese dinero sea utilizado en otros apoyos.

Nota: las normas sobre Austeridad en el gasto público son emitidas por el Gobierno Nacional, dentro de las cuales merece mencionarse el Decreto número 1737 de Agosto 31 de 1998 el cual estableció medidas de austeridad y eficiencia que obligan a las entidades públicas que manejan recursos del tesoro público.

procesos y que se logre trabajar en todas las estrategias durante el año dado que, como se muestra en la sistematización de las estrategias, no todas se desarrollaron en los semestres pasados, en parte al bajo número de practicantes que apoyaban estas áreas, por lo tanto es imprescindible que exista otro profesional más en la Coordinación que respalde y garantice la continuación de las estrategias. Así pues, si se quiere dar continuidad a la articulación con regiones, es importante tener ese respaldo de otro profesional dado que el programa de permanencia está creciendo y en sus metas se ve la expansión de él con regiones, esto hace que los practicantes y el equipo en general este sobresaturado de actividades y tareas.

- Si bien se reconoce el nivel de autonomía que puede tener cada integrante del equipo de trabajo de bienestar, y que las iniciativas e ideas son escuchadas y se pueden trabajar en ellas, es importante articularlas a los procesos ya existentes para que estos sigan visibilizándose. Sobre este aspecto es clave, contar con la dirección y liderazgo desde la coordinación, para articular los procesos y evitar el activismo y la sobrecarga de trabajo.
- Establecer alianzas con los diferentes estamentos de la universidad, tales como: Talento Humano, Departamento de Deportes, Salud Pública, la Facultad de Medicina, entre otros, con el fin de aunar esfuerzos y llevar una oferta de servicios pensadas para las necesidades de los estudiantes, docentes y empleados de la Escuela.
- Consolidar una caja de herramientas con las actividades y temáticas desarrolladas en cada una de las estrategias del Programa de Permanencia Estudiantil y Bienestar Laboral con el fin de consolidar el corpus de las dos líneas de trabajo de la CBEM, así como de las estrategias de las actividades y dejar un instrumento que las agrupe como capacidad instalada en Bienestar de la Escuela.
- Es importante seguir trabajando para visibilizar de los servicios y a los profesionales y empleados que hacen parte de ellos, para construir una identidad como Escuela además de reconocer las labores que desarrolla cada uno de ellos. Para esto es imprescindible mostrar su información en la página de la universidad, los avances que han tenido, en el área

investigativa y el trabajo en general, además de hacer extensivos a toda la comunidad universitaria los servicios a los cuales pueden acceder.

- Como se observa en la *gráfica 10*, las materias de mayor repetición en la Escuela son Fundamentos de Química y Laboratorio, con 22 estudiantes, y Matemáticas, con 21 estudiantes, ambas materias de primer semestre; es necesario reflexionar sobre las metodologías ya implementadas y las situaciones que se generan entorno a la misma, dado que aquí se configura un factor de riesgo para la permanencia, y el hecho de que estudiantes que vayan en cuarta o quinta matrícula y no deseen tomarlas por temor habla de una <<consciencia del terror>> la cual debe empezarse a desdibujar en el estudiantado. En este sentido, es imprescindible que el cuerpo docente y directivo evalúe que pasa con estas materias y porque siguen fallando las estrategias implementadas, además de empezar a indagar con el estudiantado sobre las situaciones que están reforzando esta situación.
- Una recomendación para las estrategias y para el equipo en general es pensar la posibilidad de llegar a otros espacios por medio de la virtualidad, en aras de poder generar mayores canales para la transmisión de la información a través de video llamadas, transmisiones en vivo o grabaciones de los encuentros para que personas que no lograron participar de los mismos accedan a la información de su interés, claro está, teniendo los consentimientos de quienes asisten de manera presencial.
- Hoy más que nunca es necesario sistematizar los procesos, recolectar las experiencias pasadas y reflexionar teórico y metodológicamente sobre las construcciones realizadas, en aras de consolidar una estructura fuerte y clara de los programas, además de fortalecer las estrategias e iniciativas que se desarrollan. Existen diversas iniciativas que hoy en día se realizan en la coordinación y no se consolidaron ni se dejó registro, es importante empezar a proyectar la labor y las ideas que más adelante pueden establecerse como bases de otros proyectos.

19. REFLEXIONES SOBRE EL PAPEL Y LOS RESTOS DEL TRABAJO SOCIAL EN LA INSTITUCIÓN EN TIEMPOS DE PANDEMIA

Trabajo Social, como se ha evidenciado anteriormente, es una profesión y disciplina que busca generar procesos de transformación de las realidades sociales por medio de intervenciones fundadas y pensadas para la población en la cual se trabaja. De manera general se plantea la necesidad de reflexionar sobre cada una de las estrategias, reconocer sus antecedentes y consolidar estructuras fuertes que den cuenta de los procesos realizados al interior de la CBEM.

Aunque se ha planteado que aporte del Trabajo Social a este campo de intervención, es alto, dado que permite proponer y ejecutar nuevos proyectos así como permite fundamentar y modificar las estrategias existentes, en ocasiones se queda en el activismo sin reflexionar acerca de lo que se hace y cómo se está haciendo, y si se reflexiona, no se deja constancia –escrita- de esas consideraciones y evaluaciones a los procesos.

Precisando en la intervención durante tiempos de pandemia, es inevitable precisar que se dio bajo la modalidad de atención en crisis, por nuestro nivel formativo actual – pregrado – solo se realizaron los primeros auxilios psicosociales. En este sentido, se destaca que, mientras se esté en un proceso de adaptación a la cuarentena y aprendamos a convivir con este virus, hay muchas emociones que embargan a las personas, por lo tanto, la atención en primeros auxilios emocionales se vuelve en una tarea primaria para la práctica y la intervención profesional.

En esta línea, es importante establecer una red de apoyo tanto para el profesional que acompaña a los estudiantes como a las demás integrantes del equipo de trabajo, considerando que ninguna está exenta de atravesar una situación conflictiva o una pérdida. De igual manera, se debe ser consciente que las situaciones de crisis generan una sobrecarga laboral en los profesionales, practicantes y auxiliares que acompañan los procesos durante este tiempo pero eso no implica que después de las primeras semanas de la crisis se siga trabajando de esa manera, es importante reflexionar acerca de cómo seguir y equilibrar las cargas que se generaron, porque no todas tienen el mismo nivel de reacción ante una situación crítica.

REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

- Abello, M. (S.F.). Lo psicosocial en relación al Trabajo Social [Ponencia]. Recuperado de <http://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/f702ad51-ab66-4878-bbae-6dfa2e1d8a97/Ponencia+Maryory.pdf?MOD=AJPERES>
- 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 N° 013. Consejo Nacional de Trabajo Social, Bogotá D.C., 26 de junio de 2015. Recuperado de <https://trabajosociallibertario.files.wordpress.com/2016/10/codigo>
- Acuerdo Superior 173. Consejo Superior Universitario CSU, Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia, 13 de julio de 2000. Recuperado de http://comunicaciones.udea.edu.co/autoevaluacioncomunicaciones/images/Sitio_informe/Anexos/Acuerdos%20Superiores/Acuerdo%20Superior%20173%20de%202000.pdf
- Agudelo, M., & Estrada, P. (2012). Constructivismo y construccionismo social: Algunos puntos comunes y algunas divergencias. *Prospectiva*, (17), p.353-378.
- Aguilar, V., Cruz, D., & Jiménez, D. (octubre de 2007). Bienestar social laboral desde la perspectiva de calidad de vida a partir de la producción escrita y la percepción de docentes especialistas. 1995 – 2005 en Bogotá, D.C. Estado del arte. *Revista Tendencia & Retos* (12), pp. 247-249. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4929314>
- Arango, V.; Jaramillo, Y.; & Muñoz, J. (mayo de 2018). *Informe de gestión. Práctica profesional I de Trabajo Social*. Recuperado de <https://drive.google.com/drive/u/3/folders/1qF8pY3aWJCsKKLlE5qJYlnZxQZ8LkiNi>
- Bedoya, D., Marín, Posada, F. Pérez, M. & Martínez, C. (2013). *Percepciones de los estudiantes sobre el Programa De Tutorías en la Escuela De Microbiología de la Universidad de Antioquia*.
- Bermúdez, A., Jaramillo, D., & Ramírez, E. (2018). *Informe de gestión práctica profesional de Trabajo Social. Coordinación de Bienestar - Escuela de Microbiología, semestre 2018-2*
- Berger, P. & Luckmann, T. (2003). La construcción social de la realidad. Recuperado de <http://cmap.javeriana.edu.co/servlet/SBReadResourceServlet?rid=1K7H81GYJ-G94DMX-2R1>

- Burgos, N. (2013). Metodología de investigación en Trabajo Social: un aporte a la producción de conocimiento desde la práctica profesional. En M. I. Valderrama Barrera, & P. A. Vargas López (comp.), *Fundamentos teóricos, metodológicos de la intervención en Trabajo Social. Memorias II: seminario internacional*. (pp. 147-167). Buenos Aires: Grupo Editorial Lumen.
- Caballero, M. & Nieto, L. (2015). Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario. En: *Entramado. Enero - Junio*, 11 (1), p. 124-134. <http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.21105>
- Centro de Investigación y Extensión Escuela de Microbiología (S.F.). *Historia de los servicios de Extensión. Escuela de Microbiología*. Recuperado de <https://docs.google.com/presentation/d/1vssYvJphGR5SVvO5TFc6HawnuENBWFsY2m5oZ8wzGx8/edit?usp=sharing>
- Cifuentes, R.M. (2004). *Conceptos para “leer” la intervención de Trabajo Social, aporte a la construcción de identidad*. Recuperado de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000157.pdf>
- Congreso de la República de Colombia. (1971). Ley 44. Recuperado de: <https://www.lexbase.co/lexdocs/indice/1971/10044de1971>
- Delgado, J. (2019). *Guía comentada de las Reglas de Brasilia. Comentarios a las Reglas de Brasilia sobre acceso a la Justicia de las personas en condición de vulnerabilidad* Recuperado de https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2020/02/Herramientas_23.pdf
- Díaz, C., & Pinto, M. (2017). Vulnerabilidad educativa: un estudio desde el paradigma socio crítico. *Praxis Educativa*, 21 (1), 46-54. Recuperado de: <https://doi.org/10.19137/praxiseducativa-2017-210105>
- Escobar, M.A., & Mesa, M. (2018). *Informe de gestión práctica solidaria de trabajo social Coordinación de bienestar - Escuela de Microbiología semestre 2018-1*. Universidad de Antioquia
- Escuela de Microbiología (2018). *Plan de Acción 2018-2021*. Universidad de Antioquia. Medellín.
- Galeano, A. (2003). Reseña histórica. En *Crónicas Universitarias*. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/0Byv-PIUERN9GV0ZjdVRWY2lmYk0/view>
- Galeano, M.E., & Escobar, M. C. (2009). Informe de sistematización de la Programación BIEN-ESTAR EN TU DEPENDENCIA. Recuperado de

http://avido.udea.edu.co/autoevaluacion/documentos/bienestar/bienestar_en_tu_dependencia.pdf

- Gergen, K. & Gergen, M. (2011). *Reflexiones sobre la construcción social*. Editorial Diana.
- González, A. (2012). *Sujetos en la Intervención Social*. Recuperado de https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/562/Auxiliadora_Gonzalez_tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gómez, C., & Vera, E. (2013). Construcción de un modelo de Bienestar Institucional. Fundación Universitaria Los Libertadores, Bogotá D.C. Recuperado de <https://www.ulibertadores.edu.co/images/documentos-institucionales/documentos/modelo-bienestar.pdf>
- Hanne, A., & Mainardi, A. (mayo-agosto 2013). Reflexiones sobre la inclusión de grupos en situación de vulnerabilidad en la educación superior. El Dispositivo Tutorial: un espacio en construcción. *Revista de Docencia Universitaria - REDU*, 11 (2), 173-192.
- Jurado, P. Olmos, P. & Pérez, A. (2015). Los jóvenes en situación de vulnerabilidad y los programas formativos de transición al mundo del trabajo. *Revista Educar* 51(1) pp. 211-224. Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Ley N° 30. Congreso de Colombia, Santafé de Bogotá, 28 de diciembre de 1992. Recuperado de https://www.cna.gov.co/1741/articles-186370_ley_3092.pdf
- Ley N° 1616. Congreso de Colombia, Santafé de Bogotá, 21 de enero de 2013. Ley de salud mental y otras disposiciones.
- López Aranguren, E. (2005). El campo sociológico de los problemas sociales. En: E. López Aranguren, Problemas sociales desigualdad, pobreza y exclusión social. (pp. 32-45)
- Martínez, C., Hoyos, A., Pérez, R., & Arango, A. (2014). Las tutorías en la Universidad de Antioquia: una reflexión necesaria. Recuperado de https://issuu.com/escuelademicrobiologiaudea/docs/tutorias_udea
- 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.mineduccion.gov.co/1759/articles-356271_recurso.pdf
- Ministerio de Educación Nacional (MEN) (2015). *Guía para la implementación del modelo de Gestión de Permanencia y Graduación Estudiantil en instituciones de Educación Superior*. Recuperado de https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-356272_recurso.pdf

