



Informe de gestión de la Práctica profesional de Trabajo Social
Corporación Universitaria Americana sede Medellín
Febrero 2022 – mayo 2023

Yeny Alejandra Arenas Suaza

Informe de práctica para optar al título de Trabajadora Social

Leidy Fhaisuly García Betancur, Magister en Gerencia de Empresas Sociales para la Innovación
Social y el Desarrollo Local

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

Cita

(Arenas Suaza, 2023)

Referencia

Arenas Suaza, Y. (2023). *Protocolo prevención de violencias: informe de gestión práctica profesional II y III de Trabajo Social en la Corporación Universitaria Americana*. [informe de práctica]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.

Estilo APA 7 (2020)



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

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

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

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.

Agradecimientos

Deseo agradecer inicialmente a la Corporación Universitaria Americana por darme la oportunidad de aprender y crecer a nivel profesional, académico, pero sobre todo personal; a los compañeros que me acogieron en este camino y me apoyaron siempre que lo necesite.

De manera especial agradezco a la jefe del departamento María Edith Morales quien con su comprensión y asertividad favorecieron mi proceso formativo, y finalmente, gracias, profesora Leidy Fhaisuly García por asesorar este proceso, comprender y animar mí formación profesional.

Tabla de Contenido

Resumen	7
Abstract	8
1 Contexto Institucional	9
2 Justificación.....	11
3 Objetivos	13
3.1 Objetivo general	13
3.2 Objetivos específicos.....	13
4 Trabajo Social en la Corporación Universitaria Americana	14
5 Gestión Realizada desde la Práctica Académica.....	16
5.1 Apoyo al Proceso de Desarrollo Humano	16
5.1.1 Funciones en la práctica	16
6 Diseño de Protocolo de prevención y atención de violencias basadas en género	21
7 Marco Referencial	22
7.1 Referente normativo	22
7.1.1 Referente Legal Nacional contra la Violencia de Género	22
7.1.2 Referente Normativo Institucional	24
7.1.3 Referente Teórico	26
7.1.4 Referente Conceptual	27
8 Sujetos de Intervención	33
8.1 Plan Operativo.....	33
8.2 Cronograma de Actividades	35
8.3 Resultados Esperados.....	36
Referencias	38
Anexos.....	41

Lista de tablas

Tabla 1 Plan operativo del protocolo de prevención y atención de violencias basadas en género	33
Tabla 2 Cronograma de actividades del protocolo de prevención y atención de violencias basadas en género	35
Tabla 3 Resultados esperados del protocolo de prevención y atención de violencias basadas en género	36

Lista de figuras

Figura 1 Mural memoria y conflicto 1.	17
Figura 2 Mural memoria y conflicto 2.	17
Figura 3 Museo Resignificación de memoria 1.	18
Figura 4 Museo Resignificación de memoria 2.	18

Resumen

El presente trabajo da cuenta del proceso de practica solidaria y profesional de Trabajo Social de la Universidad de Antioquia en la Corporación Universitaria Americana, específicamente en el área de Bienestar Institucional, ligado a la línea de desarrollo humano durante el año 2022 y 2023. Bienestar es el área encargada de generar estrategias complementarias a la formación profesional para los estudiantes de pregrado y posgrados de la institución.

Dicho esto, las acciones de intervención realizadas durante el período de prácticas se concentraron en la identificación de fenómenos sociales que no habían sido expuestos anteriormente, mediante la implementación de acciones como murales informativos, talleres psicosociales, exposición fotográfica, entre otras. Como eje central de intervención en el período de práctica profesional, se realiza un protocolo para la prevención y atención de violencias basadas en género, guiada por la guía de lineamientos para instituciones de educación superior expedida por el Ministerio de Educación de Colombia en el año 2022.

Palabras clave: práctica, trabajo social, educación.

Abstract

The present work accounts for the process of solidarity and professional practice of Social Work of the University of Antioquia in the American University Corporation, specifically in the area of Institutional Well-being, linked to the line of human development during the year 2022 and 2023. Well-being is the area in charge of generating complementary strategies to professional training for undergraduate and postgraduate students of the institution.

That said, the intervention actions carried out during the internship period focused on the identification of social phenomena that had not been previously exposed, through the implementation of actions such as informational murals, psychosocial workshops, photographic exhibition, among others. As a central axis of intervention in the professional practice period, a protocol for the prevention and care of gender-based violence was drawn up, guided by the guideline for higher education institutions issued by the Colombian Ministry of Education in 2022.

Keywords: practice, social work, education.

1 Contexto Institucional

La Corporación Universitaria Americana es una institución de educación superior registrada con el código institucional SNIES 9119 del año 2006, otorgado por el Ministerio de Educación Nacional, con sede principal en Barranquilla, creada con un fuerte componente social que se declara a través de la misión institucional, donde se afirma que:

La Corporación Universitaria Americana, está comprometida con la formación de seres humanos integrales, competentes y emprendedores, mediante procesos de docencia, investigación y proyección social, manifiestos a nivel nacional e internacional, a través de propuestas académicas de alta calidad, sostenibles en diferentes niveles y modalidades de la Educación Superior, para contribuir a la construcción de una sociedad más justa, equitativa e incluyente. (Corporación Universitaria Americana, 2021, p. 4)

De acuerdo con la información Institucional de la Corporación (2019), la institución para el año 2008 decide expandir su oferta académica y abrir una sede en Medellín, de manera posterior, da apertura a sede también en Montería. La corporación ha tenido un alto crecimiento en los últimos años, lo que le ha permitido favorecer procesos de educación y profesionalización a personas de los estratos 1, 2 y 3 de diferentes zonas del país; además, de acreditar programas en sus sedes de Barranquilla y Medellín, con la calificación de alta calidad otorgada por el Ministerio de Educación Nacional.

Para el año 2022, en la sede Medellín, lugar de la práctica, se ofertaron 16 programas de pregrado de los programas de: Derecho, Psicología, Licenciatura en Educación de la Primera Infancia, Ingeniería de Sistemas, Administración de Empresas, Técnico Profesional en Procesos Contables, Tecnología en Gestión Contable, Contaduría Pública, Técnico Profesional en Procesos Logísticos y de Comercio Exterior, Tecnología en Gestión Logística y de Comercio Internacional, Negocios Internacionales, Técnica Profesional en Procesos Logísticos y Hoteleros, Tecnología en Gestión de Turismo y Hoteles y Administración Turística y Hotelera; estos últimos por ciclos propedéuticos, adicional, en modalidad distancia cuenta con Administración Pública y Comunicaciones y Marketing.

