



**Experiencia de práctica en el Programa de Mentorías AMAUTA en la Universidad
Nacional de Colombia - Sede Medellín**

Camila Cárdenas Chaverra

Informe de práctica presentado para optar al título de Trabajadora Social

Asesora

Cristina María Giraldo Hurtado, Magíster (MSc) en Terapia Familiar

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Trabajo Social
Medellín, Antioquia, Colombia
2023

Cita	(Cárdenas Chaverra, 2023)
Referencia	Cárdenas Chaverra, C (2023). <i>Programa de Mentorías AMAUTA en la Universidad Nacional de Colombia - Sede Medellín</i> . [Informe de práctica profesional].
Estilo APA 7 (2020)	Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.



CRAI María Teresa Uribe (Facultad de Ciencias Sociales y Humanas)

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

Rector: John Jairo Arboleda Céspedes.

Decana: Alba Nelly Gómez García.

Jefe departamento: María Edith Morales Mosquera.

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Tabla de contenido

Resumen	7
Abstract	8
1 Contextualización	9
1.2 Contextualización institucional	10
1.2.1 Misión	11
1.2.2 Visión	12
1.3 Bienestar Universitario Universidad Nacional de Colombia Sede Medellín	12
1.4 Bienestar Facultad de Ciencias Humanas y Económicas	13
1.5 Normatividad de la Universidad Nacional de Colombia sede Medellín	13
1.5.1 Régimen legal	14
1.6 Referente legal: Políticas Públicas, Normatividad y Planes de Gobierno que Direccionan la Práctica Profesional	14
1.6.1 Ley 30 de 1992 “Fundamentos de la Educación Superior”	14
1.6.2 Acuerdo por lo Superior 2034	15
1.6.3 Plan de desarrollo Nacional 2018-2022	15
1.6.4 Plan de desarrollo local “Medellín futuro” 2020-2023	16
2 Planteamiento del problema	18
3 Diagnostico	19
4 Referente teórico	22
5 Estrategias de la Dirección de Bienestar de la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas	23
6 Programa de Mentorías AMAUTA	26
6.1 Actores de la mentoría	27
6.2 Desarrollo de la Mentoría AMAUTA	28
6.3 Beneficios del Programa de Mentorías AMAUTA	29
6.4 Foramación para Mentores AMAUTA	30
6.4.1 Aspectos a Fortalecer Programa de Mentorías AMAUTA	30
7 Intervención	33
8 Plan de Intervención Programa de Mentorías AMAUTA	35
8.1 Objetivos	35
8.1.1 Objetivo general	35

8.1.2	Objetivos específicos.....	35
8.2	Método para la Intervención	35
8.3	Población Objetivo	36
8.4	Actividades	36
9	Lo realizado en el Programa de Mentorías AMAUTA.....	38
10	Reflexión	41
	Referencias	44
	Anexos.....	47

Lista de tablas

Tabla 1 Matriz DOFA	21
Tabla 2 Índices de deserción acumulada por cohorte.....	25

Lista de figuras

Figura 1 Estructura Administrativa.....	11
Figura 2 Índices de deserción acumulada por cohorte	25
Figura 3 Estructura Organizacional AMAUTA.....	28

Resumen

El presente escrito es el resultado del proceso de la práctica profesional II y III en la Universidad Nacional de Colombia sede Medellín Campus el Volador, durante el año 2022. Dicha práctica se ubica en el campo de Educación, específicamente en la Dirección de Bienestar de la Facultad de Ciencias Humanas y Económicas, la cual tiene como objetivo principal el apoyo en el diseño y desarrollo de estrategias orientadas a la permanencia estudiantil y la prevención de la deserción; por consiguiente, en el siguiente informe se inicia dando un contexto general de la educación superior, continuando con el contexto institucional y su recorrido, por medio de la revisión documental; además se da cuenta de la importancia del contexto y diagnóstico en Trabajo Social, finalizando con el plan de intervención propuesto.

Palabras clave: permanencia estudiantil, deserción, educación superior, diagnóstico, intervención.

Abstract

This paper focuses on the process of professional practice II at the National University of Colombia, Medellin Campus el Volador, which began in March and ends in December 2022. This practice is located in the field of Education specifically in the Welfare Department of the Faculty of Human and Economic Sciences, whose main objective is to support the design and development of strategies aimed at student permanence and the prevention of desertion; therefore, the following report begins by giving a general context of higher education, continuing with the institutional context and its journey, through documentary review; In addition, the importance of the context and diagnosis in Social Work is realized, ending with the proposed intervention plan.

Keywords: student permanence, desertion, higher education, diagnosis, intervention.

1 Contextualización

El contexto es de gran relevancia para el Trabajo Social ya que desde allí se hacen las primeras lecturas de donde se va a intervenir, en este caso, en donde se realizó la práctica profesional, en tanto primeras pinceladas de un cuadro que se va creando en pro del beneficio de las y los otros y también en la formación humana y profesional de quién las está llevando a cabo.

Por consiguiente, la lectura del contexto en el cual está inmerso el campo de práctica implica disponer e intencionar cada uno de los sentidos, en y con relación a los acontecimientos, es decir, las necesidades, capacidades, fortalezas, debilidades, recursos, habilidades que desde allí se desligan y que la profesión/disciplina las lee de una forma crítica-reflexiva. Como lo plantea Margarita Rozas Pagaza (2002) el contexto es un proceso de inserción e interacción entre los actores que orientan un primer acercamiento sobre la institución y sus diferentes dinámicas, características, funciones, entre otros aspectos.

Lo anterior permite ubicar y delimitar lo que constituye el contexto, es decir, cómo se ubica allí lo cultural, lo económico, lo ambiental, lo político y lo social, desde una perspectiva macro y micro que conforman a las y los actores en su diario vivir; por lo tanto y como lo expresa Margarita Rozas Pagaza (2002), el contexto es el punto de partida inicial y central que nos ubica de cara con la realidad, evidenciando las necesidades que desde allí se desligan, teniendo en cuenta las particularidades de las y los actores inmersos en el contexto inmediato a intervenir.

Para definir el concepto de educación superior, Ibáñez, considera que la educación tiene como objetivo la formación de capacidades y actitudes de los individuos para su integración a la sociedad como seres que sean capaces de regular el statu quo y a la vez puedan transformar la realidad social en pos de los valores vigentes en un momento histórico determinado. Por tanto, la tarea de la educación superior es “la formación de profesionales competentes; individuos que resuelvan creativamente, es decir, de manera novedosa, eficiente y eficaz, problemas sociales”. (Ibáñez, 1994, p. 104).

El Congreso de la República de Colombia, mediante la Ley 30 ha dispuesto los siguientes planteamientos:

Artículo 1. La Educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional. (Colombia. Congreso de la República, 1992, párr. 1).

1.2 Contextualización institucional

Como se expone en la División de Gestión Documental (s.f.) en 1803 nace la Universidad Nacional de Colombia, debido a un proceso de idealización y consolidación de una Instrucción Pública Nacional, sus fundamentos se basaron en los procesos científicos de la ilustración europea centradas en la investigación, el reconocimiento del territorio y de la nación, además de su divulgación en búsqueda de un medio que posibilitaría la integración y/o conformación de una nación cohesionada en todos sus aspectos, estableciéndose más formalmente a partir de 1935.

Posteriormente como lo evidencia la misma División (s.f.) desde 1964 hasta 1997 la Universidad Nacional desarrolla un proyecto de expansión en todo el territorio nacional no solo desde la sede Bogotá, sino que también en diversas regiones del país, a través de seccionales. La Universidad Nacional de Colombia sede Medellín surgió en respuesta a las diferentes necesidades de la región encaminadas a su desarrollo económico, cultural y social desligándose de allí la Escuela Nacional de Minas y la Escuela de Agricultura Tropical. Las dos instituciones emergieron en diferentes momentos, debido a la necesidad de desarrollar campos del saber y la técnica, así como recursos humanos que respondieran a la vocación económica de la región.

Ahora bien, la reseña histórica de la Universidad Nacional de Colombia hede Medellín de la oficina de planeación (1996) expone como en la segunda mitad del siglo XX y debido a los cambios culturales y sociales, se permitió que cátedras humanísticas se pudiesen ofrecer dentro del currículo de los programas de Ingeniería, Agronomía y Arquitectura, lo que condujo a la apertura de la Facultad de Ciencias Humanas y Económicas [FCHE] en la Sede de Medellín en 1975.

En sus inicios la Facultad sólo contó con la carrera de Economía Agrícola (actualmente Economía), sin embargo, en la enseñanza era necesario el componente curricular humanista para todos los niveles de la formación, esto ayudó a fortalecer su presencia. Por consiguiente, el trabajo disciplinar de la Facultad posibilitó que emergieran los programas de Historia y Ciencia Política.

Actualmente la Universidad Nacional de Colombia sede Medellín, se encuentra ubicada en la carrera 65 #59a-110 y comparte fronteras con instituciones y lugares relevantes, como la fiscalía general de la Nación. Igualmente, como se evidencia en la página oficial de la Universidad Nacional de Colombia (s.f.) está ubicado en el Núcleo el Volador y enfoca su mirada en 5 aspectos fundamentales que se profundizarán más adelante los cuales son: Cultura, Salud, Actividad Física y Deporte, Acompañamiento Integral, Gestión y Fomento Socioeconómico.

Figura 1

Estructura Administrativa



Nota. Fuente: Ilustración Organigrama Facultad de Ciencias Humanas y Económicas, Universidad Nacional de Colombia sede Medellín.

1.2.1 Misión

Consolidar y proyectar los programas curriculares, líneas de investigación y programas de extensión en el medio local, regional y nacional, con altos niveles en la formación de profesionales e investigadores, así como en la estrategia de la extensión solidaria con la

sociedad, procurando desarrollar metodologías interdisciplinarias en la identificación y solución de problemas de distinto orden. (Universidad Nacional de Colombia, s.f. párr. 2)

1.2.2 Visión

Identificar los principales campos y problemas del conocimiento humano y social contemporáneo. Disponer sus distintas unidades académicas para su estudio y comprensión y concretar este esfuerzo a través de la formación académica de profesionales e investigadores, promoviendo al tiempo la discusión y el examen de los procesos que inciden en la configuración de la vida social, cultural y política y en lo posible en la búsqueda de alternativas y soluciones. (Universidad Nacional de Colombia, s.f. párr. 3)

1.3 Bienestar Universitario Universidad Nacional de Colombia Sede Medellín

El Acuerdo 007 de 2010 del Consejo Superior Universitario (2010), por el cual se organiza y establece el sistema de Bienestar Universitario en la Universidad Nacional de Colombia [SBUUN], declara en su artículo 2 que:

El Sistema de Bienestar Universitario se constituye en un eje articulador y transversal, a la Docencia, Investigación y Extensión de la Universidad, que aporta al proceso educativo de la comunidad universitaria y al desarrollo institucional, mediante acciones intencionalmente formativas y procesos de monitoreo, evaluación y mejoramiento. (Consejo Superior Universitario, 2010, p. 2).

Bienestar Universitario ofrece según la Universidad Nacional de Colombia (s.f.) programas, servicios y actividades para contribuir a la formación integral y al mejoramiento del bienestar de vida de la comunidad universitaria. Es así como se implementan políticas para el desarrollo integral, el aporte a la construcción de tejido social, por medio de la promoción de la convivencia, la inclusión y la cultura universitaria fomentando acciones que propendan por una Universidad saludable, el autocuidado y la promoción del compromiso ético como principio de la gestión y responsabilidad como servidores públicos y así contribuir a la sociedad.