- Ministerio de Educación Nacional (MEN), & QUALIFICAR (2015). *Estrategias para la permanencia en educación superior: experiencias significativas*. Recuperado de https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-356276_recurso.pdf
- Ministerio de Salud (2020, marzo 25). *¿Qué es el coronavirus?* [https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19_copia.aspx#:~:text=Los%20coronavirus%20\(CoV\)%20son%20virus,ser%20leve%2C%20moderada%20o%20grave.](https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19_copia.aspx#:~:text=Los%20coronavirus%20(CoV)%20son%20virus,ser%20leve%2C%20moderada%20o%20grave.)
- Páramo, P. (2013). La construcción social del conocimiento científico. En P. Páramo, *La investigación en Ciencias Sociales: discusiones epistemológicas* (pp. 183-194). Bogotá: Universidad Piloto de Colombia.
- Resolución Rectoral N° 0378 del 5 de abril de 1988, Universidad de Antioquia. Recuperada de <https://permanenciaboa.udea.edu.co/api/c/general/resources/Q0VGMzhDMDgtMDcyNC00QkQwLUJBRUYtQTlFMUE4NUMxNDIxQGJvYS51ZGVhLmVkdS5jbw==/!/>
- Rozas Pagazas, M. (2005). *Una perspectiva teórica metodológica de la intervención en Trabajo Social*. Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Slaikeu, K. (1996). *Intervención en Crisis. Manual para práctica e investigación*. México.
- Observatorio de Educación Superior de Medellín - ODES. (julio de 2017). *Deserción en la educación superior. Boletín* (5). Alcaldía de Medellín: Sapiencia. Recuperado de http://www.sapiencia.gov.co/wp-content/uploads/2017/07/BOLETIN_ODES_DESERCION_EN_LA_EDUCACION_SUPERIOR.pdf
- Osorio, M. (2019). *Informe final de prácticas profesionales II y III, Escuela de Microbiología - Permanencia Estudiantil*. Universidad de Antioquia.
- Suárez, S. (junio de 2019). *Informe de Clima Organizacional*. Auxiliares de Laboratorio y Psicóloga de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia.
- Tirado, M., & Hurtado, A. (mayo de 2020). *El fenómeno de la deserción*. Recuperado de <https://cutt.ly/Shj1qQC>
- Universidad de Antioquia (consultado el 12 de febrero de 2020a). *Acerca de la Escuela*. Recuperado de <https://n9.cl/dbyo>
- Universidad de Antioquia (consultado el 20 de julio de 2020b). *Portafolio de servicios de la Escuela*. Recuperado de

<http://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/institucional/unidades-academicas/escuelas/microbiologia/extension>

Universidad de Antioquia (consultado el 21 de julio de 2020c). *Sobre la permanencia. Plan de Fomento a la Calidad*. Recuperado de <https://cutt.ly/mhjM27g>

Velásquez, M., Posada, M., Gómez, D., López, N., Vallejo, F., Ramírez, P., Hernández, C., & Vallejo, A. (2011). Acciones para favorecer la permanencia. Universidad de Antioquia. 2011 Colombia. Recuperado de <https://permanenciaboa.udea.edu.co/api/c/general/resources/QjFCNUJDMTAtNTU5My00OTAyLTgyMjktNEU5QjA4MDQ5Mzk2QGJvYS51ZGVhLmVkdS5jbw==/!/>

Vélez, O.L., (2003). La caja de herramientas: mutaciones dialogantes, o de lo positivo a lo interactivo. En O.L. Vélez, *Reconfigurando el Trabajo Social: perspectivas y tendencias contemporáneas* (pp. 95-128). Buenos Aires: Espacio.

Viscarret, J. (2009). Modelos de intervención en Trabajo Social. En: T. Fernandez (Coord.), *Fundamentos del Trabajo Social* (pp. 293-344). Madrid: Alianza Editorial.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz Dx Clima 2017

DX CLIMA LABORAL AL INTERIOR DE LA ESCUELA: ASPECTOS QUE FAVORECEN Y DESFAVORECEN EL CLIMA – MARZO DE 2017 - MEDELLÍN

VARIABLES	DESCRIPCIÓN	HALLAZGOS ADMINISTRATIVOS	HALLAZGOS DOCENTES	HALLAZGOS EXTENSIÓN	HALLAZGOS BANCO DE SANGRE	HALLAZGOS LABORATORIO CLÍNICO	HALLAZGOS LABORATORIO DOCENTE, ASISTENCIAL E INVESTIGATIVO
Liderazgo	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.	Existe apoyo desde la dirección de la Escuela y los superiores, además de permitir la retroalimentación. Una dificultad existente es que los directivos son muy permisivos y no definen los límites en los procesos.	El cambio de administración de la Escuela, ha generado un mayor acercamiento con los docentes y el personal administrativo. Una de las falencias que se ha encontrado es la carencia de un guía y la desconexión entre las labores. No hay claridad total por parte de la dirección de la escuela de las labores que se desarrollan.	Se tiene cercanía entre compañeros y directivos, sin embargo, no se resuelven situaciones incómodas que se presentan en la oficina, el jefe inmediato no da solución al ambiente laboral.	Se presenta abuso de poder, presión de autoridad, además de trato poco cordial.	El personal directivo siempre está dispuesto a colaborar, capacitar y resolver problemas que están dentro de sus competencias. Uno de los aspectos desfavorables es la lucha de poderes, el irrespeto a la autoridad y rango, además de la intolerancia.	Se presenta inconformidad en la manera como los altos mandos delegan las funciones, pues se considera que se asignan a personas que no deben.

Calidad de las relaciones	<p>Es la percepción de respeto y cooperación en el trato entre compañeros de trabajo y las relaciones que se generan entre sí.</p>	<p>Se destacan valores como la cooperación, el compañerismo, el respeto, la tolerancia y el buen trato. Por otro lado, comentan que existen dificultades con los docentes debido a que ellos desconocen los procesos administrativos de la universidad y la labor que desempeñan en las áreas.</p>	<p>Se da reconocimiento a la labor de los demás, creando buena relación y actitud con los docentes. En contraste, una dificultad que se presenta es la competitividad entre los docentes, que trae consigo la separación del equipo de trabajo, generando divisiones internas.</p>	<p>Se destaca el respeto laboral entre compañeros de trabajo, pero existen diferencias en relaciones interpersonales.</p>	<p>Hay personas que relatan el compañerismo y trabajo en equipo, mientras hay otras que consideran la inexistencia de ambos.</p>	<p>Destaca el buen trato, respeto y trabajo en equipo.</p>	<p>Resalta las buenas relaciones interpersonales. Se manifiesta la falta de control de las emociones y la mala actitud.</p>
Compensación	<p>Es la percepción de beneficios derivados del trabajo, tanto en retribución económica como en otras compensaciones orientadas al reconocimiento, bienestar y posibilidades de desarrollo.</p>	<p>Destacan la labor de los otros. Un problema existen es que el tipo de contratación que tienen no pueden acceder a todos los servicios.</p>	<p>Se tiene una mayor disponibilidad horaria. Se da el espacio para que se puedan atender las distintas calamidades. Una problemática que se manifiesta es la inequidad en el grupo de trabajo.</p>	<p>Inconformidad con el tipo de contratación (CIS). (No se relaciona ningún aspecto positivo)</p>	<p>Se tiene un buen salario. No se da importancia debida al bienestar de los empleados. No se valoran los logros obtenidos, únicamente se resaltan los errores cometidos.</p>	<p>La remuneración económica es justa, además del reconocimiento de la labor de los empleados por parte de los directivos. Hay inconformidad por preferencias hacia algunos empleados y por falta de equidad.</p>	<p>Están conformes con la remuneración económica. Sin embargo, se expresa la carencia de reconocimiento de la labor.</p>