La misión institucional de la Corporación Universitaria se materializa principalmente a través de diversos procesos como Investigación, Inclusión y Retención, Extensión y Proyección

Social; y Educación y Formación, no obstante, Bienestar Institucional, área donde se inserta principalmente esta práctica profesional, apoya la gestión de acciones orientadas a la materialización directa con los estudiantes del eje misional de formación integral e inclusión.

2 Justificación

La Corporación Universitaria Americana es una institución de educación superior privada que nace inicialmente en Barranquilla, registrada con el código institucional SNIES 9119 del año 2006, otorgado por el Ministerio de Educación Nacional; después del año 2008 se instala una nueva sede en el centro de la ciudad de Medellín con oferta de programas de pregrado, Contaduría Pública, Administración de Empresas, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Industrial, Derecho y Negocios Internacionales, la institución tiene un crecimiento paulatino en los últimos años que le permite ampliar su oferta académica y fortalecer los procesos de calidad y acreditación de programas.

La Americana se funda con un fuerte componente social tras la premisa de una educación inclusiva pues su oferta va dirigida inicialmente a la población de estratos 1, 2 y 3, para la cual ofrece subsidios, flexibilidad horaria y beneficios asociados a la integridad del ser. Dentro de la institución el área de Bienestar Institucional cuenta con una línea de trabajo basada en el desarrollo humano, que con un enfoque preventivo genera acciones de promoción de la salud mental y prevención de la deserción de estudiantes; dentro de las estrategias que implementa Desarrollo Humano tiene como reto fortalecer las estrategias de sensibilización sobre violencias basadas en género.

Las violencias basadas en género son un fenómeno cuyo impacto social se ha visto invisibilizado en la historia, sin embargo, en las últimas décadas en el mundo se han presentado movimientos sociales que favorecen la visibilización, mitigación y seguimiento a los casos reportados, no obstante, aún es mucho lo que queda por hacer, pues se hace constante ver violencias en todos los ámbitos sociales que suelen ser normalizadas, ya que responden a una cultura patriarcal. Las instituciones de educación superior no son ajenas a este fenómeno y durante los últimos años se han venido conociendo casos en diferentes instituciones a nivel nacional que generan la alerta y hacen necesario poner hincapié en el tema.

El Ministerio de Educación Nacional de Colombia el 22 de julio de 2022 mediante la resolución 014466 Lineamientos de violencias de género en las instituciones de educación superior, determina la necesidad de crear y/o actualizar protocolos para la prevención, atención y seguimiento a las violencias basadas en género; es por esto, que el objeto principal de la práctica profesional es actualizar a los nuevos lineamientos técnicos, el protocolo de prevención de

violencias basadas en género para la Corporación Universitaria Americana así como apoyar las estrategias de prevención.

3 Objetivos

La finalidad del Protocolo de prevención y atención de violencias basadas en género se resumen en los objetivos descritos a continuación.

3.1 Objetivo general

Generar espacios de sensibilización y educación sobre las violencias basadas en género con la comunidad institucional de la Corporación Universitaria Americana sede Medellín.

3.2 Objetivos específicos

- Actualizar el protocolo de prevención de violencias basadas en género para la Corporación Universitaria Americana sede Medellín, acorde con la normativa vigente.
- Planear y ejecutar actividades de sensibilización sobre violencias basadas en género para la comunidad académica.
- Generar un instrumento de seguimiento a los casos de violencias basadas en género.

4 Trabajo Social en la Corporación Universitaria Americana

El Trabajo Social en la Corporación Universitaria Americana se encuentra específicamente ligado al área de Bienestar Institucional, área conformada por un equipo interdisciplinar donde se encuentran enfermera, psicólogos, medico, licenciado en deportes, trabajador social y administrador de empresas, que atiende de manera conjunta las necesidades de la comunidad institucional, de estudiantes, docentes, colaboradores y egresados, con especial énfasis en estudiantes.

La política que orienta esta labor profesional, tiene como objetivo general la permanencia estudiantil y la formación integral de la población, que se materializa mediante un encadenamiento estratégico desplegado en el Plan de desarrollo 2021- 2025 de la Corporación Universitaria Americana donde la política de Bienestar institucional e inclusión cuenta con 5 objetivos estratégicos, 6 programas, 14 proyectos y 50 indicadores diseñados para implementar estrategias en favor del desarrollo humano, el mejoramiento de la calidad de vida, la construcción de comunidad, la formación integral, la prevención de la deserción, la promoción de la permanencia y graduación oportuna, así como garantizar las acciones de inclusión, diversidad y equidad, en términos del acompañamiento estudiantil. Como se mencionó anteriormente, la institución muestra un interés particular por los procesos de inclusión y desarrollo social por lo cual realiza un proceso de entrevista y caracterización estudiantil que permite conocer e identificar particularidades de la población que conllevan a la generación de estrategias pertinentes a las necesidades de los estudiantes; al consultar los informes de caracterización de los últimos semestres (2020, 2021-1 y 2021-2) se evidencio que alrededor de un 13% de la población se identifica como víctima de conflicto armado, a su vez un 8,1% manifiesta haber sido víctima de cualquier tipo de violencia, 6,1% refiere contar con una condición de discapacidad, 7,1% se reconocen como miembros de un grupo étnico, afrocolombiano, indígena, raizal u otro, por mencionar algunos datos; el conocimiento de estas características ligado al conocimiento de las acciones realizadas por las diferentes líneas de trabajo de Bienestar y en particular de desarrollo humano, favoreció la creación de estrategias alrededor de temáticas poco abordadas; el Trabajo Social en la Corporación tiene la oportunidad de implementar acciones con enfoque social entorno a fenómenos sociales que no han sido abordados desde lo colectivo y lo individual.

Proponer acciones alrededor de la familia como primer espacio de socialización humana y red de apoyo para el desarrollo humano y la permanencia estudiantil, hablar de las violencias, memoria y conflicto como un fenómeno que atañe a todos y en particular con mayor crudeza a los estratos bajos; contemplar la diversidad como una oportunidad de aprender y crecer en construcción con los otros, son el espacio que el Trabajo Social tiene dentro de la institución y específicamente que desde la Coordinación de Desarrollo Humano dependencia de Bienestar Institucional, tiene la oportunidad de apoyar, a través de intervenciones psicosociales, en las que necesariamente el Trabajo Social tiene un rol protagónico.