1.4 Bienestar Facultad de Ciencias Humanas y Económicas

La Dirección de Bienestar de la Facultad de Ciencias Humanas y Económicas ofrece cinco apoyos específicos los cuales son: reubicación económica, fraccionamiento de matrícula, apoyos a la movilidad y actividades académicas estudiantiles, servicios de casilleros y apoyo alimentario; además Bienestar de Facultad se dirige hacia tres aspectos fundamentales desde el direccionamiento estratégico mencionado anteriormente, centrándose en tres programas; a partir de allí se desprenden proyectos que se encaminan a la búsqueda de espacios, actividades y planes de forma transversal e integral para potenciar el bienestar en la Facultad de estudiantes, docentes y administrativos.

Programa 1: Formación y capacitación interna.

Programa 2: Acceso y permanencia a la graduación.

Programa 3: Estrategias de Bienestar para docentes catedráticos, ocasionales y personal administrativo.

1.5 Normatividad de la Universidad Nacional de Colombia sede Medellín

De acuerdo con las políticas y la normatividad de la Universidad, cada acción y decisión del Sistema de Bienestar Universitario se realizan y analizan, mediante cuerpos colegiados, que afianzan la participación de los diversos estamentos universitarios, Dichas instancias son:

- Consejo Superior Universitario, como instancia que determina las políticas de Bienestar en la Universidad
- Consejo Nacional de Bienestar, como instancia asesora del Consejo Superior Universitario y del Rector en los asuntos de Bienestar.
- Comité Asesor de Bienestar Universitario de Facultad [CABU], como instancia que propone, apoya y asesora al Consejo de Facultad, en la ejecución de los programas y en los proyectos de Bienestar universitario en consonancia con las políticas definidas por el Consejo Superior Universitario y los programas aprobados por el Consejo Nacional de Bienestar.

- Comité Nacional de directores de Bienestar, como instancia asesora de la Dirección Nacional de Bienestar Universitario, integrado por los directores de Bienestar de las Sedes o quien haga sus veces.
- Comité de Sede de directores de Bienestar, como instancia asesora de la Dirección de Bienestar Universitario de Sede, integrado por los directores de Bienestar de las Facultades o quien haga sus veces.

1.5.1 Régimen legal

- Acuerdo 007 de 2010 del Consejo Superior universitario (2010): Mediante el cual se determina y organiza el sistema de Bienestar Universitario en la Universidad Nacional de Colombia.
- Acuerdo 11 del 2005 del Consejo Superior Universitario (2010): (Acta 04 del 12 de marzo de 2005). Mediante el cual se adopta el Estatuto General de la Universidad Nacional de Colombia.
- Resolución 696 de la Vicerrectoría de la Universidad Nacional de Colombia (1991): Mediante el cual se reglamenta la estructura interna de las Divisiones de la Vicerrectoría de Bienestar Universitario.
- Acuerdo 44 de 2009 del Consejo Superior Universitario (2009): (Acta 015 del 1 de diciembre). Mediante el cual se adopta el Estatuto Estudiantil de la Universidad Nacional de Colombia en sus disposiciones de Bienestar y Convivencia.

1.6 Referente legal: Políticas Públicas, Normatividad y Planes de Gobierno que Direccionan la Práctica Profesional

1.6.1 Ley 30 de 1992 “Fundamentos de la Educación Superior”

Artículo 117. Las instituciones de Educación Superior deben 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.

El Consejo Nacional de Educación Superior [CESU], determinará las políticas de bienestar universitario. Igualmente, creará un fondo de bienestar universitario con recursos del Presupuesto Nacional y de los entes territoriales que puedan hacer aportes.

Este fondo será administrado por el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior [ICFES]. (Colombia. Congreso de la República, 1992, p. 23).

Artículo 118. Cada institución de Educación Superior destinará por lo menos el dos por ciento (2%) de su presupuesto de funcionamiento para atender adecuadamente su propio bienestar universitario. (Colombia. Congreso de la República, 1992, p. 23)

1.6.2 Acuerdo por lo Superior 2034

Desde el accionar de las políticas públicas se postula por parte del Consejo Nacional de Educación Superior (2014) la propuesta “Acuerdo por lo Superior 2034” que se enmarca en la educación superior en Colombia, en el escenario de la paz. Dicho acuerdo contiene 136 lineamientos que se llevarán a cabo, a través de un plan estratégico con metas a 2018, 2024 y 2034, además permite que el Gobierno Nacional, el Congreso de la República, Planeación Nacional y los Gobiernos Departamentales y municipales, entre otros los incluyan en su plan de acción.

El objetivo principal de la política pública es la construcción de paz en el país, siendo la educación superior un pilar fundamental para la movilidad social y la transformación, por consiguiente, en sus objetivos específicos se encuentra “Mejorar condiciones de bienestar de profesores y estudiantes”, planteando “Comunidad universitaria y Bienestar” dentro de los 10 temas en el acuerdo.

1.6.3 Plan de desarrollo Nacional 2018-2022

El plan de desarrollo Nacional 2018-2022 del Gobierno de Colombia (2019), en el acuerdo 3 y el pacto por la equidad proyecta “Educación de calidad para un futuro con oportunidades para todos” en términos de educación superior siendo su objetivo principal el “Impulsar una

educación superior incluyente y de calidad”, postulando la meta de “Lograr la tasa de cobertura en educación superior más alta de la historia de Colombia del 53% al 60%”, en ese mismo sentido uno de los desafíos es “disminuir la deserción anual en la Educación Superior, que en programas universitarios alcanza el 9,0%”, por lo tanto, las estrategias a llevar a cabo son:

- Apostar por las universidades públicas, asignando recursos adicionales para su sostenibilidad y mejoramiento de su calidad.
- Implementar la gratuidad gradual en Educación Superior pública, garantizando la permanencia y la graduación de estudiantes de bajos recursos.
- Fortalecer el Sistema de Aseguramiento de la calidad de la educación superior, reconociendo y promoviendo la diversidad de las instituciones y programas académicos.
- Consolidar en Sistema Nacional de Cualificaciones para promover el cierre de brechas entre la formación y las necesidades sociales y productivas del país

1.6.4 Plan de desarrollo local “Medellín futuro” 2020-2023

En el plan de desarrollo local “Medellín futuro” 2020-2023 de la Alcaldía de Medellín (2020), se postulan diferentes líneas estratégicas, en las que incorporan la calidad en la educación y se encaminan hacia “El indicador número 4 de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible resume la apuesta de la Línea Estratégica de Transformación Educativa y Cultural, pues, como aquella, tiene el objetivo de garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. Medellín Futuro pretende, además, hacer pertinente la educación para la Cuarta Revolución Industrial.

Su indicador trazador es la tasa de asistencia a educación superior de 16 a 28 años, con meta al 2030 del 53.82 %. Este nos muestra, del total de bachilleres en Medellín, cuántos asisten a los diferentes niveles de educación superior, lo cual se debe comparar anualmente con la permanencia de los estudiantes que ingresan al sistema, buscando comprender las

condiciones que inciden en el proceso formativo y así garantizar que sean aprendizajes de calidad y con pertinencia profesional a lo largo de la vida.

2 Planteamiento del problema

La deserción académica en la educación superior es una problemática importante para los sistemas educativos a nivel mundial. Dicha problemática se da por varios factores y refleja un alto costo en el ámbito personal, social y económico. Los datos representan una alerta, por el índice elevado de deserción, ya que “tan solo el 43% de los estudiantes que inician sus estudios alcanzan la graduación. Países como República Dominicana, Bolivia y Uruguay alcanzan cifras que superan el 70%; en promedio, los países de América Latina presentan una tasa del 44.5%” (Urbina & Ovalles, 2016, p. 2).

En cuanto a Colombia, las estadísticas han progresado con los años han evolucionado de cobertura a nivel de deserción estudiantil, ya que, en el año 2018, la tasa de deserción anual para los programas universitarios se ubicó en 8,79%, para los tecnológicos en 10,75% y para los técnicos profesionales en 17,41%. (Colombia. Ministerio de Educación Nacional, 2020)

Por consiguiente, dichas cifras son alertas para generar estrategias y acciones para prevenir la deserción y potenciar la graduación en la educación superior, el reto es acompañar oportunamente el proceso de los y las estudiantes en cada momento de su formación, debido a que aquellos índices de deserción estudiantil constituyen una frustración tanto para la persona que la vive, como para la sociedad.

Por lo tanto, la deserción estudiantil es un tema que le compete a cada institución de educación superior, ya que son los estudiantes los que dotan de sentido a las universidades. Por consiguiente, la deserción escolar puede comprenderse como “El abandono del sistema escolar por parte de los estudiantes, provocado por la combinación de factores que se generan tanto al interior del sistema como en contextos de tipo social, familiar, individual y del entorno” (Colombia. Ministerio de Educación Nacional, 2017, párr. 1). Es decir, la deserción no tiene una causa concreta, está cubierta por varias vertientes complejizando su comprensión y a su vez las posibles alternativas para solucionarlo.

3 Diagnóstico

El diagnóstico “se entiende como la base central para comprender los hechos sociales y para encaminar proyectos que se llevarán a cabo en acciones concretas para transformar sucesos indeseados en los diferentes niveles micro, medio y/o macrosocial” (Mercedes Escalada, et al, 2002, p. 31). Por lo tanto, es fundamental la elaboración de un buen diagnóstico, ya que es allí donde se desprenden las fases siguientes a realizar, y se centran las acciones intencionadas a llevar a cabo para el cambio positivo en la situación no deseada.

El diagnóstico social es un proceso de elaboración y sistematización de información que implica conocer y comprender los problemas y necesidades dentro de un contexto determinado, sus causas y evolución a lo largo del tiempo, así como los factores condicionantes y de riesgo y sus tendencias previsibles; permitiendo una discriminación de los mismos según su importancia, de cara al establecimiento de prioridades y estrategias de intervención, de manera que pueda determinarse de antemano su grado de viabilidad y factibilidad, considerando tanto los medios disponibles como las fuerzas y actores sociales involucrados en las mismas. (Aguilar & Ander-Egg, 2001, p. 31)

Posibilitando conocer la problemática en específico, también permite comprender cuales serían las soluciones pertinentes, los objetivos concretos y las finalidades. En el presente caso se tuvo como base la revisión documental de lo que ya se ha venido desarrollando dentro del programa; con el fin de fortalecer el proceso de mentorías estuvo presente las voces de los involucrados para potenciar desde ellos y para ellos el caminar de AMAUTA.

Por ende, se realizó de forma rápida y participativa, a través de dos instrumentos que se desligan de la investigación cualitativa los cuales fueron: la encuesta y la matriz DOFA (debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas).

La encuesta permite generar información por medio de procesos estandarizados de forma eficaz, ya que son preguntas concretas enfocadas al tema de interés [AMAUTA]. Por consiguiente,

la encuesta se realizó de forma virtual, tuvo como objetivo indagar las motivaciones, desmotivaciones y propuestas de mejora del Programa de Mentorías AMAUTA.

Las respuestas fueron las siguientes: “La poca recepción que tiene en algunos tutorados” y “La falta de respuesta de los tutorados”. Teniendo en cuenta el panorama, la desmotivación va en vía en que algunos tutorados no son muy activos, esto genera en algunos mentores frustración y desánimo, ya que ellos quieren y desean apoyar el proceso de adaptación a la vida universitaria de estudiantes de nuevo ingreso y al no tener respuesta su motivación se va apagando.

Por otra parte, se indagó por las propuestas de fortalecimiento tales como: que le mejorarían, agregarían, ajustarían u omitirían al Programa de Mentorías AMAUTA, las repuestas emergentes fueron las siguientes: “Hacer uso de redes sociales para que el programa llegue a mucha más gente, también, haciendo uso de medios audiovisuales que interesen más en el público” y “Estrategias para que los tutorados se sientan más interesados en el programa”. Por lo tanto, es pertinente una mejor gestión en comunicación, además de focalizarse en los estudiantes de primer ingreso, en implementar estrategias para motivarles, vincularles y sembrar la semilla del interés de ser y estar en el Programa AMAUTA, sin perder de vista a los estudiantes mentores.