Claridad de rol	<p>Es el nivel de conocimiento e información que tienen las personas sobre el cargo que desempeñan y los objetivos de la organización.</p>	<p>Se destaca la claridad del rol entre compañeros puestos que permite ayudarse unos a otros, pero manifiestan que existe un traslado o delegación de las labores, sumado al hecho de que se desconoce su labor por parte de algunos funcionarios y docentes.</p>	<p>Sobresale que cada persona tiene su rol definido. Es clara la carencia de programación de actividades, además de no tener claro los procesos académicos-administrativos, llevando a que los docentes desempeñen funciones que corresponden al personal administrativo.</p>	<p>Se tiene pleno conocimiento de la labor de cada compañero. Esto permite que se puedan ayudar entre sí. Sin embargo, los docentes no tienen pleno conocimiento de los procesos del centro de extensión.</p>	<p>Cada persona cumple correctamente con el desarrollo de las funciones que tiene a cargo. Algunas personas manifiestan la desigualdad en las cargas laborales.</p>	<p>Es del conocimiento de cada persona acerca de sus funciones en el cargo.</p>	<p>Destaca que las funciones están claramente definidas. Aunque se presentan sobre carga laboral.</p>
Comunicación efectiva	<p>Es la percepción de la existencia de canales de comunicación formales e informales que permiten que fluya adecuadamente la información en la organización.</p>	<p>Hay transparencia en la información suministrada, se está dispuesto a ofrecer atención y apoyo cuando se requiere. Hay comunicación asertiva. Existen problemas de comunicación con los docentes y rumores debidos que no existen espacios de diálogo fuera de lo que se comunica en el boletín.</p>	<p>Es más ágil y efectiva ya que se realiza a través del sistema de comunicaciones de la misma área de la Escuela. Se presenta una falta de divulgación de toda la información que tiene el área de comunicaciones.</p>	<p>Se tiene un buen ambiente laboral que permite la recepción positiva de las críticas constructivas y de adaptarse fácilmente a los cambios. (No se relaciona)</p>	<p>Hay buena comunicación y escucha entre el equipo de trabajo. Sin embargo, la comunicación verbal suele ser inadecuada.</p>	<p>Se resalta la comunicación clara, oportuna y asertiva. Incomodan los rumores.</p>	<p>Se tiene una comunicación asertiva. Aunque algunas personas manifiestan miedo a expresarse. Además del incumplimiento del horario laboral.</p>

Sentido de pertenencia	Es la percepción de compromiso y responsabilidad que sienten las personas con la organización.	Comentan que las personas se apersonan de la labor que realizan en la Escuela; aunque otros comentan que hace falta sentido de pertenencia a la Escuela.	Cada profesor está comprometido con el desarrollo de las labores y el apoyo a la Escuela. Aunque también se ha detectado la falta de interés y desmotivación en las labores, pueda deberse a los tipos de contratación.	Todas las personas tienen total disposición para desempeñar su labor. Sin embargo hay falta de compromiso con la Escuela.	El grupo tiene un compromiso total por la realización de un buen trabajo.	Se manifiesta el mal uso del tiempo laboral.	Resaltan los años de servicio en el laboratorio (antigüedad del personal).
Disponibilidad de recursos	Es la percepción de contar con los equipos, implementos, espacios físicos y demás recursos para el desarrollo de su labor.	Hay buena distribución en las cargas laborales, se cuenta con condiciones y herramientas adecuadas para el trabajo. Por su parte, otro grupo, comenta que los recursos físicos son insuficientes o están en mal estado, hay sobre carga laboral y hacinamiento en las oficinas.	Hay espacios en la Universidad para el desarrollo de las diferentes actividades. Sin embargo, es necesario la ampliación de las áreas de trabajo ya que el personal cuenta con un espacio limitado.	Se destaca las posibilidades de contratación de personal. Al igual que el acceso a todos los implementos para realizar las labores. Sin embargo, se genera una carga laboral al personal actual.	Se destaca la infraestructura.	Se cuenta con un ambiente laboral limpio y seguro.	Se tienen buenas condiciones físicas. Sin embargo, el ambiente es ruidoso.

Trabajo en equipo	Es la percepción del trabajo colaborativo de las personas del equipo.	Destacan el apoyo entre compañeros pero se manifiesta la falta de iniciativa para el desarrollo de las actividades.	Se tiene un equipo de trabajo colaborador entre docentes y administrativos apoyando las diferentes labores. Aunque también se presentan individualismo en el desarrollo de las labores, que pueden deberse a las divisiones en el grupo de trabajo.	Resalta el apoyo entre docentes y administrativos. Aunque no se tiene en cuenta la dependencia de funciones, dejando a un lado la labor de los compañeros.	No se relaciona.	No se relaciona	No se relaciona.
Otros	No se relaciona	No se relaciona	No se relaciona	No se relaciona	Inconformidad con los tipos de contratación. Además de improvisación en los cuadros de turno.	Se resaltan las posibilidades de permanencia en la continuidad de los empleos. Sin embargo, manifiestan desigualdades en la contratación.	Destaca la estabilidad laboral y el amor por el trabajo. Falta de presupuesto, obligando a rebajar el valor de la lectura de citologías para continuar laborando. Carencia de sanciones al interior de los servicios.

Anexo 2. Informe poblacional - SNIES 2018 - Antioquia y Universidad de Antioquia - x sexo biológico. Completo

INFORME POBLACIONAL - SNIES 2018 - ANTIOQUIA Y UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA - X SEXO BIOLÓGICO								
VARIABLE	DETALLE	UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA			DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA			
		N° de Mujer	N° de Hombre	N° total de estudiantes	N° de Mujer	N° de Hombre	No refiere	N° total de estudiantes
INSCRITOS	Número de solicitudes de personas que manifiestan formalmente el ingreso en calidad de estudiantes a algún programa de educación superior.	51.103	39.154	90.257	156.761	134.060	-	290.821
ADMITIDOS	Número de solicitudes de personas que una vez inscritas en un programa académico y posterior al proceso de selección realizado por la Institución de Educación Superior son aceptadas en el programa académico según los criterios de admisión.	6.021	6.945	12.966	74.918	71.388	209	146.515
PRIMER CURSO	Número de personas que formalizan el proceso de matrícula para vincularse por primera vez a un programa académico en pregrado o posgrado a una institución de educación superior.	4.572	5.077	9.649	62.027	59.484	-	121.511

MATRICULADOS	<p>Número total de personas que formalizan el proceso de matrícula y se encuentran cursando un programa académico en pregrado o posgrado a una institución de educación superior - IES. Dadas las características propias de este nivel de formación, el dato se estima mediante la sumatoria de lo reportado por las IES al SNIES en el primer semestre más lo reportado por el SENA en segundo semestre de cada año.</p>	19.106	18.839	37.945	177.914	162.466	-	340.380
GRADUADOS	<p>Número de títulos académicos otorgados a las personas que han terminado un programa académico en pregrado o posgrado y han cumplido con los requisitos de ley y los exigidos por la respectiva institución de educación superior.</p>	3.023	2.504	5.527	33682	25856	-	59.538

Anexo 3. Plan de acción detallado: balance de actividades y del estado de los eventos