Dentro de la Corporación ha habido pocas trabajadoras sociales, siempre ligadas al área de Bienestar Institucional, actualmente, el Trabajo Social en la institución se viene ganando espacios y un mayor reconocimiento, gracias a la gestión de practicantes universitarios anteriores que han aportado a la configuración de un equipo psicosocial que esta en fortalecimiento. Las acciones en su mayoría se direccionan de manera integral entre psicólogos y trabajadores sociales, no obstante, aún es preciso fortalecer ese rol del trabajador social dentro de la institución y específicamente del área, como apoyo y gestor de acciones sociales.

Para el trabajo social es importante favorecer procesos de integración dentro de la institución con otras áreas del saber, en pro del desarrollo integral de los estudiantes, que permitan visibilizar y potenciar el enfoque social con perspectiva de trabajo colaborativo, todo esto con el fin de generar espacios de reconocimiento y construcción a través de la diferencia. Es indispensable que desde la profesión se permita integrar el conocimiento propio sobre el contexto y los grupos sociales a las dinámicas de la Corporación como espacio educativo, actualmente, se encuentran en crecimiento las intervenciones psicosociales, gracias a la visibilidad que se ha dado del trabajo articulado entre diferentes áreas del saber; es un reto demostrar que la visión del trabajo social es un eje fundamental que permite la lectura de contextos y las intervenciones intencionadas.

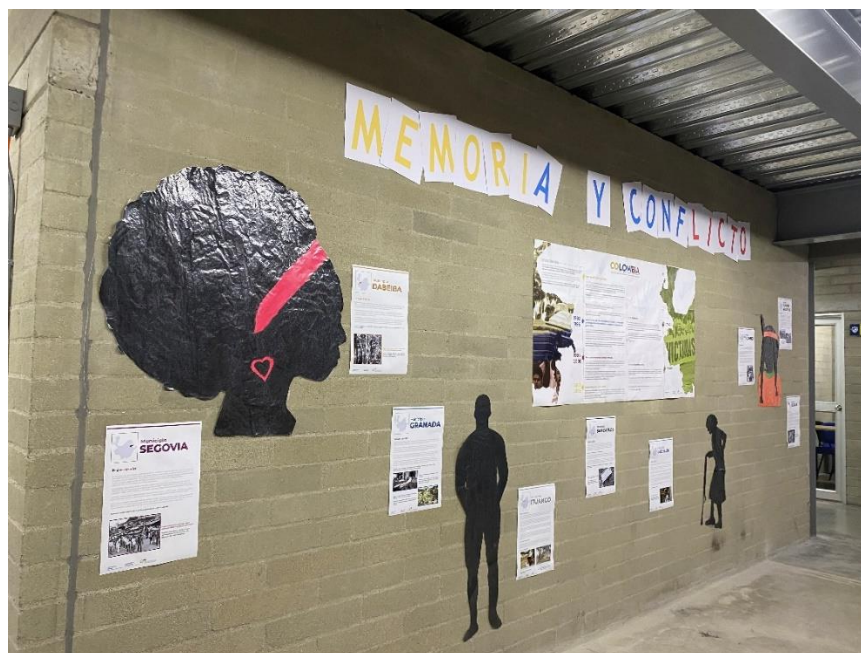
5 Gestión Realizada desde la Práctica Académica

Durante todo el proceso de práctica profesional comprendido de febrero de 2022 a abril de 2023, que se llevó a cabo en la Corporación Universitaria Americana, se apoyó el proceso de Bienestar Institucional en las diversas áreas específicamente en el área de Desarrollo Humano, con acciones que apuntaron a la permanencia estudiantil y la mejora de la calidad de vida de la comunidad institucional, y es en ese sentido, que se especifican a continuación las actividades realizadas en el marco de la práctica y sus resultados:

5.1 Apoyo al Proceso de Desarrollo Humano

5.1.1 Funciones en la práctica

- Realizar informes de caracterización de manera semestral: Bienestar Institucional y específicamente la línea de Desarrollo Humano, se encarga de realizar el proceso de entrevista a aspirantes, acción que en conjunto se realiza con la caracterización de estos; el instrumento de caracterización permite conocer las necesidades de los estudiantes para generar estrategias de intervención oportunas y pertinentes para la población, dicho esto, se realiza un informe con esos hallazgos y se generan acciones de intervención.
- Realizar procesos de inclusión para el reconocimiento de comunidades diversas: dentro de las acciones de mayor relevancia como estrategia de intervención se realiza una semana de resignificación de la memoria, ya que como resultado del informe de caracterización (2022-1) se evidencia que aproximadamente un 8% de la población estudiantil de nuevo ingreso se reconoce como víctima de conflicto armado.
- **Murales sobre conflicto armado colombiano:** estrategia que permite el reconocimiento de la historia colombiana, con énfasis en los municipios antioqueños, donde se vivió mar fuertemente las oleadas de violencia.

Figura 1*Mural memoria y conflicto 1.***Figura 2***Mural memoria y conflicto 2.*

- **Museo de resignificación de memoria:** se generó un espacio compuesto por tres momentos, video introductorio sobre la historia del conflicto armado colombiano, exposición fotográfica

sobre conflicto del fotógrafo Héctor Abad; y finalmente las muestras culturales y de resignificación que surgen en contraste a la violencia.

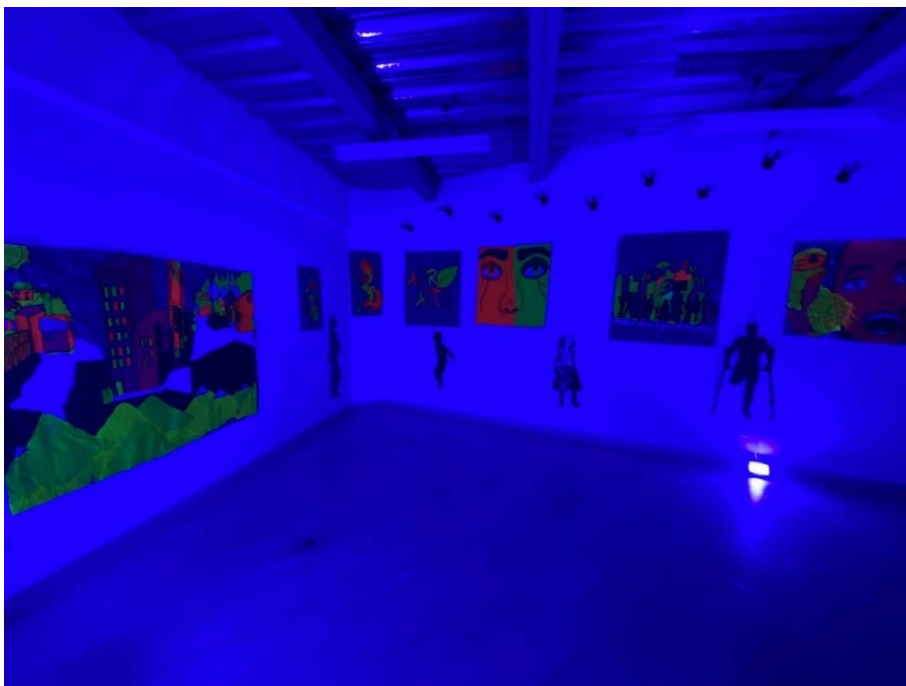
Figura 3

Museo Resignificación de memoria 1.