Lo anterior es una situación indeseada del programa en desarrollo, que requiere estrategias para tener el foco tanto en mentores como en tutorados, ya que son las personas de primer ingreso, la población a quienes se quiere brindar la ayuda para que su paso por la universidad sea ameno, tranquilo y menos angustioso desde el primer día de clase.

El segundo instrumento que se utilizó para la generación de información en la elaboración del diagnóstico fue la matriz DOFA (debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas) que posibilita conocer y analizar el estado actual de AMAUTA. Las debilidades son las características que limitan o alejan del objetivo estipulado, las oportunidades son las características y condiciones del entorno que posibilitan llegar al objetivo, las fortalezas se basan en las propiedades internas que aportan para alcanzar el objetivo estipulado y las amenazas son las condiciones del entorno externas que pueden entorpecer el proceso para llegar al objetivo.

La matriz DOFA se aplicó en un encuentro presencial donde asistieron tanto mentores como tutorados, las siguientes fueron las respuestas reiterativas del Programa de Mentorías AMAUTA.

Tabla 1

Matriz DOFA

Debilidades	Oportunidades	Fortalezas	Amenazas
Las dinámicas con los tutorados. Convocatoria. Acompañamiento integral con Psicología, Trabajo Social y la directora de Bienestar	Crecimiento, adaptación y aprendizajes. Desarrollar habilidades sociales y comunicativas. Ampliar el círculo social.	Acompañamiento integral. Canales de comunicación. Adaptación a la vida universitaria. Entornos confiables. Red de apoyo.	Difusión acerca del Programa. Pérdida de interés. Pocas actividades de integración. Poco interés por parte de los estudiantes tutorados.

Finalmente, y con el diagnóstico cualitativo llevado a cabo, se debe caminar hacia el fortalecimiento del Programa de Mentorías AMAUTA, en pro de vincular asertivamente a las personas de primer ingreso, posibilitando el conocimiento de este, para potenciarlo, además de crear, aplicar, gestionar y promover diversas estrategias para la vinculación adecuada de los estudiantes de primer ingreso y conservar la motivación de los estudiantes mentores.

4 Referente teórico

Para la realización de un análisis pertinente y para una lectura crítica de lo expuesto anteriormente, el construccionismo social es el referente teórico que guía esta propuesta, ya que permite percibir y/o comprender las relaciones que se van tejiendo, tanto al interior como al exterior de AMAUTA, el cual está en constante movimiento y transformación.

Uno de los postulados del construccionismo social es: “explicar cómo se construyen el conocimiento y la realidad social a partir de la actividad (la capacidad discursiva) de los sujetos y subraya el poder constructivo del lenguaje en las relaciones sociales.” (Guzmán, 2018, párr. 19). Así mismo, como lo exponen Berger y Luckmann (2003) “La vida cotidiana, sobre todo es vida con el lenguaje que comparto con mis semejantes y por medio de él. Por lo tanto, la comprensión del lenguaje es esencial para cualquier comprensión de la realidad de la vida cotidiana” (p. 53); es así como a través de las palabras se va compartiendo con otros lo que somos, nuestras creencias y el porqué de ellas, además Berger y Luckmann (2003) expresan que “El lenguaje construye entonces enormes edificios de representación simbólica que parecen dominar la realidad de la vida cotidiana como gigantescas presencias de otro mundo.” (p. 55).

Por lo tanto, el construccionismo social posibilita realizar lecturas en distintas perspectivas del Programa de Mentorías AMAUTA, permitiendo un análisis de este, posibilitando sumergirse en las construcciones que tiene y contienen al interior los participantes, a partir de sus saberes, experiencias, vivencias, por medio de las palabras narradas por ellos, permitiendo comprender sus creencias, sus imaginarios y perspectivas que van teniendo lugar al expresar. Por lo tanto, el nombrar va contribuyendo a la construcción un tejido dialógico cargado de significados; el diálogo con intención posibilita el mirar hacia adentro generando una acción cargada de reflexión. Es entonces que “El lenguaje usado en la vida cotidiana me proporciona continuamente las objetivaciones indispensables y dispone el orden dentro del cual éstas adquieren sentido y dentro del cual la vida cotidiana tiene significado para mí.” (Berger & Luckmann, 2003, p. 37).

5 Estrategias de la Dirección de Bienestar de la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas

Actualmente la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas de la Universidad Nacional de Colombia Sede Medellín contiene 15 dependencias, allí se halla adscrita la Dirección de Bienestar, la cual tiene según la página oficial de la Universidad Nacional de Colombia (s.f.) como misión la proyección y consolidación de procesos, proyectos, programas y estrategias que vayan encaminadas de forma integral a la construcción desde el “Ser” a docentes, administrativos y estudiantes. Bienestar es un eje fundamental para el fortalecimiento de la educación como derecho primordial, que va de la mano de conceptos como cobertura, acceso y permanencia formando entre sí un proceso integral en el campo educativo. Bienestar es inherente y trasversal a los procesos académicos, ya que su foco es el desarrollo social, cultural y deportivo de los beneficiarios.

En vía de lo anterior, el Ministerio de Educación Nacional plantea a las Instituciones de Educación Superior el concepto de bienestar que va integrado de cuidado de sí y cuidado colectivo; dicha definición da lugar al punto de partida y sirve como referente para hacerse cargo de la función institucional. El bienestar en las instituciones de educación superior es una función de carácter estratégico y transversal que comprende las políticas institucionales, los procesos y las prácticas, así como una cultura institucional que promueve la corresponsabilidad de los actores que conviven en el contexto de la vida institucional para favorecer la formación integral, el pleno desarrollo de las capacidades humanas y la construcción de comunidad. (Colombia. Ministerio de Educación Nacional, 2020)

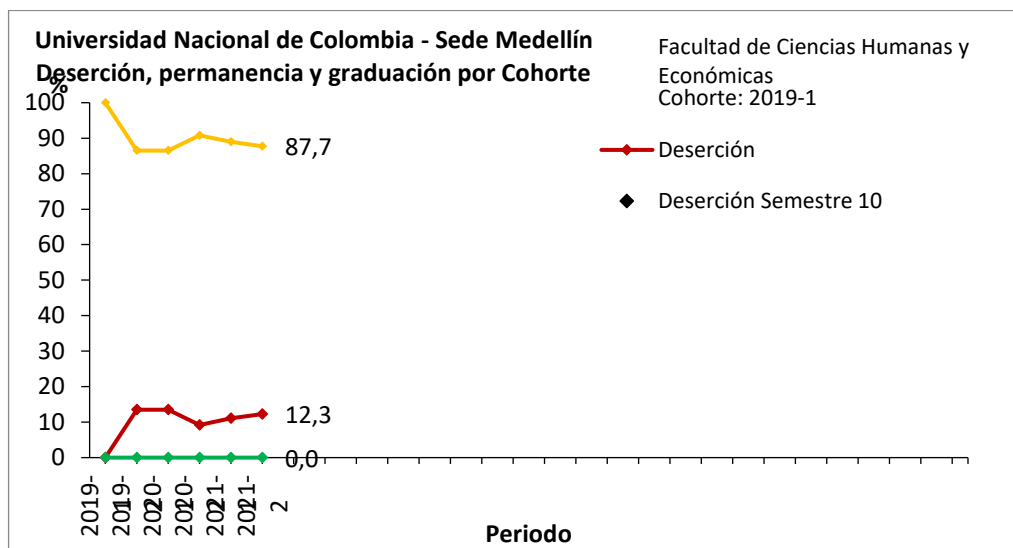
Ahora bien, la Dirección de Bienestar de la Facultad de Ciencias Humanas y Económicas de la Universidad Nacional de Colombia Sede Medellín (s.f.), se encuentra en el tejido de estrategias de diferentes temas oportunos y de interés para la Facultad, uno de ellos es la permanencia y la graduación adecuada, con el fin de efectuar lo que determina la guía para para la implementación del modelo de gestión de permanencia y graduación estudiantil en instituciones de educación superior que propone el Ministerio de Educación Nacional, ya que Colombia tiene el reto en lo que se refiere a la incrementación de la permanencia de los estudiantes de educación superior, además de mejorar los índices de graduación; lo anterior va en vía de resultados e

indicadores que se reflejan cada semestre con relación a la permanencia estudiantil desde las Instituciones de Educación Superior. (Colombia. Ministerio de Educación Nacional, 2020).

La Facultad centra su atención en la permanencia que es la situación indeseada, también se dirige a la prevención de la deserción la cual se visualiza en términos de porcentajes e índices desde lo cuantitativo; la permanencia está directamente relacionada con ámbitos sociales, familiares, económicos, psicológicos entre otros, que se encausa al proyecto de vida del estudiante.

Por consiguiente, se muestra la tabla de resultados que refleja la deserción en la Facultad en los semestres 2019-1, 2019-2, 2020-1, 2020-2, 2021-1 y 2021-2 la cual fue cambiante, ya que para el semestre 2019-1 el reporte de deserción se reflejó en 0, para el semestre 2019-2 se presentó un índice de deserción del 13,5, para el semestre 2020-1 el índice de deserción también fue de 13,5 y para el periodo 2020-2 el índice reflejó un resultado de 9,2, en el semestre 2021-1 fue de 11,0 y para el periodo 2021-2 fue del 12. En vía de lo expuesto, la deserción es un tema que compete como Facultad, además es variante en cada semestre y de forma no deseada es una situación preexistente que va en incremento a medida que avanzan los semestres

A continuación, se proyecta la gráfica y tabla con la información consolidada anteriormente, para una pertinente visualización y comprensión de los datos. Dichos resultados son compartidos por la Oficina de Planeación de la Universidad Nacional de Colombia sede Medellín.

Figura 2*Índices de deserción acumulada por cohorte***Tabla 2***Índices de deserción acumulada por cohorte*

Semestre	Periodo	Matriculados	Reserva de Cupo	Graduados	Graduados acumulado	Desertores acumulado	Indice de Desercion	Desertores del periodo	Ind. Desercion intersemestral	Indice de Graduación	Indice de Retención
1	2019-1	163	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0,0	100,0
2	2019-2	131	10	0	0	22	13,5	22	13,5	0,0	86,5
3	2020-1	131	10	0	0	22	13,5	0	0,0	0,0	86,5
4	2020-2	112	36	0	0	15	9,2	-7	-4,3	0,0	90,8
5	2021-1	116	29	0	0	18	11,0	3	1,8	0,0	89,0
6	2021-2	107	36	0	0	20	12,3	2	1,2	0,0	87,7

6 Programa de Mentorías AMAUTA

Teniendo en cuenta el anterior panorama, la Facultad de Ciencias Sociales y Economicas (2018) proyectó y lanzó una estrategia que va encaminada hacia la permanencia de los y las estudiantes de primer ingreso denominada AMAUTA, cuyo objetivo es el acompañamiento consciente e integral de estudiantes de últimos semestres a estudiantes de nuevo ingreso, posibilitado la adaptación rápida a la vida universitaria, lo anterior bajo el acompañamiento de un docente tutor.

AMAUTA inicia su recorrido en el semestre 2021-1 desde la Dirección de Bienestar y de la mano de la dependencia de Permanencia y Graduación. Por consiguiente, el significado del nombre AMAUTA tiene una connotación profunda, debido a que la palabra “Amauta en Quechua significa una persona de gran sabiduría. Los Amautas eran los encargados de la educación de los incas durante la época del imperio inca o Tahuantinsuyo.” (Portillo, 2010, párr. 3).

Los Amautas eran los encargados de transmitir, de cocrear y compartir sus conocimientos fortaleciendo características sociales ancestrales agregando además una perspectiva amena del mundo. En consecuencia, se decide darle dicho nombre, ya que los mentores son quienes acompañan integralmente a los y las estudiantes de primer ingreso quienes son nombrados tutorados. Por consiguiente, un mentor es: “Alguien experimentado que ofrece la posibilidad de ayudar a alguien a través de esas experiencias que ha ido acumulando a lo largo de su vida.” (Peiró, 2019, párr. 1). En ese mismo sentido, el tutorado se puede definir como el estudiante de primer ingreso quien recibe el apoyo del acompañamiento integral en su inmersión a la universidad.