Ciclo de talleres ¡Porque me quiero...! 2020 (dirigido especialmente a estudiantes de primer semestre)						
Nombre	Fecha	Duración	Hora	Salón	Tallerista	Número de asistentes
Sexualidad responsable	6/03/2020	2 horas	10:00 - 12:00	5-131	Julián Arango	9
Salud Oral	19/03/2020	1 hora	11:00 – 12:00	5-212 (40p)	Cancelado por COVID-19 / REPROGRAMAR	0
Estrategias para mejorar las habilidades sociales	3/04/2020	2 horas	10:00 - 12:00	5-131	Cancelado por COVID-19 / REPROGRAMAR	0
Aburrido, triste o deprimido... ¿qué tengo?	8/05/2020	2 horas	10:00 - 12:00	5-131	Cancelado por COVID-19 / REPROGRAMAR	0
Conferencia “Adicciones no químicas”	22/05/2020	2 horas	10:00 - 12:00	5-131	Cancelado por COVID-19 / REPROGRAMAR	0
Conversatorio “Claves para hablar en público”	5/06/2020	2 horas	10:00 - 12:00	5-131	Cancelado por COVID-19 / REPROGRAMAR	0
Taller “Técnicas para mejorar la memoria”	24/07/2020	2 horas	10:00 - 12:00	5-131	Cancelado por COVID-19 / REPROGRAMAR	0
Salud Oral	13/08/2020	1 hora	11:00 – 12:00	5-212 (40p)	Cancelado por COVID-19	0
Taller “Estrategias para manejar la ansiedad en pruebas académicas”	4/09/2020	2 horas	10:00 - 12:00	5-131	Cancelado por COVID-19 / REPROGRAMAR	0
Taller “No soy de Medallo y no me hallo”	2/10/2020	2 horas	10:00 - 12:00	5-131	Cancelado por COVID-19 / REPROGRAMAR	0
Conferencia “Con-sumo ¡Cuidado!”	6/11/2020	2 horas	10:00 - 12:00	5-131	Cancelado por COVID-19 / REPROGRAMAR	0

COMPARTIENDO SABERES - PREGRADO

FECHA	HORA	AULA	TEMA	TALLERISTA	PROGRAMA	NIVEL	IMPLEMENTOS NECESARIOS	Estado
9/03/2020	12:00 - 14:00	5-212	Técnica vocal	Samantha Villegas	MYB	2	acompañamiento de piano	Realizado
6/04/2020	12:00 - 14:00	5-212	Tejido	Valentina Osorio	MIA	5	lanas y agujas	Aplazado por covid-19
4/05/2020	12:00 - 14:00	5-212	guitarra y afinación	Samuel Bedoya Vacca	Física	2	guitarras	Aplazado por covid-19
Sin definir	Sin definir	Sala de computo	Clases de fotoshop	Sebastián Barrera Giraldo	MYB	4	Sala de cómputo	Aplazado por covid-19

Anexo 4. Perfil estudiantes mentores y tutores académicos

ESTRATEGIA “ESTUDIANTES MENTORES Y TUTORES ACADÉMICOS”

Estas iniciativas buscan acompañar a los estudiantes de primer ingreso o de semestres inferiores, en asuntos relacionados con la inserción a la vida universitaria y contribuir a la permanencia estudiantil. Los mentores, quienes son estudiantes de semestres superiores, motivan e incentivan a los estudiantes para que permanezcan activos durante el semestre, promoviendo la permanencia en la universidad, por su parte, los tutores académicos, estudiantes con habilidades y mayor dominio sobre los contenidos temáticos de las asignaturas, adoptan a un grupo determinado de estudiantes para asesorarles en asuntos académicos relacionados con las mismas. Las mentorías y tutorías les permiten a ambos estudiantes un crecimiento académico y les da herramientas para su ejercicio profesional. El apoyo a esta estrategia se hace por parte de la Coordinación de bienestar y de los practicantes de Trabajo Social, y se basa principalmente, en el acompañamiento a los mentores y tutores en la consolidación de los perfiles y de sus funciones.

ESTUDIANTE TUTOR ACADÉMICO

Son estudiantes de tercer semestre en adelante que se encargan de brindarle asesorías académicas a sus compañeros de semestres inferiores en el estudio de las materias de los programas de Microbiología Ambiental e Industrial **MIA** y Microbiología y Bioanálisis **MYB**, en las que tengan alguna dificultad, con el fin de reforzar el conocimiento de estos y contribuir con su permanencia en la universidad.

Compromisos del Estudiante Tutor:

Una labor muy importante de los tutores es motivar e incentivar a los estudiantes para que permanezcan activos durante todo el semestre, al establecer una comunicación cordial y frecuente

con ellos, con el fin de apoyarlos en el logro de los objetivos de aprendizaje del área temática o materia escogida.

Para lograr lo anterior, el estudiante tutor proporcionará retroalimentación oportuna y eficaz a los estudiantes participantes, según sus necesidades y acorde con los periodos establecidos para el desarrollo de los diferentes temas; dicha retroalimentación será clara, cálida, destacará las fortalezas del estudiante y no sólo debilidades. Aprovechará el error como oportunidad de aprendizaje, incluirá preguntas que ayuden a los participantes a identificar sus vacíos conceptuales o confusiones, recomendará formas de superarlos y fomentará la responsabilidad frente al propio aprendizaje.

Deberes del tutor:

- Hacer explícitas las expectativas que se tienen frente a la participación de los estudiantes en los diferentes momentos del proceso de aprendizaje.
- Ofrecer retroalimentación oportuna al estudiante participante.
- Promover la comprensión de los temas propios de la materia, aprovechando las herramientas y canales de comunicación presencial y virtual; es decir, cuestionar a los participantes, generar preguntas y fomentar la reflexión crítica frente a las temáticas abordadas y su aplicación.
- 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 y con los participantes.
- Informar o establecer comunicación con el docente tutor de la cohorte que corresponda.

- Diligenciar la ficha de seguimiento (formulario en DRIVE)
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfGnLhfs9Xekyk3mzNbCU44TAK_-1IXYpmGQWljUks6qOtKxQ/viewform

Requisitos para ser elegido:

- 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.

ESTUDIANTE MENTOR

Un Mentor es un estudiante de tercer semestre en adelante, quien acompaña y orienta al estudiante de primer y segundo semestre en asuntos e información relacionada con la inserción a la vida universitaria y acceso a los servicios que ofrece bienestar y la Universidad.

Compromisos del Estudiante Tutor:

- Procurar establecer una relación empática y respetuosa con los participantes.
- Facilitar el proceso de integración a la vida universitaria.
- Apoyar las inducciones de los estudiantes que inician su proceso formativo en la Escuela.
- Apoyar los talleres dirigidos a estudiantes programados dentro de la estrategia *!Porque me quiero...!*.
- Ofrecer retroalimentación oportuna a los estudiantes.
- 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.

- 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.
- Acompañar a aquellos estudiantes que presenten dificultades en el aprendizaje o a quienes se encuentren en período de prueba, para que accedan a la oferta de servicios de bienestar de la Escuela de Microbiología y de la Dirección de bienestar, a fin de procurar su permanencia en el semestre y en la universidad.
- Remitir a la coordinación de Bienestar a los estudiantes que presenten situaciones conflictivas a nivel emocional, afectivo o de índole familiar que estén afectando su desempeño y permanencia en la universidad, con el fin de darle un acompañamiento más cercano.

Requisitos:

- Ser estudiante de 3^{er} semestre en adelante
- Ser comprometido y responsable
- Tener disposición e iniciativa
- Proyectar confianza y empatía
- Ser activo, solidario y comprometido.

Adaptación y actualización por: Claudia Agudelo (Coordinadora de Bienestar) y Camila Calle (Practicante de Trabajo Social).

Fecha de aprobación: 11 de febrero de 2020

Documento original: no especificada la autoría.