Figura 4

Museo Resignificación de memoria 2.



-
- Talleres psicosociales: en compañía de psicólogos en formación vinculados de igual manera a la línea de Desarrollo Humano, se realizan talleres de fortalecimiento de habilidades blandas, reconocimiento y memoria, abordando temáticas específicas como proyecto de vida, redes estatales de reparación a víctimas de conflicto armado y género, por mencionar algunas.
 - Realización de entrevistas a aspirantes: a todas las personas que deseen ingresar a la Corporación se les realiza un proceso de entrevista y caracterización estudiantil que se encuentra a cargo de Bienestar Institucional, consiste en una entrevista estructurada que permite el conocimiento de las particularidades de los estudiantes alrededor de temas académicos, individuales, familiares, socioeconómicos y de salud.
 - Seguimiento y acompañamiento a estudiantes pertenecientes a fondos académicos: desde Bienestar se realiza seguimiento a los estudiantes pertenecientes a fondo EPM, Presupuesto Participativo e ICETEX, mediante llamadas de verificación de datos, permanencia estudiantil y acompañamiento académico.
 - Participación en mediaciones: desde Desarrollo Humano se realizan mediaciones grupales e individuales cuando se presentan conflictos entre estudiantes, orientado a la resolución de conflictos y mejoramiento de la comunicación.
 - Acompañamiento y seguimiento a los casos reportados de violencias basadas en género: se realiza la creación e implementación de una matriz para el reporte y seguimiento de los casos de violencia de género, lo que permitió mayor control sobre los reportes y las intervenciones.
 - Apoyo al programa PAE: el programa PAE es un espacio que permite a los estudiantes realizar horas de labor administrativa en la institución, con dos objetivos, permitir un acercamiento a un ámbito laboral administrativo y recibir una remuneración económica aplicada sobre el valor del semestre siguiente, para pertenecer al programa se realiza un proceso de selección y un seguimiento a los beneficiados.
 - Apoyo a la conmemoración de fechas especiales: desde el área de Bienestar Institucional se realiza la gestión de actividades a las fechas conmemorativas como día del docente, día de la afrocolombianidad, semana institucional y demás, en donde a través de actividades culturales se conmemora.

-
- Acompañamiento en auditoría interna: en la institución se realizan auditorias anuales acorde al sistema de gestión de la calidad, en julio de 2022 se realizó acompañamiento a la auditoria del proceso de Bienestar, específicamente en la revisión de las acciones de Desarrollo Humano.
 - Visitas domiciliarias: para la selección de los estudiantes beneficiarios del programa Studiaton mediante el que se subsidia la matricula financiera de algunos estudiantes, se realizó visitas domiciliarias en compañía del psicólogo del área para verificación de condiciones económicas.
 - Creación y actualización de protocolo de violencias basadas en género.

6 Diseño de Protocolo de prevención y atención de violencias basadas en género

Como propuesta de intervención, y teniendo en cuenta la necesidad de generar una ruta de prevención y atención a violencias basadas en género en la Corporación Universitaria La Americana, como respuesta a este fenómeno social que cada vez se hace más visible y además responder a un requerimiento específico del Ministerio de Educación Nacional de Colombia en el año 2022, quien determina los parámetros para la formulación y aplicación de protocolos para la prevención y atención de violencias basadas en género en instituciones de educación superior, se diseñó el “Protocolo de prevención y atención de violencias basadas en género” el cual es aprobado por acuerdo 002-090 del 29 de diciembre de 2022.

Las acciones planteadas en dicho protocolo generan inicialmente, una ruta actualizada para la prevención, atención y seguimiento de dichas violencias dentro de la Corporación Universitaria Americana, adicional, de favorecer el respeto y la sana convivencia a través de las estrategias de sensibilización y educación que se despliegan a toda la comunidad institucional, incentivando la continuación de acciones posteriores de amplio impacto, campañas, cátedras, foros, entre otras.

7 Marco Referencial

7.1 Referente normativo

A continuación, se nombra la normativa internacional de la cual se liga la necesidad de implementar protocolos para la atención de violencias basadas en género:

- Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (1995.)
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993).
- Protocolo facultativo de la convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer DP-CEDAW (1979).
- Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas que complementa la convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional.
- Principios de Yogyakarta. Sobre la aplicación de la legislación de los Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.
- Resolución del consejo de seguridad 1325 de 2000 por el cual se reconoce la importancia de la participación de la mujer en condiciones de igualdad y su aporte para la paz.

7.1.1 Referente Legal Nacional contra la Violencia de Género

Se usa como referente el documento “Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES)” (Colombia. Ministerio de Educación Nacional, 2022). El cual brinda orientaciones dirigidas a las instituciones de educación superior, para prevenir y atender las violencias en contra de las mujeres, con el fin de promover espacios libres de violencias basadas en género.

De igual manera, fue revisado el documento “Nada Justifica la violencia trazando una ruta para motivar reflexiones en torno a las violencias basadas en género” (Colombia. Ministerio de Protección Social, 2010) el cual tiene como objetivo apoyar en la realización de acciones grupales sencillas y rápidas dirigidas a identificar la relación de los roles de género con las violencias, favorecer la comprensión de los derechos sexuales y reproductivo, visibilizar algunas normatividades culturales que se relacionan con la violencia contra las mujeres, desmitificar las

formas de pensar que justifican hechos como la violencia psicológica, física y sexual, favorecer formas de relacionamiento basadas en el respeto, la equidad, y la vivencia de los derechos humanos.