AMAUTA, sienta sus bases en un repositorio amplio para su caminar, además cuenta con factores de protección de permanencia y graduación estudiantil expresando que la mentoría:

Es un proceso definido por los tipos de apoyo que el mentor proporciona al mentorando; mientras que las funciones específicas que caracterizan a la mentoría varían, son ampliamente clasificadas como emocionales o psicosociales (por ejemplo, de amistad,

aceptación, apoyo) e instrumentales o relacionadas con la profesión (por ejemplo, de acompañamiento, información, de apoyo o recomendación). (Camacho, 2018, p. 88).

Lo que busca la mentoría es que estudiantes de quinto semestre en adelante (mentores), acompañen en forma integral a los estudiantes de primer ingreso (tutorados), ya que son ellos los que poseen una experiencia avanzada dentro de la vida universitaria y los procesos que conlleva como tramites académicos, conocimiento del campus, diligencias y demás temas que sean pertinentes y de interés para los tutorados, esto permite tejer una relación de confianza además de aportar al tejido social en el fortalecimiento de redes de apoyo. Aportando a la prevención de la deserción, debido a que el estudiante de primer ingreso al contar con la mano del mentor puede resolver dudas de diversa índole, generando seguridad, tranquilidad y bienestar.

6.1 Actores de la mentoría

En el Programa de Mentorías AMAUTA, cada persona que hace parte cuenta con un rol específico; cabe resaltar que los que pertenecen tienen un vínculo directo con la Facultad de Ciencias Humanas y Económicas, siendo cada uno de ellos importante para el caminar del programa, dichos roles son:

Estudiante mentor: estudiante de quinto semestre en adelante, el cual debe cumplir con los siguientes requisitos: estar matriculado en uno de los programas de la Facultad: Economía, Ciencia política o Historia, contar con un promedio acumulado de 3,5, participar del 80% de la formación para mentores además de contar con la disposición, ánimo y energía para contribuir y apoyar de la mejor forma el proceso.

Estudiante tutorado: estudiante de primer ingreso que de forma voluntaria desea ser y estar en el programa, los que hacen parte le permite una mejor adaptación a la vida universitaria.

Docente tutor: docente que se encuentra vinculado a la Facultad, acompaña y apoya los procesos que se llevan a cabo referente al mentor y tutorado.

A continuación, se presenta la siguiente grafica la cual representa la estructura organizacional del Programa de Mentorías AMAUTA.

Figura 3

Estructura Organizacional AMAUTA



Nota. Fuente: Programa de Mentorías AMAUTA, 2021.

6.2 Desarrollo de la Mentoría AMAUTA

AMAUTA, cuenta con un procedimiento para la difusión, convocatoria y asignación, dicho proceso se va dando y estableciendo de acuerdo a las dinamicas del semestre en curso, ya que pueden aparecer circunstancias que impliquen cambios en el proceso, cuyas fases son:

Difusión: se proyecta y se da a conocer el programa, por medio del correo institucional y redes sociales, posterior a ellos se realiza un encuentro informativo para narrar los objetivos, metodología y alcance de la metoría.

Convocatoria: por medio de un formulario se inscriben los estudiantes que desean ser mentores y además cumplan con los requisitos mencionados anteriormente para culminar el proceso de inscripción se realiza un filtro para verificar que cumplan con los requisitos.

Asignación: corresponde al proceso donde a cada mentor se le establecen un número determinado de estudiantes tutorados que oscilan entre 3 o 4, de este proceso surge todo lo concerniente a comunicación, localización y demás por parte de los estudiantes mentores. Después de los tres anteriores pasos, desde el programa se garantizan reuniones periódicas tanto con el docente tutor como con el personal de la dirección de bienestar de la Facultad, donde se monitorea la puesta en marcha del programa.

6.3 Beneficios del Programa de Mentorías AMAUTA.

El programa trae consigo beneficios para cada participante, dichos beneficios son:

Docente tutor: conoce de cerca el proceso de formación que llevan sus estudiantes, trayendo consigo una retroalimentación que le aporta para el mejoramiento de sus procesos y recomendaciones de modificaciones posibles.

Estudiantes mentores: fortalecen sus habilidades sociales, comunicativas, de resolución de conflictos y de trabajo en equipo, introyectando herramientas que le dan un plus en el ámbito universitario y en la inserción laboral. También pueden reportar horas de labor social y corresponsabilidad, al finalizar su proceso de mentoría reciben un certificado que les la sustentación y validez de su formación.

Estudiantes tutorados: ellos son el foco del programa, son quienes reciben acompañamiento integral en su paso por la universidad y en la transición del colegio u trabajo a la vida académica e institucional, teniendo una orientación académica como: asignaturas, información de tutorías y asesorías, tramites, estrategias de rendimiento académico, entre otras; también una orientación social que se encamina a los grupos deportivos, culturales, de estudio, servicios de la universidad, entre otros.

6.4 Foramación para Mentores AMAUTA

Cabe realtar que en el Programa de Mentorías AMAUTA, cuenta con formación para estudiantes mentores los contenidos establecidos se basan en las habilidades del futuro propuestas por World Economic Forum¹:

- Trabajo en equipo: habilidades comunicacionales y liderazgo.
- Autogestión: resiliencia, tolerancia al estrés, flexibilidad, aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje.
- Resolución de problemas: resolución de problemas complejos, pensamiento crítico y análisis, creatividad, originalidad e iniciativa, pensamiento analítico e innovación.

En el programa se han establecido varios encuentros entre las personas que hacen parte de la mentoría (tutores, mentores, tutorados), con la intención de la integración e interacción constante entre ellos, sin embrago, los encuentros pueden ser modificados, dependiendo de sus necesidades y disponibilidad.

Al finalizar cada semestre se lleva a cabo un encuentro de cierre, donde asisten todos los involucrados tutores (docentes), mentores (estudiantes), tutorados (estudiantes de primer ingreso), coordinadores del programa (equipo de bienestar), en el espacio se expresan las experiencias en el andar de la mentoría, por último, se certifica a los estudiantes mentores; en el evento se visibiliza los logros y alcances del programa, además de los temas pertinentes a mejorar y fortalecer.

6.4.1 Aspectos a Fortalecer Programa de Mentorías AMAUTA

Partiendo de todo el postulado anterior, el programa ya cuenta con un recorrido y experiencia de un año en su ejecución, teniendo líneas base claras, objetivos establecidos, metodología, teoría y líneas para la acción, sin embrago, en el echar andar y el accionar se ha

¹ Foro Económico Mundial.

reflejado factores que deben ser fortalecidos y otros a potenciar, esto con la intención de que las mentorías tengan mayor impacto en la Facultad tanto interno como externo.

Por consiguiente, es necesario consolidar los ámbitos referentes a los estudiantes de primer ingreso (tutorados), para una vinculación amena y satisfactoria, a través de canales como las llamadas telefónicas, que ese primer acercamiento lo realicen las coordinadoras del programa; antes el primer contacto lo hacían los estudiantes mentores y en ocasiones no recibían una respuesta asertiva, esto repercutía en ellos llegando al desánimo de los mentores y a la coraza de los tutorados; en la misma línea es necesario un encuentro antes de dar inicio al semestre académico con los estudiantes mentores en donde se converse sobre comunicación asertiva, además de dialogar sobre el concepto de voluntariado, debido a que algunos estudiantes de primer ingreso no desean ser y estar en el programa porque no lo creen necesario, esto no quiere decir que los mentores estén haciendo un inadecuado proceder, por lo tanto se les debe dejar claro, para que su motivación no decaiga.

De igual forma se refleja que es pertinente replantear la asignación de mentores a estudiantes tutorados (primer ingreso), antes se realizaba al azar procurando que fueran del mismo pregrado. Es entonces oportuno llevar a cabo un encuentro en el que haya dinámicas que les permitan conocerse (gustos y disgustos) estableciendo así afinidades con el otro, al finalizar se propone que sean los estudiantes tutorados los que elijan y decidan quién quiere que sea su mentor y les acompañe en la adaptación a la vida universitaria.

Además de lo ya mencionado y para una mejor vinculación de los estudiantes tutorados (primer ingreso), teniendo en cuenta el contexto actual en que la virtualidad se ha convertido en una herramienta fundamental para la comunicación rápida; la creación de un grupo en WhatsApp es pertinente para que ellos puedan suplir sus dudas sobre temas específicos, dicho grupo se crearía al iniciar el semestre se les enviaría el enlace, a través del correo institucional con un mensaje informativo del objetivo e intencionalidad y que cada uno decida ingresar al grupo.

Asimismo, y de acuerdo con lo emergente en el diagnóstico es adecuado realizar un encuentro mensual con estudiantes mentores y sus tutorados, para consolidar el vínculo entre ellos

y así contribuir a la generación de una red de apoyo amplia y de proyectar el espacio a una visión amena, de confianza y seguridad.

También, se ha identificado la importancia de presentar, por medio de diferentes medios de comunicación (redes sociales, correo electrónico, etc.) las estrategias, metodología y el accionar de AMAUTA, tanto dentro de la Facultad como por fuera de ella, para darse a conocer y así llegar a más personas, además de crear alianzas con otras instituciones que puedan favorecer el crecimiento y fortalecimiento del programa.

7 Intervención

Ahora bien, con todo lo expresado a lo largo del escrito es menester postular un plan de intervención con objetivos y líneas bases que aporten a la afinación y potenciación del Programa de Mentorías AMAUTA, con el fin de encaminarlo a su mejoramiento, teniendo en cuenta las necesidades emergentes manifestadas en el diagnóstico, la intervención se llevará a cabo en el semestre 2022-2, trabajando de la mano con las diferentes dependencias, para generar en conjunto un bienestar en la población beneficiaria.

La intervención en Trabajo Social según Barranco (2004) “es una acción construida y generada por los y las trabajadoras sociales con las diferentes personas, grupos y/o comunidades” (p. 80), siendo la base de la intervención apoyar el mejoramiento del bienestar de vida de las personas, además de potencializar sus capacidades y fortalecer su empoderamiento frente a diferentes situaciones de la vida.

Por consiguiente, durante el proceso de práctica se viene realizando intervención directa, donde que según Vélez (2003) “el profesional establece un contacto cara a cara con las personas, grupos o colectividades afectadas por una situación dada, respondiendo a demandas específicas formuladas abiertamente y donde el clima de la relación se constituye en elemento favorable” (p. 73). Dicha intervención se viene efectuando, a través de los encuentros de integración, talleres realizados, llamadas convocatoria/seguimiento y el apoyo psicosocial.

Continuando con la autora, la intervención indirecta:

Hace referencia al conjunto de actividades profesionales que no requieren, para su realización del contacto personal o directo entre el profesional y la población a la cual va dirigido el programa o “servicio”, pero que son importantes para garantizar la eficacia del nivel directo de actuación (Vélez, 2003, p. 73).

Esta se viene realizando, por medio de la revisión documental, las planeaciones para los encuentros, preparación de los talleres, realización de informes, gestión/logística de espacios y recursos.

8 Plan de Intervención Programa de Mentorías AMAUTA

8.1 Objetivos

8.1.1 *Objetivo general*

Promover la adaptación integral a la vida universitaria de los estudiantes de primer ingreso, a través del Programa de Mentorías AMAUTA de la Facultad de Ciencias Humanas y Económicas de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Medellín.

8.1.2 *Objetivos específicos*

- Incentivar la participación en estudiantes de primer ingreso y de quinta matrícula de la FCHE en el Programa de Mentorías AMAUTA.
- Propiciar espacios de capacitación a estudiantes de primer ingreso para la apropiación de los procesos administrativos FCHE.
- Promocionar los diferentes estímulos ofrecidos por la FCHE a estudiantes de primer ingreso, para una mejor adaptación a la vida universitaria.