Anexo 5. Docentes tutores de MIA y MyB

Tutores Programa Microbiología Industrial y Ambiental MIA			
Tutor	Cohorte	Oficina	Horario de atención (Por solicitud previa al correo electrónico)
Yamilet Arcos Arango	2013-1	5-234	Solicitud previa al correo electrónico: yamilet.arcos@udea.edu.co
	2013-2		
Diana Polanco Echeverry	2014-1	5- 234	Solicitud previa al correo electrónico: diana.polanco@udea.edu.co
Nancy Pino Rodríguez	2015-1	5-134	Solicitud previa al correo electrónico: nancy.pino@udea.edu.co
Diana Polanco Echeverry	2015-2	5-234	Solicitud previa al correo electrónico: diana.polanco@udea.edu.co
Lina Agudelo Escobar	2016-1 y 2016-2	5-103	Lunes y martes de 9:00 am a 10:00 am Solicitud previa al correo electrónico: agudelo.linamaria@gmail.com
Diana Polanco Echeverry	2017-1	5-234	Solicitud previa al correo electrónico: diana.polanco@udea.edu.co
Luisa Múnera	2017-2	405 Edificio de Extensión	Solicitud previa al correo electrónico: luisam.munera@udea.edu.co
Alonso Jaramillo	2018-1	5-103	Solicitud previa al correo electrónico: jesus.jaramillo@udea.edu.co
Lida Arias	Semestre 9 y 10	5-406	Solicitud previa al correo electrónico: lida.arias@udea.edu.co
Lina Agudelo Escobar	2018-2	5-103	Lunes y martes de 9:00 am a 10:00 am Solicitud previa al correo electrónico: agudelo.linamaria@gmail.com
Laura Margarita Castañeda	2019-1 y 2019-2	5-135	Solicitud previa al correo electrónico: laura.castaneda@udea.edu.co
Andrés Felipe Villa Restrepo	2020-1		Solicitud previa al correo electrónico: andres.villa@udea.edu.co

Tutores Programa Microbiología y Bioanálisis MYB

Tutor	Cohorte	Oficina	Horario de atención (Por solicitud previa al correo electrónico)
Andrés Augusto Arias Sierra	2013-1	5-234	Solicitud previa al correo electrónico aaugusto.arias@udea.edu.co
María Jacqueline Barona Acevedo	2013-2	5-234	Miércoles de 10:00 a.m. a 12:00 m. Viernes de 2:00 – 4:00 pm. Solicitud previa al correo electrónico: maria.barona@udea.edu.co
Andrés Augusto Arias Sierra	2014-1	5-234	Solicitud previa al correo electrónico aaugusto.arias@udea.edu.co
Astrid Bedoya	2015-1	5-416	Por solicitud previa al correo electrónico: milena.bedoya@udea.edu.co
María Jacqueline Barona Acevedo	2015-2	5-234	Miércoles de 10:00 a.m. a 12:00 m. Viernes de 2:00 – 4:00 pm. Solicitud previa al correo electrónico: maria.barona@udea.edu.co
Vitelbina Núñez Rangel	2016-1	5-103	Martes de 4:30 p.m. a 5:30 p.m., miércoles de 10:30 a.m. a 11:30 a.m. Solicitud previa al correo electrónico vitelbina.nunez@gmail.com
Victoria E. González	Semestre 9y10	5-410	Continuamente con cita previa victoriaeugeniagonzalezc@gmail.com
Jesús Alonso Jaramillo	2017-1 y 2017-2	5-103	Solicitud previa al correo electrónico jesus.jaramillo@udea.edu.co
Jesús Alonso Jaramillo	2018-1	5-103	Solicitud previa al correo electrónico jesus.jaramillo@udea.edu.co
Astrid Bedoya	2018-2	5-416	Solicitud previa al correo electrónico milena.bedoya@udea.edu.co
Ana Luz Galván	2019-1 y 2019-2	5-410	Solicitud previa al correo electrónico ana.galvan@udea.edu.co
Álvaro León Rua Giraldo	2020-1		Solicitud previa al correo electrónico alvaro.rua@udea.edu.co

Anexo 6. Guía Metodología para brindar PAP

GUÍA DE INTERVENCIÓN EN CRISIS: PRIMEROS AUXILIOS PSICOSOCIALES

1. PRESENTACIÓN TEMÁTICA

La intervención en crisis se plantea como una estrategia aplicada en momentos de bruscos cambios o cuando hay una desestabilización respecto a la forma en que se desarrollaba la vida, estos se deben a situaciones contextuales que sobrepasan al sujeto, grupo familiar o a una población en específico; esta intervención implica acercarse sujeto o grupos de sujetos, reconocer la situación crítica, las emociones y consecuencias que está generando, en aras de identificar los recursos que posee el sujeto o grupo de sujetos para superar el problema y recuperar el equilibrio emocional (Raffo, 2005).

Esta guía pretende orientar el proceso de intervención en crisis, priorizando la prestación de los Primeros Auxilios Psicosociales²⁸, a estudiantes de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia afectados a nivel emocional, académico y económico durante la pandemia del virus SARS-CoV-2 o covid-19²⁹, brote de rápida propagación que modificó el modo de vida que desarrollaba en los países, y llevó a que varios de ellos decretaran el aislamiento preventivo, como lo fue el caso de Colombia.

²⁸ El nombre de la metodología es Primeros Auxilios Psicológicos (PAP), pero en este espacio se busca precisar la atención desde el área psicosocial, atendiendo a la formación que posee la estudiante, y abordando y la connotación de lo psicosocial que se describe en el documento.

²⁹ Los coronavirus (CoV) son virus que surgen periódicamente en diferentes áreas del mundo y que causan Infección Respiratoria Aguda (IRA), es decir gripe, que pueden llegar a ser leve, moderada o grave. El nuevo Coronavirus (COVID-19) ha sido catalogado por la Organización Mundial de la Salud como una emergencia en salud pública de importancia internacional (ESPII) (Ministerio de salud, 2020, párr. 1-2).

2. OBJETIVO DE LA GUÍA

Establecer pautas comunes de actuación para la intervención en crisis brindando los primeros auxilios psicosociales a estudiantes de la Escuela de Microbiología durante la pandemia del virus covid-19.

3. PERSPECTIVA TEÓRICA

3.1 Intervención psicosocial

Para Trabajo Social el enfoque psicosocial permite reconocer “la importancia de los procesos psicológicos internos, así como la importancia de los procesos sociales externos, las condiciones físicas y la interacción entre ellas” (Viscarret, 2009, p.306). Hamilton (1968, citado por Viscarret, 2009, p. 306) desde su concepción de «persona en situación», resalta que para la intervención profesional se debe considerar una triada contextual, la cual consiste en indagar acerca de la persona, la situación emergente y la interacción entre ellas para lo cual se apoya en herramientas y/o conocimientos desde la psicología, para identificar aquellas fuerzas que están perjudicando o afectando seriamente a las personas, familias o grupos con los que está trabajando el trabajador social. En este sentido, y siguiendo con los planteamiento de Paniagua y González (citados por Abello, S.F.), y para los fines de esta guía, lo psicosocial se entenderá como

el conjunto de acciones encaminadas a mitigar o desaparecer los riesgos y procesos sociales problemáticos para un individuo y su grupo social, ya sea éste la familia, la comunidad, o el grupo de trabajo, entre otros, a través de actividades de carácter preventivo o terapéutico que buscan mejorar la calidad de vida y el bienestar, tanto individual como colectivo (p.6).