Para tener diferentes visiones y nutrir los conocimientos para la construcción de este documento se consultó “Protocolo para la prevención y atención a casos de violencias de género y violencias sexuales” de la Universidad Nacional de Colombia (2017) en el cual desea que la comunidad universitaria tengan espacios seguros libres de discriminación, acoso o cualquier tipo de violencias sexuales o basadas en género adoptando medidas para prevenir las violencias basadas en género, las violencias sexuales y la definición de la ruta de atención para las personas que lo necesiten. Adicional, se contemplan las normas nacionales específicas que referencian el tema:

- Constitución Política Nacional de 1991, Artículos 13, 40 y 43.
- Ley 823 de 2003 por la cual se dictan normas de igualdad de oportunidades.
- Ley 1639 de 2013 por la cual se fortalecen las medidas de protección a la integralidad de las víctimas con ácido y se adiciona el artículo 113 de la ley 599 de 2000 (código penal).
- Ley 1719 de 2014 Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado.
- Ley 1761 de 2015 o Ley Rosa Elvira Celis por la cual se crea el delito penal de feminicidio como delito autónomo.
- Ley 1773 de 2016 Por medio de la cual se crea el artículo 116A, se modifican los artículos 68A, 104, 113, 359, y 374 de la Ley 599 de 2000 y se modifica el artículo 351 de la Ley 906 de 2004. (Ácido).
- Ley 1257 de 2008 por la cual se reglamentan medidas de sensibilización, prevención y sanción de todas las formas de violencia contra la mujer.
- Ley 1009 de 2006 por la cual se crea el observatorio de asuntos de género.
- Decreto 4786 de 2008 se crea la estrategia Nacional contra la Trata de personas.
- Decreto 4796 de 2011 se establecen las responsabilidades del Sistema de Seguridad Social en Salud para prevenir y atender casos de violencia contra la mujer.
- Decreto 1069 de 2014 se reglamentan las medidas de protección y asistencia de las víctimas de la trata de personas.
- Resolución 0459 de 2012 por medio de la cual se adopta el protocolo para la atención integral de víctimas de violencia sexual.

- Resolución 14466 de julio de 2022 por el cual el Ministerio de Educación Nacional emitió los lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en las IES para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva.

7.1.2 Referente Normativo Institucional

Dentro de Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria Americana (2017), en el artículo 70 manifiesta que:

Para efectos de la aplicación de la Ley 1010 de 2006, las resoluciones 2646 de 2008, 652 de 2012 y la resolución 1356 de 2012 se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, y en el artículo 71. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA AMERICANA constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral Institucional y el buen ambiente en la Institución y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo. (Corporación Universitaria Americana, 2017, p. 33)

Por otra parte, dentro del Manual de Convivencia Laboral de la Corporación Universitaria Americana se establece con el fin de:

Implementar y vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral y/o cualquier conducta hostil en sus ambientes de trabajo. A salvaguardar la información que sea recolectada en las intervenciones del Comité de Convivencia Laboral, a la vez que a dar trámite oportuno a las quejas que puedan aparecer en torno al acoso laboral, a través de este Comité, según la Ley 1010 de 2006, Resolución 2646 de 2008 y las Resoluciones No. 652 y 1356 de 2012. (Corporación Universitaria Americana, 2014, p. 12)

En el reglamento estudiantil general del 11 de junio de 2021 de la Corporación Universitaria Americana, mediante el cual se establecen las sanciones a las faltas graves dentro de la institución, en donde se describen las siguientes:

Artículo 118. Inicio del procedimiento disciplinario. En situaciones que constituyan falta disciplinaria que amerite una sanción distinta a la amonestación verbal privada, debe efectuarse bajo los siguientes términos:

112.1. Cargos. La citación para el trámite de notificación personal de los cargos se hará por escrito, se enviará por correo certificado a la dirección física que aparece registrada en la base de datos de la institución. El estudiante deberá presentarse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la recepción de la comunicación, con el fin de que se le notifique personalmente el auto de cargos e inicio de la acción disciplinaria.

112.2. Descargos. El estudiante deberá presentar por escrito los descargos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación del auto de cargos. Si el estudiante no hace uso de su derecho de responder dentro del plazo estipulado, se entiende que se atiene a lo probado en el proceso.

112.3. De no ser posible la notificación personal, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al levantamiento de los cargos, se procederá a hacer la notificación por edicto, el cual se fijará por tres (3) días hábiles en un lugar visible de la secretaría del programa, según corresponda. Pasados tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de desfijación de la notificación por edicto, se le nombrará por parte del Decano, un defensor de oficio o un estudiante de consultorio jurídico, a quien se le notificarán personalmente los cargos y con quien continuará la actuación.

Artículo 119. Audiencia disciplinaria. En el auto de formulación y notificación de cargos se indicará la fecha y hora para la celebración de la audiencia disciplinaria, ante el Consejo de Facultad. En la audiencia disciplinaria, el estudiante tendrá derecho a ser oído por quince (15) minutos, aportar pruebas documentales o testimoniales que considere necesarias para su defensa, mediante la presentación del respectivo escrito de descargos. Después de recibir los descargos y analizar las pruebas aportadas, valorando el informe del Consejo de Facultad, la autoridad competente establecida en el artículo 107, tomará la decisión conforme lo prescrito en este Reglamento. La resolución por medio de la cual se imponen las medidas correctivas será notificada en forma personal. Si no se hallare al

estudiante, y de esto se dejará constancia en el expediente, se le notificará por edicto fijado en la Secretaría de la Facultad, o en el área de práctica educativa donde realice dicha labor educativa por el término de tres (3) días hábiles. Vencido este término se entenderá surtida la notificación.

Parágrafo 1. Compatibilidad e Independencia. Las medidas correctivas o sanciones disciplinarias son compatibles con las penales o policivas y con las académicas o administrativas que por otros procedimientos y efectos se llegaren a imponer al estudiante. Por consiguiente, se entienden independientes de éstas.

Parágrafo 2. Resolución. La resolución que absuelva o sancione deberá ser proferida por la autoridad competente dentro de un lapso no mayor de diez (10) días hábiles, contados a partir del recibo del expediente por el Consejo de Facultad.

Parágrafo 3. Como elemento de apoyo al procedimiento disciplinario cuya finalidad está orientada a prevenir y corregir conductas contrarias a la vida institucional que permitan dar cumplimiento a la formación de una persona integral, la autoridad competente que imponga una medida correctiva podrá recomendar de manera adicional, que el estudiante, reciba asesoría psicológica. (Corporación Universitaria Americana, 2021. pp.44-45)

7.1.3 Referente Teórico

Se usa como referente la teoría del desarrollo humano propuesta por Amartya Sen tras la cual se afirma que debe concebirse el desarrollo

Como un proceso de expansión de las libertades reales de las que disfrutaban los individuos", donde "la libertad real (...) está representada por la capacidad de la persona para conseguir varias combinaciones alternativas de funcionamientos" que permite [a la persona], en los entornos sociales, económicos, culturales, políticos y medioambientales que se encuentre, realizar cosas valiosas para ellos y sus familias (Sen, 1992, citado por Picazzo et al., 2011).