8.2 Método para la Intervención

La intervención se realizará, a través del método clásico de Trabajo Social de Grupos, ya que durante todo el proceso de intervención y en los encuentros propuestos prevalece la esencia de grupo, es por ello que se decide trabajar con dicho método siendo pertinente para la generación de confianza, participación colectiva; en esa línea Villegas expresa que el Trabajo Social de Grupo es una “forma y método de Trabajo Social que ayuda, de diversos modos, a la solución de problemas personales, o de grupo, o de organización y de promoción del bienestar social.” (Villegas, 1993, p. 138).

Así, el Trabajo Social con Grupos parte de un enfoque de intervención, que no buscan unificar sino más bien analizar las diferencias y proponer alternativas a partir de ellas, ya que “sus

intervenciones se inspiran más en la diferencia y en la personalización que en el culto inconsciente de la identidad uniforme y homogénea, superando la pretensión de reducir su trabajo profesional a lo estrictamente técnico.” (Villegas, 1993, p. 122).

Por lo tanto, el Trabajo Social con Grupos, permite la interacción constante, las dinámicas colectivas, percibir las diferentes perspectivas de un tema en específico, además del desarrollo tanto individual como colectivo.

8.3 Población Objetivo

Estudiantes de primer ingreso pertenecientes a los programas académicos de la Facultad de Ciencias Humanas y Económicas los cuales son: Economía, Ciencia Política e Historia. Estudiantes (mentores) que estén en el quinto semestre en adelante de los tres programas académicos de la Facultad de Ciencias Humanas y Económicas los cuales son: Economía, Ciencia Política e Historia.

8.4 Actividades

- Creación de cronograma de actividades a realizar durante el semestre.
- Exposición de la convocatoria del Programa de Mentorías AMAUTA.
- Inscripción de mentores, tanto antiguos como nuevos ingresos.
- Limpieza de bases de datos de estudiantes de recién ingreso.
- Encuentro informativo con estudiantes de primer ingreso sobre el programa de mentorías (objetivo- alcance- beneficios)
- Encuentro informativo para estudiantes mentores sobre el programa de mentorías (objetivo- alcance- beneficios- formatos)
- Encuentro vivencial para la asignación de estudiantes tutorados a mentores y de apertura al Programa de Mentorías AMAUTA, primer encuentro de estudiantes de primer ingreso y mentores.
- Formación a mentores de nuevo ingreso y antiguos que no cumplen con el 100% de asistencia a talleres, en habilidades del futuro que propone “World Economic Forum”

- Conferencias y espacios de encuentro con expertos en el tema de mentorías.
- Encuentros entre estudiantes tutorados y mentores, se proponen mínimo 4 en el semestre, los demás son de acuerdo con la disponibilidad de ambos. (Registro en el formato de mentorías AMAUTA).
- Integración mensual entre tutorados, mentores y coordinadores del programa.
- Reuniones con el equipo de dirección de bienestar y los mentores, para observar avances, fortalezas, ideas y aspectos por mejorar.
- Seguimiento constante al proceso, a través de la revisión de formatos de mentorías, donde se consignan aspectos relevantes dentro de la atención que reciben los estudiantes tutorados, sus necesidades y expectativas, de allí surgen nuevos proyectos, programas, conexiones y redes, entre dependencias y otros.
- Capacitación en rutas de atención en caso de violencia basada en género o sexual.
- Cualificación en sistema de alertas tempranas. guías para situación de riesgo.
- Clausura del Programa de Mentorías AMAUTA al finalizar cada semestre.

9 Lo realizado en el Programa de Mentorías AMAUTA

Para dar cumplimiento a cada objetivo específico expuestos anteriormente, se llevaron cabo las siguientes actividades, las cuales responden a cada uno.

- Presentación de AMAUTA por medio de difusión de pieza, informativa a través de redes y correo electrónico institucional, también se realizaron saloneos informativos (corresponde a pasar por cada salón de clase brindando una información en específico) sobre el Programa de Mentorías AMAUTA sus beneficios y aportes.
- Clausura y certificación mentores semestre 2022-1 para quienes cumplieron con más del 80% de asistencia en los talleres de habilidades sociales.
- Asignación tutorados a mentores semestre 2022-1, se realizó de forma presencial el día de la inducción, allí a cada estudiante de primer ingreso tuvo la oportunidad de conocer y contar con un estudiante mentor de quinto semestre en adelante.
- Talleres formativos para mentores – 2 Ciclos en el semestre (8 talleres habilidades sociales); se realizan dos veces por semestres, quienes no puedan participar en un horario lo puedan realizar en el siguiente y, contar con el certificado en habilidades sociales, sienta trabajo en equipo y comunicación asertiva la más trabajadas.
- Conocer desarrollo del proceso de mentorías mediante la virtualidad (cada 15 días), cada mentor da cuenta de su proceso, por medio del correo y/o WhatsApp, de lo que ha realizado, cuantos encuentros ha llevado a cabo con su tutorado y cuáles son las preguntas más recurrentes, esto con el fin de generar otras estrategias para resolver futuras preguntas de estudiantes de primer ingreso.
- Fortalecer redes de apoyo en AMAUTA, por medio de actividad de integración presencial mentores y tutorados; allí se realizaron técnicas interactivas con el fin de generar acciones de mejora para el programa y trabajar el acercamiento con el otro, cómo nos estamos comunicando con el otro fue el tema en el que se profundizó.
- Clausura y certificación mentores semestre 2022-1, a inicios del semestre 2022-2 se realizó la clausura del semestre anterior en forma de ritual, agradeciendo por labor llevada a cabo; también se realizó la entrega de los mentores que cumplieron con el 80% o más de la asistencia en los talleres de habilidades sociales.

-
- Encuentro asignación de Mentores y Tutorados, para el semestre 2022-2 la asignación se realizó de forma presencial en un encuentro de acercamiento, de compartir quienes somos y porque decidimos estar allí, en dicho lugar, cada mentor exponía el por qué eligieron el programa al que pertenecían y cuál era su fuerte, además de sus hobbies; después con lo escuchado cada chico de primer ingreso elegía quien sería su mentor. Lo anterior se realizó favoreciendo cercanía entre ellos.
 - Encuentro seguimiento de Mentores y Tutorados (mensualmente), los encuentros se llevan a cabo de forma presencial con el objetivo principal de conversar sobre su proceso de acompañamiento desde el mentor y también del tutorado, además de fortalecer las redes de apoyo entre ellos, por medio de técnicas interactivas que permitan reflexionar mientras se crea, se juega y se conversa.
 - Conversatorio- Hablemos sobre tránsitos de la vida "¿Qué se siente vivir lejos de la familia?" La actividad se planeó de forma que los participantes pudiesen expresar, por medio del arte sus sentires en el cambio que implica ser y estar en la universidad.
 - Visita guiada a la Gobernación de Antioquia. El objetivo principal fue crear sinergia entre ambas instituciones, abrir camino para que otros estudiantes puedan ser y hacer parte de dicho ente, conocer el trabajo realizado por el Departamento Administrativo de Planeación de la Gobernación de Antioquia y las labores que como profesionales se realizan allí.
 - Capacitación Sistema de Información Académica – Mentores. Se realiza el encuentro en conjunto con el Sistema de Información Académica [SIA] para que los estudiantes tengan conocimiento de los procesos, tramites, documentación y demás sobre todo lo que tiene que ver con su programa académico, papa, papi, entre otros.
 - Capacitación ORI (Oficina Relaciones Interinstitucionales). Se realiza el encuentro en conjunto con la oficina de relaciones internacionales [ORI] con el fin que los estudiantes tengan conocimiento de los procesos, tramites, documentación y demás para realizar un intercambio nacional e internacional.
 - Capacitación tramites académico-administrativos. De la mano de la oficina de asuntos estudiantiles se logra realizar la capacitación tramites académico-administrativos teniendo en cuenta que el semestre 2022-2 ya no tienen garantías de ningún tipo, además de que se debe respetar las fechas estipuladas en el calendario

académico, se ejecutó con el fin de que los estudiante tuviesen clara dicha información, además conocer muy bien las fechas para llevar a cabo cada tramite como: cancelación de materia, cancelación de semestre, tomar otras materias, etc.

- Conocer el campus por medio de una carrera de observación para estudiantes de primer ingreso del semestre 2022-1, por medio de pistas que fueron entregadas a los estudiantes de primer ingreso fueron conociendo los lugares de interés para ellos, a medida que lo iban resolviendo los iba guiando al lugar correspondiente.
- Pregúntame por el trámite 2022-2, fueron jornadas que cada dependencia de la FCHE realizaba en el Aula de Aprendizaje (punto visible) con el fin de que los estudiantes pudiesen despejar dudas, saber cómo realizar un trámite y conocer los servicios y beneficios para ellos.
- Encuentro informativo para tutorados nuevos. El día 9 de agosto a las 10 am con los estudiantes de primer ingreso, se lleva a cabo la primera reunión (encuentro) presencial con los tutorados nuevos que harán parte del programa de mentorías, por medio de talleres experienciales que les permitió interiorizar el objetivo central de AMAUTA. 4 estudiantes asistieron.
- Encuentro informativo para mentores nuevos, se lleva a cabo la primera reunión (encuentro) presencial con los mentores nuevos que harán parte del programa de mentorías, por medio de talleres experienciales que les permitió interiorizar el objetivo central de AMAUTA. 7 estudiantes asistieron.
- Salida pedagógica Estación Agraria Paysandú. El objetivo fue fortalecer las redes de apoyo entre los integrantes de Amauta y el equipo de Bienestar, además de agradecer a los mentores que han compartido sus saberes con otros, por ser y estar como voluntario en Amauta; la salida fue en pro de resaltar tan bella labor que han hecho hasta hoy, también de motivarles a seguir construyendo con Amauta. Por último, de conocer una de las estaciones que pertenecen a la Universidad.

Atención en primera escucha. Espacio de escucha activa que permite a la persona que lo requiera acercarse a conversar sobre sus sentires y emociones en el momento, lo que le pesa y le afecta.

10 Reflexión

En el proceso de bruceos con el Programa de Mentorías AMAUTA, se logra un acercamiento hacia los estudiantes, despertando interés por ser y estar en el Programa, además de apoyar a cerrar la brecha que existe entre los estudiantes y administrativos, permitiendo el dialogo constante y la apertura para escuchar propuestas desde ellos, que se generaron en los encuentros realizados.

El Programa, permite la inserción a la vida universitaria de una forma amena, ya que el acompañamiento es integral (de estudiantes para estudiantes) quienes también pasaron por ser de primer ingreso y ya cuentan con una experiencia amplia de ser y estar en la universidad, además de los tramites que ello conlleva y de las preguntas que puedan surgir, tanto académicas como de la vida, ya que gran parte de los estudiantes son de otros lugares del país.

La participación activa de algunos de ellos muestra el compromiso y amor por lo que hacen, ya que realizar el voluntariado en AMAUTA requiere de tiempo, responsabilidad, disposición, paciencia y pasión, para acompañar a otros y permitir ser acompañado en su transitar universitario.

Por otra parte, este Programa permite el fortalecimiento en las redes de apoyo, ampliar el circulo social, además de expandir las perspectivas de vida conociendo de cerca personas de otros lugares del país y programas académicos distintos, interactuando y compartiendo con otros.

Finalmente, AMAUTA debe seguir avanzando, fortaleciéndose y creciendo como Programa, uno de los retos que tiene es llevar a cabo estrategias de comunicación y difusión para que el Programa llegue a más personas, además de seguir navegando en el cambiante contexto de una institución pública y de las necesidades que van emergiendo con el paso de los días.