3.2. Modelo de intervención en crisis: primeros auxilios psicológicos (PAP)

La pandemia virus covid-19, y en consecuencia el aislamiento preventivo obligatorio decretado para evitar su propagación, modifico sustancialmente el modo de vida que se desarrollaba, en consecuencia se desarrolló un estado de ansiedad, confusión y desorganización generalizado, por el cambio abrupto de las dinámicas personales, familiares, sociales, económicas,

políticas, ambientales, educativas, entre otras. Ante esta situación surge la necesidad de abordar de manera inmediata las necesidades de atención por parte de los estudiantes, de ahí que se retome este modelo para responder a esta situación.

La intervención en crisis es un método de ayuda dirigido apoyar a una persona y/o familia o grupo para que pueda afrontar un suceso traumático de modo que la probabilidad de efectos negativos (daño físico y psicológico, estigmas emocionales) se aminore e incremente la posibilidad de crecimiento, de nuevas habilidades. Opciones y perspectivas vitales. La intervención en crisis significa, de alguna forma, apoyar de forma activa en la situación vital a una persona que está experimentando una ruptura vital y apoyarla a movilizar sus propios recursos para superar el problema y así recuperar el equilibrio emocional (Viscarret, 2009, p. 313).

A groso modo, se reconoce que este modelo pretende llevar al individuo a un estado tolerable de confort emocional, en cual pueda afrontar la situación de manera objetiva, se centra en la identificación de la naturaleza de los factores que generan la crisis y en los recursos que posee para enfrentar dicha situación. Slaikeu (1996) diferencia dos fases en el proceso de la Intervención en Crisis:

- **Primeros Auxilios Psicológicos - PAP:** se trata de una intervención inmediata, por lo general dura unos minutos o, como mucho, horas; puede ser realizada por padres, policías, abogados, médicos, trabajadores sociales, maestros, entre otros, con el fin de restablecer el enfrentamiento inmediato, dando apoyo, reduciendo el peligro de muerte (por ejemplo en caso de violencia intrafamiliar, agresiones, suicidio, entre otras), además de ser un enlace con recursos de ayuda (orientar respecto a los recursos y canales de apoyo, y remitir al personal competente).
- **Terapia para Crisis:** esta intervención puede durar semanas o meses, es realizada por psicoterapeutas o personal titulado para este tipo de intervención; su objetivo es la resolución de la crisis por medio del estudio del incidente de crisis, su incidencia en la vida del sujeto y la apertura/disposición para encarar el futuro.

Para este proyecto de intervención, y considerando el nivel formativo de la practicante, solo se trabajará bajo el primer nivel de intervención, brindando los *primeros auxilios psicosociales* a los estudiantes que así lo requieran, desde que se decretó el aislamiento preventivo obligatorio.

4. **DESARROLLO DE LA SESIÓN DE LA SESIÓN**³⁰

4.1. Consideraciones generales del encuentro

En primer lugar es importante buscar que las asesorías sean concertadas con el estudiante, donde se especifique el medio por el cual se dará la asesoría o el seguimiento, de fije la hora y la fecha. Así mismo es importante comentar que la el encuentro es voluntario, la información que se trabaje será completamente confidencial y tendrá una duración de 30 minutos.

De manera general, los PAP se dan durante las primeras cuatro semanas desde que se origina la crisis, considerando que el interés de esta guía incluye la realización del seguimiento al estudiante, se propone realizar 3 sesiones – 1 por mes- por estudiante, donde se haga seguimiento a la evolución y los cambios que se han generado.

Si el caso del estudiante requiere el acompañamiento de otro profesional, la practicante esta en total autoridad de comunicar dicha situación, previa aceptación del estudiante, a la coordinadora de bienestar y remitirlo con el profesional correspondiente para el acompañamiento.

4.2. Presentación e inicio del encuentro

Una vez se encuentren conectados ambos, la practicante se presentará y reafirmara el objetivo del espacio y la confidencialidad del encuentro. Procederá a tomar los datos del estudiante tales como:

- Información personal estudiante: nombre, pregrado, semestre en curso, eps.
- Indagar sobre el interés del estudiante por el espacio y/o sobre el apoyo requerido
- Información familiar: con quien vive, a qué se dedica su familia, cómo es su relación.
- Servicios que dispone: internet, celular inteligente, computador (propio o compartido), Tablet, espacio apto para e trabajo, entre otros.
- Beneficios y/o becas: JEA, Icetex, EPM, entre otras.

³⁰ Basado en el los 5 componentes de la intervención presentes en la propuesta de Raffo (2005, p.3)

- Apoyos de la universidad: ha consultado con psicoorientación, pertenece al servicio de alimentación, servicio metro o bus, entre otros apoyos.

4.3. Identificar de la situación problema y sus dimensiones

Se pretende indagar acerca de esa situación problema o crisis que se generó, identificando tres aspectos: el *pasado inmediato*, relaciona las causales que llevaron a desatar la crisis; el *presente*, pretende identificar la situación actual por medio de las preguntas ¿quién, qué, dónde, cuándo, cómo?; y el *futuro inmediato*, enfocado a encaminar a las posibles salidas, los factores protectores y las redes de apoyo.

4.4. Diseñar las alternativas de solución

En este aspecto se prioriza la identificación de las posibles alternativas para anteponerse a la crisis, reconociendo y haciendo uso de los recursos con los que cuenta, así mismo es identificar cuáles podrían ser los obstáculos que se contrapongan a esas soluciones, con la intención de generar otras rutas de acción y evitar otra posible.

4.5. Identificar redes de apoyo y apoyos institucionales

En este aspecto se definen unos acuerdos y tareas para el estudiante, de igual manera se decide si se genera otro encuentro o no; así mismo se estudian las posibilidades de recibir apoyo externo para el cumplimiento de esas metas. Es importante dejar un registro físico de los compromisos a los cuales se llegó, es importante tomar una foto o un pantallazo para dejar constancia.

4.6. Seguimiento

El seguimiento del caso se realizará a partir de las actas de encuentro donde se compilen los temas abordados durante la sesión, se registre si se dará continuidad o no, se mencionen esas redes de apoyo, y se ubiquen los casos de remisión. Se propone usar la ficha seguimiento del anexo

5. CONSIDERACIONES PARA LA INTERVENCIÓN POR PARTE DE LA PRACTICANTE

Para intervenir en una situación de crisis es necesario apoyar a la persona orientándola hacia lo que necesita y no lo que como profesionales en formación se piensa que necesita, en este punto, se deben identificar las emociones, actitudes y situaciones que manifiesta el sujeto que está viviendo una crisis y desde ahí establecer la orientación (Vargas, Vásquez, Soto, & Ramírez, 2015, p. 32).

Así mismo, siguiendo las orientaciones de Vargas et al (2015), es importante, como profesional(es) en práctica, ser conscientes de:

- No ofrecer algo que no se pueda cumplir o este fuera del alcance profesional
- No temerle al silencio, ofrezca tiempo para pensar y sentir.
- No sentirse frustrado o inútil, su labor es importante y vale la pena.
- No muestre ansiedad, ya que ésta puede ser fácilmente transmitida.
- No ofrezca respuesta; más bien facilite la reflexión.
- No permita que el enojo o la hostilidad de la persona lo afecte.
- No presione; respete las creencias religiosas.
- No tenga miedo de admitir que el afectado necesita más ayuda de la que usted le puede brindar; puede referirlo a un profesional especializado, psicólogo o psiquiatra.
- No permita que la persona se concentre únicamente en los aspectos negativos.
- No muestre lástima, paternalismo, pero tampoco se exprese de manera autoritaria o impositiva.
- No espere que la persona funcione normalmente.
- No confronte, la persona se puede sentir amenazada.
- No insista con preguntas más allá de los temas que la persona desea tratar.
- No haga juicios de valor, ni moralice la situación.
- No haga caso omiso de las amenazas de suicidio (p.34).