En relación con esto, la creación del protocolo de violencias basadas en género para la Corporación Universitaria Americana pretende orientar acciones que permitan que los sujetos desde las capacidades personales y sociales fomenten ambientes protectores hacia la diferencia y

específicamente hacia la prevención de todos los tipos de violencia, comprendiendo que desde la libertad y el respeto se construye unidad.

Reconocer que los sujetos son libres, pero también responsables de la interacción con su entorno facilita empoderar a la comunidad institucional en la generación de ambientes seguros, "las personas deben ser vistas como agentes activamente involucrados, (...) en la construcción de su propio destino y no solamente como receptores" (Sen, 1992, citado por en Picazzo et al., 2011), dicho esto, las estrategias comprendidas dentro del protocolo de prevención de violencias basada en género se encuentran orientadas al reconocimiento de las capacidades humanas como sujetos de cambio constructores de contextos, donde a través de acciones como talleres, murales, charlas, presentaciones culturales y demás, se sensibilicen sobre la importancia de generar espacios libres de violencias.

7.1.4 Referente Conceptual

Para la propuesta es muy importante definir las diferentes formas de violencia que se dan con relación a la comunidad institucional, esto con el fin, de generar estrategias de intervención oportunas y pertinentes para cada una de ellas, dicho esto, el Ministerio de Educación Nacional en la Cartilla sobre Lineamientos de Violencias de Género en Instituciones Educativas Superiores [IES] (2022) conceptualiza las violencias de la siguiente manera:

La Ley 1719 de 2014 por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en el artículo 11 define la violencia como: (...) el uso de la fuerza; la amenaza del uso de la fuerza; la coacción física o psicológica, como la causada por el temor a la violencia, la intimidación; la detención ilegal; la opresión psicológica; el abuso de poder; la utilización de entornos de coacción y circunstancias similares que impidan a la víctima dar su libre consentimiento. (Colombia. Ministerio de Educación Nacional, 2022. p.19)

Además, la Ley 1257 de 2008 establece cuatro tipos de daños que pueden surgir de los episodios de violencia contra las mujeres:

-
- **Daño psicológico:** consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.
 - **Daño o sufrimiento físico:** riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.
 - **Daño o sufrimiento sexual:** consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.
 - **Daño patrimonial:** pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención, distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer. (Colombia. Ministerio de Educación Nacional, 2022. p.20)

Adicionalmente, en la definición de violencia contra las mujeres de esta misma ley en el artículo 2, se incluye la violencia económica como una forma específica que se entiende como: “cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas”. (Colombia. Ministerio de Educación Nacional, 2022. p.20)

En la publicación “*La prevención de la violencia contra las mujeres y niñas en el contexto educativo*” (ONU Mujeres et al., 2014, citado por el Ministerio de Educación Nacional, 2022. p.20), se reportan cinco modalidades de violencia: violencia institucional, violencia perpetrada por personal docente, violencia entre pares por razones de género, violencia alrededor de la escuela, violencia de pareja o en la familia. Las cuales se describen de la siguiente forma:

- **Violencia institucional:** son acciones u omisiones de las autoridades educativas, el personal administrativo y/o docente que mantienen políticas y prácticas que discriminan, que dificultan,

obstaculizan o impiden el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en los entornos educativos.

- **Violencia del personal docente hacia las mujeres y las niñas:** son actos y omisiones centrados en la discriminación, la reproducción de la división sexual del trabajo y en el poder jerárquico generado por el personal docente hacia las mujeres y las niñas en el entorno escolar, sus proximidades o en las redes sociales vinculadas a los centros educativos atentando contra la libertad, integridad y seguridad de las estudiantes.
- **Violencia entre pares por razones de género:** alude a acciones que causan daño centrados en la discriminación y el abuso de poder generado entre las/os alumnos (pares) por razones de género y que se realiza en el entorno escolar, sus proximidades en las redes sociales vinculadas a los centros educativos, atentando contra la libertad, integridad y seguridad. Aunque el documento no lo establece, en esta modalidad se puede encontrar la violencia perpetrada por docentes a docentes, entre personal administrativo, trabajadores y otros actores que confluyen en las Instituciones de Educación Superior.
- **Violencia en el entorno escolar:** se refiere a actos que en el espacio público y semipúblico aledaños a las instituciones de educación, así como en las redes sociales, vulneran la libertad, dignidad, seguridad de las mujeres, o ponen en riesgo su vida, salud física o mental.
- **Violencia de pareja o familiar:** se refiere a hechos de violencia que se presentan en los entornos educativos, que pueden ser una extensión de la violencia doméstica o de pareja. (Colombia. Ministerio de Educación Nacional, 2022. p.21)

De acuerdo con los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación basada en Género del Ministerio de Educación Nacional (2022) refiere que la socióloga Lya Yaneth Fuentes describe al acoso sexual como un tipo de violencia definido de la siguiente manera:

Una forma de violencia sexual, discriminación y desigualdad de género que afecta con mayor frecuencia a las mujeres, pero también lo pueden sufrir hombres y personas con orientaciones sexuales diversas. El acoso sexual vulnera el principio de igualdad y de oportunidades entre hombres y mujeres, atenta contra la dignidad y la integridad de las personas, genera un ambiente hostil, degradante e intimidatorio y pone en riesgo su bienestar, seguridad, salud física y emocional. Constituye una manifestación de sexismo

con intenciones sexuales no deseada ni consentida por parte de la persona acosada y puede darse de manera visual, verbal y física; sucede en las redes sociales, en el trabajo, en los espacios educativos y en los lugares públicos. (Colombia. Ministerio de Educación Nacional, 2022. p.22)

En el ámbito laboral, la Ley 1010 de 2006 (citado por el Ministerio de Educación Nacional, 2022. p.22) que adoptó medidas para definir, prevenir corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública definió el acoso laboral en su artículo 2 como:

(...) Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este. (Colombia. Ministerio de Educación Nacional, 2022. p.22)

Adicionalmente, el inciso primero del artículo 2 de la misma ley estableció la definición de maltrato laboral como:

(...) Los actos de violencia que afectan la integridad y la libertad, incluida la sexual, de quien se desempeñe como empleado o trabajador, toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. (Colombia. Ministerio de Educación Nacional, 2022. p.22)

Posteriormente, dentro de la Ley 1257 de 2008 se estableció el acoso sexual como un delito, cuando en el artículo 29 modificó el Código Penal (Ley 599 de 2000) adicionando el artículo 210A:

