



Línea de bienestar laboral: Estrategias gestión del clima y docentes por la permanencia.

María del Mar Monsalve Díaz

Informe de práctica presentado para optar al título de Trabajadora Social

Asesora

Nora Cano Cardona Magíster (MSc) en Educación y Desarrollo Humano

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

Cita

(Monsalve Díaz, 2023)

Referencia

Monsalve Díaz, M. M. (2023). *Línea de bienestar laboral: “estrategias gestión del clima y Docentes por la permanencia”*. [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.

Tabla de contenido

Resumen	10
Abstract	11
Presentación	12
1 Naturaleza del proyecto.....	13
2 Línea de intervención.....	15
2.1 Juntos somos escuela.....	15
2.2 Compartiendo saberes	15
2.3 Habilidades para la convivencia y el buen vivir.....	15
2.4 Fortaleciendo el liderazgo	15
2.5 Estrategias para la participación y la comunicación	16
2.6 Diversidades y prevención de las violencias, especialmente las basadas en género y sexuales	16
2.7 Docentes por la permanencia	16
3 Contexto institucional.....	17
3.1 Bienestar Universidad de Antioquia.....	17
3.2 Objetivos de Bienestar Universitario.....	19
3.2.1 Objetivo general.....	19
3.2.2 Objetivos específicos	19
3.2.3 Modalidades del bienestar.....	20
3.2.4 Universidad de Antioquia frente a las Violencias basadas en género	21
3.2.5 Bienestar de la Escuela de Microbiología.....	24
3.2.5.1 Misión.....	24
3.2.5.1 Visión.	24
3.2.5.2 Principios rectores.	24

3.2.6 Programa de Permanencia Estudiantil	26
3.2.7 Actividades del Trabajo Social en la Escuela de Microbiología - Programa de Bienestar Laboral (Gestión del Clima)	28
4 Situación diagnóstica- objeto de intervención	30
4.1 Objeto de intervención #1	34
4.2 Objeto de intervención #2	36
4.2.1 Línea de bienestar Laboral y gestión del clima y la Estrategia de Docentes por la permanencia.	40
5 Intencionalidades	43
5.1 Institucional: la Escuela de Microbiología.....	43
5.2 Profesional: desde Trabajo Social	43
5.3 Actores involucrados: administrativos, empleados pertenecientes a los laboratorios, docentes y estudiantes	44
6 Concepción de sujeto.....	46
7 Condicionantes	48
8 Consolidantes	49
9 Objetivos	50
9.1 Objetivos generales	50
9.2 Objetivos específicos.....	50
10 Fundamentación teórica	51
10.1 Enfoque teórico	51
10.2 Referentes conceptuales	52
10.2.1 Deserción estudiantil.....	52
10.2.2 Permanencia estudiantil	53
10.2.3 Acompañamiento integral.....	54
10.2.4 Clima laboral u organizacional	55

10.2.5 Factores de riesgo psicológicos y sociales.....	56
10.2.6 Liderazgo organizacional.....	57
10.2.7 Habilidades organizacionales y socioemocionales	57
10.2.8 Perspectiva de género	58
10.3 Referentes normativos.....	58
11 Fundamentación metodológica.....	60
11.1 Momentos del proyecto.....	61
11.2 Técnicas y estrategias	62
11.3 Tipos y niveles de intervención.....	63
11.4 Los niveles de intervención.....	64
12 Lo ético y lo político	66
12.1 Dilemas Éticos y políticos.....	67
12.2 Consideraciones éticas	67
13 Resultados esperados.....	68
13.1 Indicadores	70
14 Evaluación	72
14.1 Objetivos de la evaluación	72
14.1.1 Objetivo general.....	72
14.1.2 Objetivos específicos	72
15 Productos de la práctica.....	74
15.1 Metas académicas.....	74
15.2 Metas institucionales	74
15.3 Proyecto de intervención Profesional y resultados de la intervención cuanti- cuali.....	75
15.3.1 Resultados de la intervención	75
16 Acompañamiento en el proceso de práctica	81

16.1 Asesorías Académicas.....	81
16.2 Acompañamiento institucional.....	82
16.3 Encuentros Interinstitucionales UdeA e institución	82
17 La institución de práctica, sus recursos y relaciones	84
18 Principales resultados, aportes y dificultades	85
18.1 Principales resultados y aportes	85
18.2 Dificultades	85
18.3 Recomendaciones	86
19 Consideraciones acerca del papel y los retos del Trabajo Social en la institución.....	87
Referencias	88
Anexos.....	91

Lista de Tablas

Tabla 1 Sistema de monitoreo y seguimiento	70
Tabla 2 Actividades desarrolladas en la práctica profesional Habilidades para la convivencia y el buen vivir y Juntos somos escuela	76
Tabla 3 Actividades desarrolladas en la práctica profesional Docentes por la permanencia.....	80

Lista de figuras

Figura 1 Organigrama Coordinación de Bienestar de la Universidad de Antioquia.....	19
Figura 2 Sistema de Bienestar Universitario.....	21
Figura 3 Organigrama Escuela de Microbiología.	26
Figura 4 Estudiantes sobresalientes	31
Figura 5 Estudiantes sobresalientes	32
Figura 6 Ministerio de educación.....	53
Figura 7 Metas globales de desarrollo institucional.....	68
Figura 8 Metas globales de desarrollo institucional.....	69

Siglas, acrónimos y abreviaturas

UdeA	Universidad de Antioquia
MIA	Microbiología Industrial y Ambiental
MyB	Microbiología y Bioanálisis
OMS	Organización Mundial de la Salud

Resumen

El presente proyecto de intervención es la recopilación de la práctica profesional de Trabajo Social realizada con el objetivo de culminar el proceso académico y optar por el título de trabajadora social de la Universidad de Antioquia.