Por último, los autores recomiendan evitar desvalorizar la opinión, minimizar las emociones, generalizar las emociones, identificarse con la persona o situación, asumir un papel

consolador, abstraer, ser inquisitivo, desvirtuar el relato, y magnificarla situación (Vargas et al, 2015, p.34).

6. CANALES DE ATENCIÓN UNIVERSITARIOS

Nombre	Contacto	Horario de atención	Requisitos
Subdirección Escuela Microbiología (asuntos académicos pregrado)	Astrid Bedoya E-mail: subdirmicrobiologia@udea.edu.co Tel. 2195490 o 2195491	De lunes a viernes de 7:00 am a 12:00 m y de 1:00 pm a 5:00 pm	El estudiante habla personalmente con la persona a cargo.
Asuntos estudiantiles (Bienestar Estudiantil)	Tatiana (Secretaria) Tel.: 2195338	De lunes a viernes de 7:00 am a 12:00 m y de 1:00 pm a 5:00 pm	El estudiante habla personalmente con la persona a cargo.
Enlace JEA, Generación E, Ser pilo paga e Icetex	Jenifer E-mail: convenioicetexpregado@udea.edu.co Tel.: 2195449	De lunes a viernes de 7:00 am a 12:00 m y de 1:00 pm a 5:00 pm	El estudiante habla personalmente con la persona a cargo.
Jefe de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad (PYP)	Erika Cortes E-mail: erika.cortes@udea.edu.co Tel.: 2195440	De lunes a viernes de 7:00 am a 12:00 m y de 1:00 pm a 5:00 pm	Comunicación desde la Coordinación, exclusivo para casos prioritarios.
Solicitud citas de psicoorientación a PYP	E-mail: promocionypreencion@udea.edu.co	De lunes a viernes de 7:00 am a 12:00 m y de 1:00 pm a 5:00 pm	Comunicación desde la Coordinación, exclusivo para casos prioritarios.

	Tel.: 2195440		Datos del estudiante requeridos para la remisión: 1. Estar caracterizado en la página de la universidad 2. Nombre completo 3. Cédula 4. Número de contacto 5. E-mail 6. Pregrado al que pertenece 7. Especificar si ha consultado con algún profesional en PyP 8. Disponibilidad horaria 9. Valoración del estudiante (porque requiere de una cita prioritaria)
Living Lab	Tel. 018000521021 WhatsApp 3217746370	Veinte cuatro horas (24) horas, los siete (7) días de la semana	Se puede llamar desde cualquier celular o fijo en Colombia. Línea GRATUITA. No especifica requisitos para la atención.
Acompañamiento familiar (articulación entre el Departamento de Trabajo Social y PYP)	Paula Ríos (PyP) E-mail: paula.rios@udea.edu.co	*Cita previa, se programa con el(la) interesado(a)	Ver requisitos en el anexo 2. La información solicitada se debe enviarse al correo paula.rios@udea.edu.co

REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

- Abello, M. (S.F.). *Lo psicosocial en relación al Trabajo Social* [Ponencia]. Recuperado de <http://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/f702ad51-ab66-4878-bbae-6dfa2e1d8a97/Ponencia+Maryory.pdf?MOD=AJPERES>
- Ministerio de Salud (2020, marzo 25). *¿Qué es el coronavirus?* [https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19_copia.aspx#:~:text=Los%20coronavirus%20\(CoV\)%20son%20virus,ser%20leve%2C%20moderada%20o%20grave](https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Covid-19_copia.aspx#:~:text=Los%20coronavirus%20(CoV)%20son%20virus,ser%20leve%2C%20moderada%20o%20grave)
- Raffo, S. (2005). *Intervención en crisis*. Universidad de Chile: Departamento de Salud Mental de Psiquiatría Campus Sur. Recuperado de https://www.u-cursos.cl/medicina/2009/1/MPSIQUI5/2/material_docente/bajar?id_material=207751
- Slaikau, K. (1996). *Intervención en crisis. Manual para práctica e investigación*. Segunda Edición. Recuperado de https://www.academia.edu/29060052/Intervencion_en_Crisis_Manual_para_Practica_e_Investigacion_Karl_A_Slaikau_docx
- Vargas, G.; Vásquez, C.; Soto, G. & Ramírez, L. (2015). *Atención con calidad a las personas que presentan conducta suicida*. Manual para profesionales de la salud. Medellín: Secretaría de Salud.
- Viscarret, J. (2009). Modelos de intervención en Trabajo Social. En: T. Fernández (Coord.), *Fundamentos del Trabajo Social* (pp. 293-344). Madrid: Alianza Editorial.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- De Wolfe, D.J. (2011). *Guía de Atención en Salud Mental en Emergencias y Desastres*. Adaptada por A. Posada. Ministerio de la Protección Social Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/GT/12.guia-salud-mental-emergencias.pdf>
- Fernández, L. (2010). *Modelo de intervención en crisis. En busca de la resiliencia personal*. Recuperado de <https://orientacascales.files.wordpress.com/2014/05/trab-modelo-de-intervencion-en-crisis-lourdes-fernandez.pdf>

Universidad Industrial de Santander (2014). *Guía de atención paciente en crisis emocional – primeros auxilios psicológicos.* Recuperado de https://www.uis.edu.co/intranet/calidad/documentos/bienestar_estudiantil/guias/GBE.80.pdf

ANEXOS

Anexo 1: ficha de seguimiento atención a estudiantes

FICHA ACOMPAÑAMIENTO A ESTUDIANTES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD							
Datos personales							
Fecha:				Hora:			
Nombre completo:							
Fecha de nacimiento:				Edad:			
Teléfono:				Celular:			
Correo:							
EPS:				Régimen:			
Programa académico: MIA () o MYB ()							
Nivel académico:							
Situación académica							
Tercereando un curso		Curso		Cancelado		Perdido	
Periodo de prueba		Número de periodos de prueba		Promedio académico		Otro	
Motivos:							
Compromisos:							
Evolución del proceso – observaciones:							
Recomendaciones:							
Nombre del acompañante:							

Nota: adaptación de la ficha de registro de atención a estudiantes en situación de vulnerabilidad académica en el 2018.

Anexo 2: correo de remisión a Acompañamiento Familiar

Cordial saludo apreciado _____

Me dirijo a usted con el fin de solicitarle la autorización para remitir su información personal al espacio de **Acompañamiento Familiar**.

Sus datos tendrán un tratamiento exclusivo por parte de la dirección de bienestar universitario y del Espacio de Acompañamiento familiar si usted lo autoriza.

Se requieren los siguientes datos:

1. Nombre completo
2. Número de identificación
3. Teléfono
4. Celular
5. Correo electrónico
6. Tipo de vinculación con la universidad
7. Forma rápida de contacto