Ahora bien, referente a la reflexión personal debo comenzar expresando que en febrero de 2022 inicia formalmente el caminar de la práctica profesional II y III, cargada de aprendizajes y desaprendizajes. Desde la profesión/disciplina del Trabajo Social se ha generado en la Dirección de Bienestar un acompañamiento integral y humanizado en administrativos, docentes y específicamente a estudiantes desarrollando espacios cercanos y de escucha activa a realidades

individuales, fortaleciendo el lazo social y la red de apoyo, además de ampliarla, permitiendo tener una mirada holística e integral de las realidades que se van presentando día a día, teniendo en cuenta los cambios constantes del contexto inmediato.

Dicha experiencia permite ampliar y conversar con las diferentes profesiones como lo son: Economía, Historia, Ciencia Política, Psicología y demás; posibilitando conocer de cerca las miradas de cada profesional en formación, además aportar allí una parte de crecimiento con el Programa de Mentorías AMAUTA, como quienes ya están ejerciendo (compañeros de trabajo), posibilitando el trabajo conjunto e interdisciplinario compartiendo cosmovisiones de las vivencias que se gestan en el transcurso de los días en un espacio de estudio, protector, aprendizaje, deconstrucción, etc. Lo anterior enriquece el accionar del Trabajo Social, además de contar con diferentes lecturas del contexto en el cual se halla inmerso, expandiendo sus conocimientos.

En este proceso formativo pude reflexionarme sobre cómo espero desempeñarme como Trabajadora Social, ya que el ámbito de educación, además de lo organizacional/administrativo ha sido una experiencia nueva que me ha permitido evidenciar hacia donde proyectar mi caminar como profesional, ya que me ha gustado el accionar en dicho campo de práctica, me permite tanto interactuar con otros y otras como conversar, gestionar, ejecutar diversas actividades; también he identificado fortalezas como la cercanía, la proyección de confianza, el trabajo con grupos y el fortalecimiento de las redes de apoyo, por otra parte se encuentran las dificultades como la gestión y convocatoria por factores como el tiempo, el diseño de las piezas para la difusión, el espacio, entre otros aspectos logísticos.

Teniendo en cuenta lo anterior, es necesario una mejor organización del tiempo mayor construcción de puentes con otras entidades que pueda aportar al bienestar y fortalecimiento del proyecto AMAUTA y en general de la práctica.

Estar de frente con la realidad vivida por cada una de las personas que hicieron parte de este proceso, conocer sus experiencias, saberes, conocimientos, necesidades, dolores, preocupaciones, entre otras cuestiones a nivel íntimo, permite la reflexión constante, además de la lectura crítica de cada una de las realidades, generando y posicionando el quehacer profesional de forma crítico-

reflexivo, también posibilitando constantes cuestionamientos sobre cómo se está interviniendo, además de la postura ético-política, tanto profesional como persona, ya que en lo realizado durante la práctica siempre estuvo latente la acción sin daño, la intencionalidad primordial es el apoyo en pro de un mejor bienestar de vida y buen vivir.

Por lo tanto, la mirada estuvo desde adentro hacía afuera, evaluando constantemente el accionar realizado. Este caminar, extendió los conocimientos y saberes que se traían desde la academia y diversas experiencias, permitiendo conocer y tener otras formas de intervenir (como las técnicas interactivas); además de una lectura amplia y diferente de las personas participantes, posibilitando despojarse del tecnicismo y apropiándose de lo relacional y humano, lo que realmente nos une, ya que todos y todas somos parte de un tejido donde se forma un retazo con diversas experiencias, vivencias, conocimientos y saberes.

Finalmente, con este proceso se abre camino tanto para mí como profesional en formación y a punto de graduarme, como para la universidad específicamente el Departamento de Trabajo Social, ya que es el primer convenio de práctica de Trabajo Social con la Universidad Nacional de Colombia Sede Medellín puntualmente en la Dirección de Bienestar de la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas, esta experiencia es una apertura para la continuidad y/o generación de convenios de futuras prácticas profesionales.

Referencias

- Aguilar, M & Ander-Egg, E. (2001). *Diagnostico social, Conceptos y Metodología*. Grupo editorial Lumen. <https://core.ac.uk/download/pdf/46751536.pdf>
- Alcaldía de Medellín. (2020). *Plan de Desarrollo Medellín Futuro 2020 – 2023*. <https://tinyurl.com/2e8au82h>
- Barranco, C. (2004). La intervención en Trabajo Social desde la calidad integrada. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, (12). 79-102. <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/5592>
- Berger, P. & Luckmann, T. (2003). *La construcción social de la realidad*. Editorial Random House. <https://tinyurl.com/ye8sv383>
- Camacho, I. (2018). Mentoría en educación superior, la experiencia en un programa extracurricular. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(4), 86-99. <https://1bestlinks.net/DVvsE>
- Colombia. Congreso de la República. (1992). Ley 30 de 1992 (28 de diciembre): Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. Diario Oficial No. 40.700. Colombia. https://snies.mineduacion.gov.co/1778/articles-391237_Ley_30.pdf
- Colombia. Ministerio de Educación Nacional. (2017). Deserción Escolar. <https://tinyurl.com/4ncmjey6>
- Colombia. Ministerio de Educación Nacional. (2020). Estadísticas de Deserción. SPADIES. <https://tinyurl.com/3p8bb3h3>
- Colombia. Ministerio de Educación Nacional. (2020). Lineamientos de Política de Bienestar para Instituciones de Educación Superior. <https://tinyurl.com/2wz5wht5>
- Consejo Nacional de Educación Superior. (2014). Acuerdo por lo Superior 2034. Propuesta de política pública para la excelencia de la educación superior en Colombia en el escenario de la paz. https://www.dialogoeducacionsuperior.edu.co/1750/articles-321515_recurso_1.pdf
- Consejo Superior Universitario. (2005, 12 de marzo). Acuerdo 11 de 2005. Mediante el cual se adopta el Estatuto General de la Universidad Nacional de Colombia. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=84580>
- Consejo Superior Universitario. (2009, 1 de diciembre). Acuerdo 44 de 2009. Mediante el cual se adopta el Estatuto Estudiantil de la Universidad Nacional de Colombia en sus disposiciones de Bienestar y Convivencia. http://www.legal.unal.edu.co/rlunal/home/doc.jsp?d_i=37192

- Consejo Superior Universitario. (2010, 13 de abril). Acuerdo 007 de 2010. Por el cual se determina y organiza el Sistema de Bienestar Universitario en la Universidad Nacional de Colombia. <https://tinyurl.com/ysuyb4a8>
- División de Gestión Documental. (s.f). *Historia de la Universidad Nacional de Colombia vista desde los documentos históricos*. Universidad Nacional de Colombia. <http://www.archivo.bogota.unal.edu.co/pages/historia.php>
- Escalada, M., Fernández, S., Fuentes, M., Koumrouyan, E., Martinelli, M. & Travi, B. (2002). El Diagnóstico Social Proceso de Conocimiento e Intervención Profesional.
- Facultad de Ciencias Sociales y Económicas. (2018). Boletín Bien-Ser. Universidad Nacional de Colombia sede Medellín. <https://tinyurl.com/5em9a8da>
- Gobierno de Colombia. (2019). Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022: Pacto por Colombia, pacto por la equidad. Departamento Nacional de Planeación. Recuperado de: https://ccong.org.co/files/867_at_BasesPND2018-2022.pdf
- Guzmán, G. (2018). *Construccionismo social: qué es, ideas fundamentales y autores*. Psicología y Mente. <https://psicologiaymente.com/social/construccionismo-social>
- Ibáñez, C. (1994). Pedagogía y Psicología Interconductual. *Revista Mexicana de Análisis de la Conducta*, 20 (1), 99-112. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2388813>
- Oficina de Planeación (1996). Reseña Histórica de la Universidad Nacional de Colombia Sede Medellín. <https://planeacion.medellin.unal.edu.co/images/documentos/HistoriaUnalMed.pdf>
- Peiró, R. (2019). Mentor. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/mentor.html>
- Portillo, L. (2010). Los Amautas. Historia de los Pueblos. Artículo. <https://www.historiacultural.com/2010/03/educacion-inca-amautas-yachayhuasi.html>
- Rozas, M. (2002). Una perspectiva teórica-metodológica de la intervención en trabajo social. <https://tinyurl.com/9jsrb8az>
- Universidad Nacional de Colombia. (s.f.). *¿Quiénes somos?* Bienestar Universitario de la Sede Medellín. <https://tinyurl.com/avaumm4c>.
- Urbina, J. & Ovalles, G. (2016). Abandono y permanencia en la educación superior: Una aplicación de la Teoría Fundamentada. *Sophia*, 12(1), 27-37. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4137/413744648003/index.html>

Universidad Nacional de Colombia. (s.f.). *Misión – Visión*. Facultad de Ciencias Sociales y Económicas de la Sede Medellín.

<https://cienciashumanasyeconomicas.medellin.unal.edu.co/institucional/misionvision.html>

Vélez, O. (2003). Reconfiguración del Trabajo Social: perspectivas y tendencias contemporáneas.

Cap. 2.3 Circuitos neurálgicos de actuación profesional: tipos, niveles y modelos (pp. 68-83)

_1ra ed. <https://tinyurl.com/3mk69nkb>

Vicerrectoría de la Universidad Nacional de Colombia. (1991, 9 de julio). Resolución 696.

Mediante el cual se reglamenta la estructura interna de las Divisiones de la Vicerrectoría de

Bienestar Universitario. <http://www.legal.unal.edu.co/sisjurun/normas/Norma1.jsp?i=37192>

Villegas, E. (1993). El trabajador social en el trabajo de grupo. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo*

Social, (2). 119-136. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5865/1/ALT_02_07.pdf

Anexos

Cuestionario Fortalecimiento AMAUTA

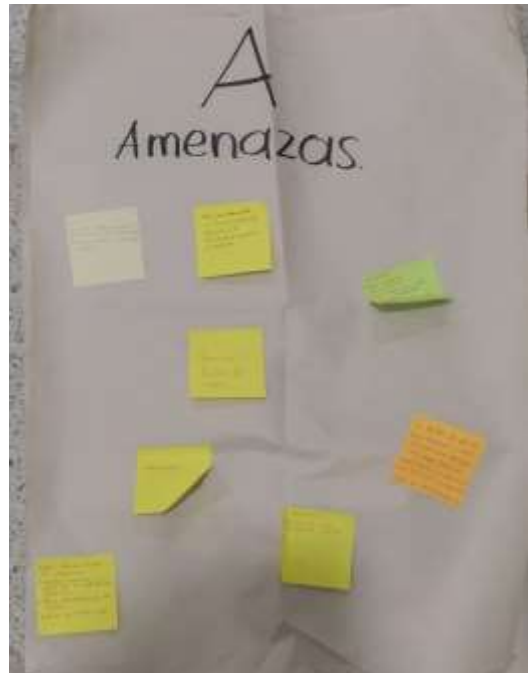
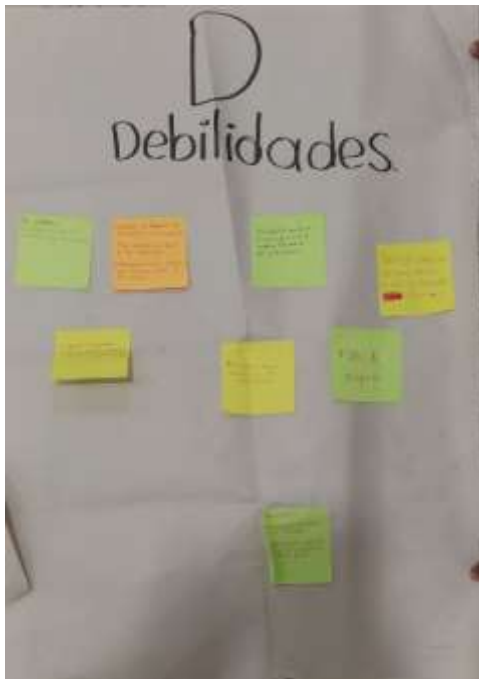
¡Tú opinión es muy importante!