(...) Acoso sexual. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines

sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años. (Colombia. Congreso de la Republica. 2000, p. 43)

Esta definición se aplica al contexto universitario porque quienes lo perpetran pueden tener contacto periódico y sistemático con las víctimas. En la mayoría de los casos, el acoso sexual se produce en el marco de relaciones jerárquicas y de subordinación, en las que quien ostenta el poder busca sacar ventaja de su posición con comportamientos que pueden ir desde comentarios impropios hasta acciones directas que afectan a las víctimas. El Ministerio del Interior en el documento ABC Sobre Acoso Sexual (2018, citado por el Ministerio de Educación Nacional, 2022) identificó las manifestaciones más frecuentes:

Quid pro quo: es aquella que se establece en la jerarquía de una organización, (institución, empresa o universidad) y en la que el acosador se aprovecha de su posición, para pedir favores sexuales a cambio, por ejemplo, de un aumento de salario o el aprobado en un examen.

Acoso sexual generador de un ambiente hostil: ocurre cuando la conducta indeseada de naturaleza sexual genera un ambiente laboral, escolar o social caracterizado por la intimidación y la amenaza. Esto afecta la capacidad de la víctima de participar y trae consecuencias negativas (2018, p. 5), sin embargo, este tipo de acoso también puede generarse por parte de una persona hacia otra con mayor poder, como por ejemplo el producido por parte de un empleado hacia su jefe o de un alumno hacia su profesor.

Lya Yaneth Fuentes en 2019, en el marco del Coloquio Ciudades Seguras y Universidades contra la violencia y el acoso sexual, propuso unas categorías de acoso, descritas también en un artículo de la Revista Nómadas No. 51, titulada Violencias de género en las Universidades de 2019:

Acoso visual / gestual: miradas lascivas, gestos obscenos, signos con las manos, etc.

Acoso verbal: comentarios y chistes con doble sentido, de connotación sexual o asociadas al aspecto físico, invitaciones a salir, hacer ruidos, silbidos, jadeos o exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales, burlas y humillaciones.

Físicos: contactos o acercamientos físicos no deseados, rozamientos de cualquier parte del cuerpo, intimidación o agresión de tipo sexual (persecución y arrinconamiento), toma de fotografía y vídeos sin consentimiento.

Virtual: difundir fotos, videos o mensajes por redes sociales sin consentimiento, hacer comentarios de connotación sexual o para desprestigiar.

Extorsión y chantaje con las calificaciones. (Colombia. Ministerio de Educación Nacional, 2022. p.23)

8 Sujetos de Intervención

La propuesta beneficia de forma directa a 300 estudiantes, 150 administrativos y 100 docentes con quien se socializa la ruta de atención en caso de violencias basadas en género favoreciendo la apropiación de estrategias de prevención y atención; la Coordinación de Desarrollo Humano quien ya queda con el protocolo actualizado según la reglamentación vigente del Ministerio de Educación Nacional de Colombia.

8.1 Plan Operativo

Tabla 1

Plan operativo del protocolo de prevención y atención de violencias basadas en género

Estrategia	Actividades	Fuente de Verificación
Actualización de protocolo para la prevención, atención y seguimiento a casos de violencias basadas en género en la Corporación Universitaria Americana.	<p>Rastreo de la normatividad vigente, entorno a las violencias basadas en género en el contexto internacional, nacional, regional y como institución.</p> <p>Revisión del protocolo anterior.</p> <p>Construcción de protocolo acorde a la normativa vigente.</p>	<p>Documento terminado de Protocolo para la prevención, atención y seguimiento a casos de violencias basadas en género.</p>
Actividades de sensibilización y educación.	<p>Determinar tipo de actividades (mural e intervenciones en grupos)</p> <p>Rastreo de información para las actividades.</p> <p>Planeación de estrategias para la actividad.</p> <p>Ejecución de la actividad.</p> <p>Evaluación y retroalimentación de la actividad por parte del asesor institucional.</p>	<p>Registro fotografico.</p> <p>Registro de asistencia.</p>

Creación de matriz de seguimiento para los casos de violencias basadas en género reportados.	Revisión de requerimientos legales. Construcción de plantilla en excel. Revisión por la coordinación de desarrollo humano. Aprobación por la coordinación de desarrollo humano.	Matriz de seguimiento a casos reportados de violencias basadas en género.
--	--	---

8.2 Cronograma de Actividades

Tabla 2

Cronograma de actividades del protocolo de prevención y atención de violencias basadas en género

Actividad	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Objetivo
Rastreo de la normatividad vigente, entorno a las violencias basadas en género en el contexto internacional, nacional, regional y como institución.	Agosto 2022	Enero 2023	Actualizar el protocolo de violencias basadas en género para la Corporación Universitaria Americana sede Medellín, acorde con la normativa vigente.
Revisión del protocolo anterior.	Agosto 2022	Septiembre 2022	
Construcción de protocolo acorde a la normativa vigente.	Diciembre 2022	Enero 2023	
Planeación de intervenciones grupales.	Enero 2023	Marzo 2023	Planear y ejecutar actividades de sensibilización para la comunidad académica.
Planeación de mural.	Enero 2023	Marzo 2023	
Construcción de plantilla en Excel para matriz de seguimiento a casos de violencias basadas en género.	Enero 2023	Febrero 2023	Generar un instrumento de seguimiento a los casos de violencias basadas en género.

8.3 Resultados Esperados

Tabla 3

Resultados esperados del protocolo de prevención y atención de violencias basadas en género

Meta	Indicador	Fuente de verificación
Para el 24 de enero de 2023, se debe con el protocolo actualizado para la prevención de violencias basadas en género en la Corporación Universitaria Americana acorde con la normativa vigente.	Acciones realizadas para promover una cultura de diversidad, equidad e inclusión.	Documento actualizado, protocolo para la prevención de violencias basadas en género en la Corporación Universitaria Americana
Para abril de 2023 se deben haber planeado y ejecutado 5 intervenciones de socialización de ruta para la atención de violencias basadas en género.	Participantes en actividades de promoción de una cultura de diversidad, equidad e inclusión.	Listados de asistencia. Informe de gestión del área.
A abril de 2023 se cuenta con una matriz para el seguimiento a casos reportados por violencias basadas en género.	Seguimiento a casos de violencias basadas en género.	Matriz de casos de violencias basadas en género.