Aquí se encuentran plasmados meticulosamente los insumos tanto metodológicos como teóricos utilizados para intervenir en la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, principalmente en la línea de Bienestar Laboral, el cual fue el campo de acción en el que se trabajó durante el periodo de tiempo de 2022-1 en práctica I o práctica solidaria y en práctica profesional II y III en el 2022-2 y 2023-1.

Además, también se encuentran los elementos identificados para dar guía a la práctica profesional en la línea de Bienestar laboral, generando insumos para la intervención profesional crítica y fundamentada, y por consiguiente, nos ofrece herramientas para seguir abordando las diferentes situaciones que se presentan en la Escuela.

Palabras clave: clima laboral, diagnostico, equipos de trabajo, gestión del cambio, trabajo en equipo.

Abstract

This intervention project is the compilation of the professional practice of Social Work carried out with the objective of completing the academic process and obtaining the title of social worker at the University of Antioquia.

Here are meticulously captured the methodological and theoretical inputs used to intervene in the Welfare Coordination of the School of Microbiology of the University of Antioquia, mainly in the line of Labor Welfare, which was the field of action in which we worked during the period of time of 2022-1 in practice I or solidarity practice and in professional practice II and III in 2022-2 and 2023-1.

In addition, there are also the elements identified to guide the professional practice in the line of Labor Welfare, generating inputs for critical and grounded professional intervention, and therefore, it offers us tools to continue addressing the different situations that arise in the School.

Key words: work climate, diagnosis, work teams, change management, teamwork.

Presentación

Este proyecto está realizado a partir del proceso de práctica profesional II y III en la disciplina aplicada del trabajo social, desarrollada en Bienestar de la Escuela de Microbiología, en la línea de Bienestar Laboral de la Universidad de Antioquia, durante el semestre 2022-1; 2022-2; Y 2023-1, entre el periodo de febrero de 2022 a junio del 2023.

La práctica profesional acompaña la Línea de bienestar Laboral, la cual está compuesta por las estrategias Gestión del clima y Docentes por la permanencia. En este se hace la inserción y contextualización al campo de intervención, donde se reconocen dos objetos de intervención. 1; el papel de los docentes de la Escuela de Microbiología en la permanencia estudiantil, y 2; las tensiones en el relacionamiento entre los equipos de trabajo de los laboratorios adscritos a la Escuela de Microbiología a nivel laboral, siendo este un “factor determinante el desempeño laboral y personal.

Este proyecto se configura en dos partes fundamentales. La parte 1 es la construcción de la propuesta de intervención en donde se identifica y describe la situación diagnóstica por medio de la perspectiva de género que da pie a la configuración y consolidación del objeto de intervención, en donde posteriormente se presenta la concepción del sujeto de intervención, los condicionantes y consolidantes del proceso, las intencionalidades con las que se lleva a cabo el proyecto, la fundamentación teórica, conceptual y la fundamentación metodológica, que incluye la metodología, el método y los momentos y las técnicas utilizadas en el proceso de práctica, después, se encuentran el plan de acción con el registro de las actividades, el cronograma de ejecución de las mismas y las consideraciones ético-políticas que se presentaron en todo el proyecto de práctica.

Reconociendo que en ambos objetos de intervención se presentan retos ético- políticos en las que, por medio de una perspectiva crítica, de género, problematizadora y educativa se le apuesta a una intervención holística en donde se le de voz y reconocimiento a las voces que conforman la Escuela de Microbiología.

Por otro lado, se encuentra la parte 2, que consta la de evaluación de los resultados, que como su nombre lo indica, se realiza la evaluación general del proceso de práctica. En este espacio se presentan las actividades realizadas, los hallazgos, los retos que se presentaron, las cifras y resultados identificados, entre otros datos que darán las bases para plantear una conclusión del actual proceso y las necesidades de los procesos venideros.

1. Naturaleza del proyecto

Por medio de este proyecto se dará muestra de la realización de la Práctica Profesional I, II y III, realizada durante el periodo de febrero del 2022 a junio de 2023, en Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, centrando el proceso de intervención en la línea de Bienestar laboral, en donde se ha venido pensando en reconocer el papel de las prácticas docentes en la permanencia estudiantil, y en simultáneo, realizando un acompañamiento constante a los diferentes servicios (laboratorios y oficinas administrativas) con el fin de brindar herramientas para la construcción de un sano ambiente laboral y gestión del clima laboral y erradicar cualquier tipo de violencia que se pueden estar ejerciendo allí.