Objetivo: Fortalecer el programa de Mentorías AMAUTA.

La Universidad Nacional de Colombia, como responsable del Tratamiento de Datos Personales, informa que los datos de carácter personal recolectados mediante este formulario, se encuentran bajo medidas que garantizan la seguridad, confidencialidad e integridad y su tratamiento se realiza de acuerdo al cumplimiento normativo de la Ley 1581 de 2012 y de la Política de Tratamiento de Datos de la Universidad Nacional de Colombia. Puede ejercer sus derechos como titular a conocer, actualizar, rectificar y revocar las autorizaciones dadas a las finalidades aplicables a través de los canales dispuestos y disponibles en www.unal.edu.co o e-mail: protecdatos_na@unal.edu.co

- Correo electrónico
- Programa académico: Economía, Ciencia política e Historia
- Semestre
- Desde qué año hace parte del Programa de Mentorías AMAUTA
- Para ti qué significado contiene el Programa de Mentorías AMAUTA
- Qué le motiva a ser parte del Programa de Mentorías AMAUTA
- Qué le desmotiva del Programa de Mentorías AMAUTA
- Cuéntanos qué talleres, conversatorios, charlas, le sería útil y necesario que se gestionarán desde el Programa de Mentorías AMAUTA
- Qué le mejoraría (agregarías, ajustarías u omitirías) al Programa de Mentorías AMAUTA

Matriz DOFA



Introducción

El siguiente informe de gestión expone lo realizado en la práctica profesional II y III en la Universidad Nacional de Colombia Sede Medellín, la cual se ubica en la Dirección de Bienestar de la Facultad de Ciencias Humanas y Económicas. El objetivo central de la práctica fue promover la adaptación integral a la vida universitaria de los estudiantes de primer ingreso, a través del Programa de Mentorías AMAUTA, por lo tanto, se encaminan estrategias comunicativas para su difusión, estrategias de capacitación y formación para los mentores que hacen parte, además del fortalecimiento del tejido social y redes de apoyo, a través de técnicas interactivas; transitando además por las acciones concretas realizadas, los logros, acciones de mejora y reflexiones finales.

La intervención se viene gestando a través del método clásico de Trabajo Social de Grupos, ya que durante todo el proceso de intervención y en los encuentros propuestos prevalece la esencia de grupo, es por ello que se decide trabajar con dicho método siendo pertinente para la generación de confianza y participación colectiva. Por lo tanto, las acciones que se vienen desarrollando en el caminar de la práctica permite la construcción colectiva, aprendizaje y desaprendizaje sobre el acompañamiento y apoyo de la mentoría, además de fortalecer las habilidades sociales y comunicativas de quienes hacen parte.

A continuación, se expondrá la tabla con las actividades llevadas a cabo en el Programa de Mentoría AMAUTA, durante toda la práctica, dónde serán desglosadas más adelante, permitiendo conocer el objetivo al cual respondieron.

Programa de Mentorías AMAUTA			
Momento	Actividades	Población objeto	Recursos
<ul style="list-style-type: none"> • Creación y difusión de pieza gráfica informativa. • Video explicando el programa de mentorías Amauta. • Integración experiencial de apertura al 	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de cronograma de actividades a realizar durante el semestre. • Exposición de la convocatoria del Programa de Mentorías AMAUTA. • Inscripción de mentores, tanto antiguos como nuevos ingresos. 	Estudiantes de la Facultad de Ciencias Humanas y Económicas	<ul style="list-style-type: none"> • Computador, bases de datos, formulario de inscripción de mentores y estudiantes admitidos, celular, minutos. • Comunicadora de la Facultad, Practicante de TS

<p>programa de mentorías.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asignación de mentores a estudiantes tutorados. • Seleccionar temas. • Gestionar recursos materiales y humano. • Difusión de capacitaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Limpieza de bases de datos de estudiantes de recién ingreso. • Encuentro informativo con estudiantes de primer ingreso sobre el programa de mentorías (objetivo- alcance- beneficios) • Encuentro informativo para estudiantes mentores sobre el programa de mentorías (objetivo- alcance- beneficios- formatos). • Encuentro vivencial para la asignación de estudiantes tutorados a mentores y de apertura al Programa de Mentorías AMAUTA, primer encuentro de estudiantes de primer ingreso y mentores. • Formación a mentores de nuevo ingreso y a mentores antiguos que no cumplen con el 100% de asistencia a talleres, en habilidades del futuro que propone “World Economic Forum” • Conferencias y espacios de encuentro con expertos en el tema de mentorías. • Encuentros entre estudiantes tutorados y mentores, se proponen mínimo 4 en el semestre, los demás son de acuerdo con la disponibilidad de ambos. (Registro en el formato de mentorías AMAUTA). 		<ul style="list-style-type: none"> • Información para la pieza gráfica, correos institucionales y redes sociales de la Facultad. • Papel periódico, hojas de block, marcadores, lana de colores, palitos de madera, plastilina, colores, tijeras, cinta y lápices. • Instalaciones de la Facultad. • Computador, internet, presentación digital. • Afiches informativos. • Dinámicas grupales.
---	---	--	--

	<ul style="list-style-type: none">• Integración mensual entre tutorados, mentores y coordinadores del programa.• Reuniones con el equipo de dirección de bienestar y los mentores, para observar avances, fortalezas, ideas y aspectos por mejorar.• Seguimiento constante al proceso, a través de la revisión de formatos de mentorías, donde se consignan aspectos relevantes dentro de la atención que reciben los estudiantes tutorados, sus necesidades y expectativas, de allí surgen nuevos proyectos, programas, conexiones y redes, entre dependencias y otros.• Capacitación en rutas de atención en caso de violencia basada en género o sexual.• Cualificación en sistema de alertas tempranas. guías para situación de riesgo.• Clausura del Programa de Mentorías AMAUTA al finalizar cada semestre.		
--	---	--	--

Objetivo general

Promover la adaptación integral a la vida universitaria de los estudiantes de primer ingreso, a través del Programa de Mentorías AMAUTA de la Facultad de Ciencias Humanas y Económicas de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Medellín.

Objetivos

1. Incentivar la participación en estudiantes de primer ingreso y de quinta matrícula de la FCHE en el Programa de Mentorías AMAUTA.

Para dar cumplimiento con dicho objetivo se llevaron a cabo las siguientes actividades

- Presentación de AMAUTA por medio de difusión de pieza, informativa a través de redes y correo electrónico institucional, también se realizaron saloneos informativos sobre el Programa de Mentorías AMAUTA sus beneficios y aportes.
- Clausura y certificación mentores semestre 2022-1, allí se realizó el cierre del proceso realizado en el semestre 2022-1, además se les entregó el certificado para quienes cumplieron con más del 80% de asistencia en los talleres de habilidades sociales.
- Asignación tutorados a mentores semestre 2022-1, se realizó de forma presencial el día de la inducción, allí a cada estudiante de primer ingreso tuvo la oportunidad de conocer y contar con un estudiante mentor quienes están en quinto semestre en adelante.
- Talleres formativos para mentores – 2 Ciclos en el semestre (8 talleres habilidades sociales); se realizan dos veces por semestres, para quienes no puedan participar en un horario lo puedan realizar en el siguiente y, contar con el certificado en habilidades sociales, siento el trabajo en equipo y la comunicación asertiva la más trabajadas.
- Conocer desarrollo del proceso de mentorías mediante la virtualidad (cada 15 días), cada mentor da cuenta de su proceso, por medio del correo y/o WhatsApp, de lo que ha realizado, cuantos encuentros ha llevado a cabo con su tutorado y cuales son las preguntas más recurrentes, esto con el fin de generar otras estrategias para resolver futuras preguntas de estudiantes de primer ingreso.
- Fortalecer redes de apoyo en AMAUTA, por medio de actividad de integración presencial mentores y tutorados; allí se realizaron técnicas interactivas con el fin de

generar acciones de mejora para el programa y trabajar el acercamiento con el otro, cómo nos estamos comunicando con el otro fue el tema en el que se profundizó.

- Clausura y certificación mentores semestre 2022-1, a inicios del semestre 2022-2 se realizó la clausura del semestre anterior en forma de ritual, agradeciendo por labor llevada a cabo; también se realizó la entrega de los mentores que cumplieron con el 80% o más de la asistencia en los talleres de habilidades sociales.
 - Encuentro asignación de Mentores y Tutorados, para el semestre 2022-2 la asignación se realizó de forma presencial en un encuentro de acercamiento, de compartir quienes somos y porque decidimos estar allí, en dicho lugar, cada mentor exponía el por qué eligieron el programa al que pertenecían y cual era su fuerte, además de sus hobbies; después con lo escuchado cada chico de primer ingreso elegía quien sería su mentor. Lo anterior se realizó con el fin de que hubiese una cercanía entre ellos.
 - Encuentro seguimiento de Mentores y Tutorados (mensualmente), los encuentros se llevan a cabo de forma presencial con el objetivo principal de conversar sobre su proceso de acompañamiento desde el mentor y también del tutorado, además de fortalecer las redes de apoyo entre ellos, por medio de técnicas interactivas que permitan reflexionar mientras se crea, se juega y se conversa.
 - Conversatorio- Hablemos sobre tránsitos de la vida "¿Qué se siente vivir lejos de la familia?" La actividad se planeó de forma que los participantes pudiesen expresar, por medio del arte sus sentires en el cambio que implica ser y estar en la universidad.
 - Visita guiada a la Gobernación de Antioquia. El objetivo principal fue crear sinergia entre ambas instituciones, además de abrir camino para que otros estudiantes puedan ser y hacer parte de dicha institución. Por último, conocer a grandes rasgos el trabajo llevado a cabo por el Departamento Administrativo de Planeación de la Gobernación de Antioquia, además de las labores que ejecutarían ellos como profesionales allí.
2. Propiciar espacios de capacitación a estudiantes de primer ingreso para la apropiación de los procesos administrativos FCHE.

- Capacitación Sistema de Información Académica – Mentores. Se realiza el encuentro en conjunto con el Sistema de Información Académica (SIA) con el fin que los estudiantes tengan conocimiento de los procesos, tramites, documentación y demás sobre todo lo que tiene que ver con su programa académico, papa, papi, entre otros.
 - Capacitación ORI (Oficina Relaciones Interinstitucionales). Se realiza el encuentro en conjunto con la oficina de relaciones internacionales (ORI) con el fin que los estudiantes tengan conocimiento de los procesos, tramites, documentación y demás para realizar un intercambio nacional e internacional.
 - Capacitación tramites académico-administrativos. De la mano de la oficina de asuntos estudiantiles se logra realizar la capacitación tramites académico-administrativos teniendo en cuenta que el semestre 2022-2 ya no tienen garantías de ningún tipo, además de que se debe respetar las fechas estipuladas en el calendario académico, se ejecutó con el fin de que los estudiante tuviesen clara dicha información, además conocer muy bien las fechas para llevar a cabo cada tramite como: cancelación de materia, cancelación de semestre, tomar otras materias, etc.
3. Promocionar los diferentes estímulos ofrecidos por la FCHE a estudiantes de primer ingreso para una mejor adaptación a la vida universitaria.
- Conocer el campus por medio de una carrera de observación para estudiantes de primer ingreso del semestre 2022-1, por medio de pistas que fueron entregadas a los estudiantes de primer ingreso fueron conociendo los lugares de interés para ellos, a medida que lo iban resolviendo los iba guiando al lugar correspondiente.
 - Pregúntame por el trámite 2022-2, fueron jornadas que cada dependencia de la FCHE realizaba en el Aula de Aprendizaje (punto visible) con el fin de que los estudiantes pudiesen despejar dudas, saber cómo realizar un tramite y conocer los servicios y beneficios para ellos.
 - Encuentro informativo para tutorados nuevos. El día 9 de agosto a las 10 am con los estudiantes de primer ingreso, se lleva a cabo la primera reunión (encuentro) presencial con los tutorados nuevos que harán parte del programa de mentorías, por

medio de talleres experienciales que les permitió interiorizar el objetivo central de AMAUTA. 4 estudiantes asistieron.