9 Conclusiones

La inserción al mercado laboral necesita que los trabajadores sociales cuenten con fundamentos teóricos, metodológicos y contextuales que posibiliten intervenciones orientadas a las necesidades que, dentro de los diferentes grupos sociales, se resalten. Es importante desligar los prejuicios y tabúes sobre los imaginarios que alrededor de los diferentes escenarios se conciben, priorizando el dialogo con los sujetos y visionando diferentes campos de intervención, educativo, hospitalario, ambiental, organizacional, entre otros; favoreciendo desde la academia una formación más amplia orientada a la empleabilidad de los diversos escenarios que muestra el contexto hoy.

El Trabajo Social hoy, tiene un amplio campo de acción que debe fortalecerse con el estudio constante e integral de los factores que interfieren en los variados contextos encontrados, generar conocimiento acorde a los nuevos escenarios que los procesos de globalización transforman cada día, hace necesario implementar como requisito fundamental en la formación como trabajadores sociales el estudio estadístico, el manejo de herramientas ofimáticas como Excel o procesadores de datos que facilitan la sistematización y análisis de información.

La experiencia en la institución posibilitó un crecimiento laboral y personal enorme, en el que resalto la importancia del compromiso ético en el Trabajo Social, pues es un eje transversal e integrador en muchos procesos que a nivel organizacional se brindan, por lo cual la postura ético y política siempre deber estar presente en el quehacer profesional.

Referencias

- Asamblea General de las Naciones Unidas (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Diciembre de 1979. <https://cutt.ly/jwqXIBx4>
- Asamblea General de las Naciones Unidas (1993). *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*. Diciembre de 1993. <https://cutt.ly/OwqXI0KY>
- Asamblea General de las Naciones Unidas (2000). *Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional*. Noviembre de 2000. <https://cutt.ly/DwqXIFxy>
- Comisión Internacional de Juristas (ICJ) (2007). *Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*. Marzo de 2007. <https://cutt.ly/zwqXkxWm>
- Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2000). *Resolución 1325 Aprobada por el Consejo de Seguridad en su sesión 4213^a*. Octubre de 2000. <https://cutt.ly/fwqXIOYd>
- Corporación Universitaria Americana (2019). *Institucional*. <https://cutt.ly/KwqKEznQ>
- Corporación Universitaria Americana (2017). *Manual de Convivencia Laboral*. <https://cutt.ly/LwqKQQqj>
- Corporación Universitaria Americana (2021). *Reglamento Estudiantil*. <https://cutt.ly/owqKQRRP>
- Corporación Universitaria Americana (2017). *Reglamento Interno de Trabajo*. <https://cutt.ly/7wqKQYEO>
- Corporación Universitaria Americana (2021). *Plan de desarrollo institucional 2021-2025*. <https://cutt.ly/7wqKEpvH>
- Corporación Universitaria Americana (2020). *Informe de caracterización general 2020*.
- Corporación Universitaria Americana (2021). *Informe de caracterización 2021-1*. Bienestar Institucional.
- Corporación Universitaria Americana (2021). *Informe de caracterización 2021-2*. Bienestar Institucional.
- Colombia Congreso de la República (2000). *Ley 599 de 2000. Por la cual se expide el código penal*. Diario Oficial.
- Colombia Congreso de la República (2003). *Ley 823 de 2003. Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres*. Diario Oficial.

Colombia. Congreso de la República (2003). *Ley 1009. Por medio de la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género*. Diario Oficial.

Colombia Congreso de la República (2008). *Ley 1257. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial.

Colombia Congreso de la República (2008). *Ley 1257. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial.

Colombia Congreso de la República (2013). *Ley 1639. Por medio de la cual se fortalecen las medidas de protección a la integridad de las víctimas de crímenes con ácido y se adiciona el artículo 113 de la Ley 599 de 2000*. Diario Oficial.

Colombia Congreso de la República (2014). *Ley 1719. Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial.

Colombia Congreso de la República. (2015) *Ley 1761. Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones (Rosa Elvira Cely)*. Diario Oficial.

Colombia Congreso de la República (2016). *Ley 1773. Por medio de la cual se crea el artículo 116a, se modifican los artículos 68a, 104, 113,359, y 374 de la Ley 599 de 2000 y se modifica el artículo 351 de la Ley 906 de 2004*. Diario Oficial.

Colombia. Ministerio de la Protección Social (2010). *Cartilla: Nada justifica la violencia contra las mujeres*. Ministerio de la Protección Social.

Colombia. Ministerio Nacional de Educación (2022). *Cartilla Lineamientos Violencia de Género en IES*. Ministerio Nacional de Educación.

Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social (2012). *Resolución 0459 de 2012 (marzo 6): Por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual*. Diario Oficial.

Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social (2022). *Resolución 014466 de 2022 (julio 25): Por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Inter cultural)*. Diario Oficial.

Colombia. Presidencia de la República (1991). *Constitución Política de Colombia*. Presidencia de la República.

-
- Colombia. Presidencia de la República (2014). *Decreto 1069 de 2014: Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 985 de 2005*. Diario Oficial.
- Colombia. Presidencia de la República (2008). *Decreto 4786 de 2008: Por el cual se adopta la Estrategia Nacional Integral contra la Trata de Personas*. Diario Oficial.
- Colombia. Presidencia de la República (2011). *Decreto 4796 de 2011: Por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 8°, 9°, 13 y 19 de la Ley 1257 de 2008 y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial.
- ONU Mujeres (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing Declaración política y documentos resultados de Beijing+5*. <https://cutt.ly/UwqXI816>
- Picazzo, E., Gutiérrez, E., Infante B. & Cantú, P. (2011). La teoría del desarrollo humano y sustentable: hacia el reforzamiento de la salud como un derecho y libertad universal. *Estudios sociales*. 19 (37), 253-279. <https://cutt.ly/0wqKEfKg>
- Universidad Nacional de Colombia (2017). *Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia*. <https://cutt.ly/rwqKEjWq>

Anexos

Anexo 1

Ficha de resumen del proceso de práctica

Institución	Corporación Universitaria Americana
Objetivo de la Práctica	Apoyar los proceso de bienestar institucional
Modalidad de Práctica	Presencial, práctica profesional
Duración	(14 meses) De febrero de 2022 a abril de 2023
Asesora Académica	Leidy García Betancur Trabajadora Social – Magister en Gerencia de Empresas Sociales fhaisuly.garcia@udea.edu.co
Asesores Institucionales	Luis Fernando Cañas Villada Coordinador de Desarrollo Humano – Corporación Universitaria Americana psicologiamed@americana.edu.co
Contacto	Yeny Alejandra Arenas Suaza Practicante de Trabajo Social yalejandra.arenas@udea.edu.co