- Encuentro informativo para mentores nuevos. El día 9 de agosto a las 2 pm, se lleva a cabo la primera reunión (encuentro) presencial con los mentores nuevos que harán parte del programa de mentorías, por medio de talleres experienciales que les permitió interiorizar el objetivo central de AMAUTA. 7 estudiantes asistieron.
- Salida pedagógica Estación Agraria Paysandú. El objetivo principal de la salida fue fortalecer las redes de apoyo entre los integrantes de Amauta y el equipo de Bienestar, además de agradecer a los mentores que han compartido sus saberes con otros, por ser y estar como voluntario en Amauta; la salida fue en pro de resaltar tan bella labor que han hecho hasta hoy, también de motivarles a seguir construyendo con Amauta. Por último, de conocer una de las estaciones que pertenecen a la Universidad.
- Atención en primera escucha. Espacio de escucha activa que permite a la persona que lo requiera acercarse a conversar sobre sus sentires y emociones en el momento, lo que le pesa y le afecta.

Reflexión

En febrero de 2022 inicia formalmente el caminar de la práctica profesional II y III, cargada de aprendizajes y desaprendizajes. Desde la profesión/disciplina del Trabajo Social se ha generado en la Dirección de Bienestar un acompañamiento integral y humanizado en administrativos, docentes y específicamente a estudiantes desarrollando espacios cercanos y de escucha activa a realidades individuales, fortaleciendo el lazo social y la red de apoyo, además de ampliarla, permitiendo tener una mirada holística e integral de las realidades que se van presentando día a día, teniendo en cuenta los cambios constantes del contexto inmediato.

Dicha experiencia permite ampliar y conversar con las diferentes profesiones como lo son: Economía, Historia, Ciencia Política, Psicología y demás; posibilitando conocer de cerca las miradas de cada profesional en formación, además aportar allí una parte de crecimiento con el Programa de Mentorías AMAUTA, como quienes ya están ejerciendo (compañeros de trabajo), posibilitando el trabajo conjunto e interdisciplinario compartiendo cosmovisiones de las vivencias

que se gestan en el transcurso de los días en un espacio de estudio, protector, aprendizaje, deconstrucción, etc. Lo anterior enriquece el accionar del Trabajo Social, además de contar con diferentes lecturas del contexto en el cual se halla inmerso, expandiendo sus conocimientos.

En este proceso formativo pude reflexionarme sobre cómo espero desempeñarme como Trabajadora Social, ya que el ámbito de educación, además de lo organizacional/administrativo ha sido una experiencia nueva que me ha permitido evidenciar hacía donde proyectar mi caminar como profesional, ya que me ha gustado el accionar en dicho campo de práctica, me permite tanto interactuar con otros y otras como conversar, gestionar, ejecutar diversas actividades; también he identificado fortalezas como la cercanía, la proyección de confianza, el trabajo con grupos y el fortalecimiento de las redes de apoyo, por otra parte se encuentran las dificultades como la gestión y convocatoria por factores como el tiempo, el diseño de las piezas para la difusión, el espacio, entre otros aspectos logísticos.

Teniendo en cuenta lo anterior, es necesario una mejor organización del tiempo mayor construcción de puentes con otras entidades que pueda aportar al bienestar y fortalecimiento del proyecto AMAUTA y en general de la práctica.

Estar de frente con la realidad vivida por cada una de las personas que hicieron parte de este proceso, conocer sus experiencias, saberes, conocimientos, necesidades, dolores, preocupaciones, entre otras cuestiones a nivel íntimo, permite la reflexión constante, además de la lectura crítica de cada una de las realidades, generando y posicionando el quehacer profesional de forma crítico-reflexivo, también posibilitando constantes cuestionamientos sobre cómo se está interviniendo, además de la postura ético-política, tanto profesional como persona, ya que en lo realizado durante la práctica siempre estuvo latente la acción sin daño, la intencionalidad primordial es el apoyo en pro de un mejor bienestar de vida y buen vivir.

Por lo tanto, la mirada estuvo desde adentro hacía afuera, evaluando constantemente el accionar realizado. Este caminar, extendió los conocimientos y saberes que se traían desde la academia y diversas experiencias, permitiendo conocer y tener otras formas de intervenir (como las técnicas interactivas); además de una lectura amplia y diferente de las personas participantes,

posibilitando despojarse del tecnicismo y apropiándose de lo relacional y humano, lo que realmente nos une, ya que todos y todas somos parte de un tejido donde se forma un retazo con diversas experiencias, vivencias, conocimientos y saberes.

Finalmente, con este proceso se abre camino tanto para mí como profesional en formación y a punto de graduarme, como para la universidad específicamente el Departamento de Trabajo Social, ya que es el primer convenio de práctica de Trabajo Social con la Universidad Nacional de Colombia Sede Medellín puntualmente en la Dirección de Bienestar de la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas, esta experiencia es una apertura para la continuidad y/o generación de convenios de futuras prácticas profesionales.

Reflexión de lo realizado

Durante que se estuvo de bruces con el Programa de Mentorías AMAUTA, se logra un acercamiento hacia los estudiantes, despertando interés por ser y estar en el Programa, además de apoyar a cerrar la brecha que existe entre los estudiantes y administrativos, permitiendo el dialogo constante y la apertura para escuchar propuestas desde ellos, que se generaron en los encuentros realizados.

El Programa, permite la inserción a la vida universitaria de una forma amena, ya que el acompañamiento es integral (de estudiantes para estudiantes) quienes también pasaron por ser de primer ingreso y ya cuentan con una experiencia amplia de ser y estar en la universidad, además de los tramites que ello conlleva y de las preguntas que puedan surgir, tanto académicas como de la vida, ya que gran parte de los estudiantes son de otros lugares del país.

La participación activa por parte de algunos de ellos, muestra el compromiso y amor por lo que hacen, ya que realizar el voluntariado en AMAUTA requiere de tiempo, responsabilidad, disposición, paciencia y pasión, para acompañar a otros y permitir ser acompañado en su transitar por la universidad.

Por otra parte, este Programa permite el fortalecimiento en las redes de apoyo, ampliar el circulo social, además de expandir las perspectivas de vida conociendo de cerca personas de otros lugares del país y programas académicos distintos, interactuando y compartiendo con otros.

Finalmente, AMAUTA debe seguir avanzando, fortaleciéndose y creciendo como Programa, uno de los retos que tiene es llevar a cabo estrategias de comunicación y difusión para

que el Programa llegue a más personas, además de seguir navegando en el cambiante contexto de una institución pública y de las necesidades que van emergiendo con el paso de los días.

Anexos actividades realizadas

Anexo 1

Capacitación ORI (Oficina Relaciones Interinstitucionales)



Anexo 2

Conversatorio Masculinidades Corresponsables



Anexo 3

Conversatorio- Hablemos sobre tránsitos de la vida "¿Qué se siente vivir lejos de la familia?"



Anexo 4

Celebración cumpleaños administrativos



Anexo 5 y 6

Saloneo Violencias Basadas en Género (VBG)



Anexo 7

Gestión, preparación y ejecución Cine Foro FCHE



Anexos plan de intervención

Anexo 1.2

Presentación AMAUTA.

Clausura y certificación mentores semestre 2021-2

Asignación tutorados a mentores semestre 2022-1.



Anexo 1.2

Carrera de observación para estudiantes de primer ingreso del semestre 2022-1.



Anexo 1.3

Talleres formativos para mentores – 2 Ciclos en el semestre
(8 talleres habilidades blandas)

CAJA DE HERRAMIENTAS PARA LA VIDA
AMAUTA Equipo de Mentorías FCHE
Formación intensiva-marzo
#EducaFCHE

Meets: **SABIDURÍA EN MOVIMIENTO**

Módulos conceptuales:

- Elaboración de Materiales
- Elaboración de herramientas de acompañamiento
- Elaboración de herramientas de acompañamiento
- Elaboración de herramientas de acompañamiento

Habilidades comunicacionales:

- Escucha activa
- Empatía
- Lenguaje verbal
- Comunicación asertiva
- Resolución de conflictos
- Trabajo en equipo

DE ORUGA A MARIPOSA:

- Huevos
- Larva
- Oruga
- Pupa
- Mariposa

CAJA DE HERRAMIENTAS PARA LA VIDA
AMAUTA Equipo de Mentorías FCHE
Talleres dirigidos a mentores
Formación intensiva - 31 de mayo de 2022
#EducaFCHE

Horarios:

Taller 1 y 2 Taller 1: 8:00 a 9:00 a.m. Taller 2: 9:00 a 10:00 a.m.	Taller 3 y 4 Taller 3: 10:00 a 11:00 a.m. Taller 4: 11:00 a 12:00 m.
Taller 5 y 6 Taller 5: 2:00 a 3:00 p.m. Taller 6: 3:00 a 4:00 p.m.	Taller 7 y 8 Taller 7: 4:00 a 5:00 p.m. Taller 8: 5:00 a 6:00 p.m.

Meets: **SABIDURÍA EN MOVIMIENTO**

Coordinadora: Dirección de Bienestar Correo: fchevib@med.unal.edu.co

Instituto de Ciencias, Filosofía y Humanidades
Unal Med

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

Anexo 1.4

Fortalecer redes de apoyo en AMAUTA.

Actividad de integración presencial mentores y tutorados.

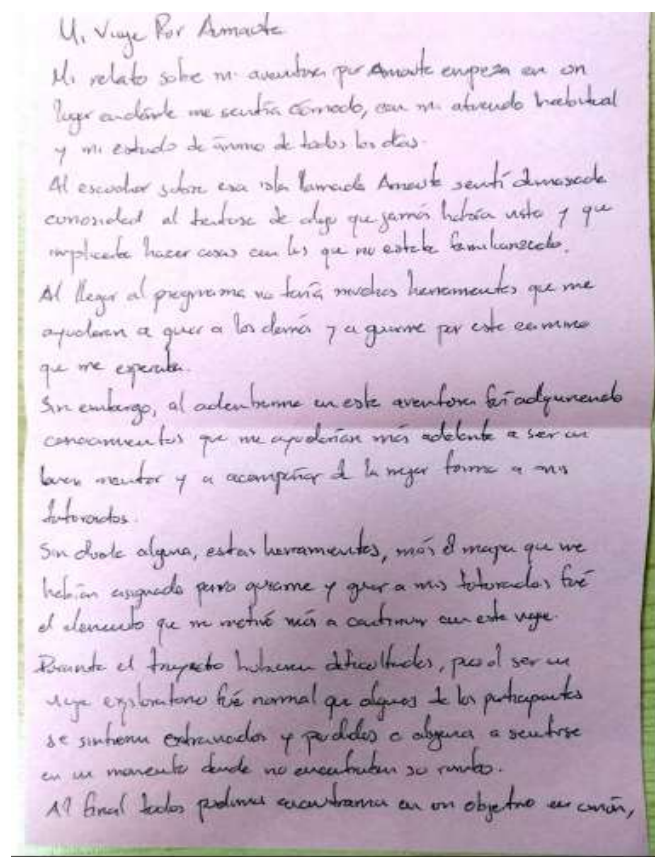


Anexo 1.5



Anexo 1.6

Clausura y certificación mentores semestre 2022-1.



Anexo 1.7

Encuentro informativo mentores nuevos



Anexo 1.8

Encuentro asignación de Mentores y Tutorados



Anexo 1.9

Encuentro seguimiento mensual (septiembre, octubre, noviembre y diciembre) de Mentores y Tutorados





Anexo 1.10

Formación en habilidades sociales para estudiantes mentores





Anexo 1.11

Salida pedagógica: Estación Agraria Paysandú, para Mentores y Tutorados de Amauta



Anexo 1.12

Visita guiada a la Gobernación de Antioquia