Esta surge por la necesidad identificada por medio de diferentes diagnósticos de fortalecer el proceso formativo y reflexivo en los servicios frente al clima laboral y organizacional, el cual se lleva a cabo por medio de diferentes estrategias y actividades que, por medio de la reflexión colectiva e individual, se construya un sano relacionamiento entre los diferentes equipos de trabajo buscando que el liderazgo sea una categoría guía en su accionar constante.

Y, por otro lado, reconocer el papel de las prácticas docentes, en la permanencia estudiantil, en la escuela de microbiología. En este sentido, cabe resaltar que ambos procesos de intervención se centran en varias estrategias, como Docentes por la permanencia, juntos somos escuela, habilidades para la convivencia y el buen vivir y reconociendo el liderazgo, todo esto con dos objetivos centrales; el primero sería realizar y acompañar los diferentes procesos formativos brindados por Bienestar de la Escuela a los servicios y administrativos adscritos a la misma; y segundo, continuar con el Reconocimiento del papel de las prácticas docentes, en la permanencia estudiantil de la Escuela de Microbiología. Lo anterior guiado bajo los preceptos que la perspectiva de género plantea con el fin de hacer de la escuela un espacio seguro y protector para todos y todas.

Además, de brindar acompañamiento al proceso que se ha venido realizando de manera paulatina en donde dos laboratorios se fusionan generando una gran cantidad de situaciones y tensiones novedosas para ambos equipos de trabajo, y a su vez, planeando y acompañando las pausas activas lúdicas y cognitivas, reconocimiento de roles laborales, y demás acciones orientadas a fomentar: la calidad de las relaciones, la comunicación, el trabajo en equipo, juntos somos escuela, el sentido de pertenencia y el liderazgo, Participación en el Plan de gestión del cambio y en la integración de los dos laboratorios; entre otros. También, aportando en cuanto a

fundamentación y acciones, en la Estrategia de Violencias sexuales y de Género, como eje transversal de las demás líneas de Bienestar; al igual que en el diagnóstico de salud mental.

La coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología está a cargo de Claudia Agudelo Escobar. Los servicios que se brindan están constituidos por dos líneas, Permanencia estudiantil, donde se desarrollan procesos para el acompañamiento estudiantil durante su proceso formativo y académica en la Universidad de Antioquia; y Bienestar Laboral, que es donde se generan estrategias que fortalezcan y aporten positivamente en la calidad de vida de los docentes, empleados y administrativos, desde la gestión del clima laboral.

Para la elaboración del proyecto de intervención se hace una revisión documental y bibliográfica de los informes de prácticas, diagnósticos, caracterizaciones, entre otros documentos, que se encuentran en el Google Drive de la coordinación de bienestar de la Escuela, realizados por los y las practicantes anteriores de Trabajo Social; Además de otras personas que han aportado en la línea de Bienestar laboral y a la estrategia de docentes por la permanencia, lo que se convierte en Fuentes de información para la elaboración del diagnóstico, del objeto de intervención que se va a reflexionar en el proceso de la práctica Profesional.

2. Línea de intervención

2.1 Programa de Bienestar Laboral

El programa de Bienestar Laboral se encuentra dirigido para los docentes, empleados y administrativos que hagan parte de la Escuela de Microbiología, fortaleciendo su calidad de vida y potenciando el clima laboral al que pertenecen y desempeñan sus actividades. Esto, por medio de 4 estrategias que enmarcan al fortalecimiento de la cultura del relacionamiento en los microclimas al interior de la Escuela, las cuales se presentan a continuación.

2.1 Juntos somos escuela

Busca crear espacios de diálogo y escucha activa para los empleados de la Escuela donde se manifiestan preocupaciones, problemáticas y necesidad y se crean acciones de mejora, en esta se realizan además celebraciones como cumpleaños, día de la mujer y del hombre, día de la secretaria, día del microbiólogo, fin de año, entre otros.

2.2 Compartiendo saberes

En esta estrategia se hace una apuesta a las habilidades y competencias de los empleados de la Escuela, para generar espacios donde esos saberes puedan ser compartidos y apunten a fortalecer el trabajo en equipo.

2.3 Habilidades para la convivencia y el buen vivir

En esta estrategia se enmarca en crear espacio de afrontamiento y manejo de estrés y demás emociones que afecten el desempeño de los empleados de la Escuela, se da a través de pausas activas o actividades rompe hielo, reuniones de personal, círculos de la palabra, talleres “Hablemos de...” y acompañamiento en situaciones de conflicto.

2.4 Fortaleciendo el liderazgo

Según la revisión documental de os diagnósticos e informes de práctica realizados en el año 2020 y 2021, elaborados por practicantes de Trabajo Social que anteriormente han acompañado la

línea de bienestar laboral, la estrategia está orientada a reconocer y fortalecer actitudes de liderazgo que ayuden con el cumplimiento de metas de los microclimas de la Escuela.

2.5 Estrategias para la participación y la comunicación

Al identificar las necesidades de las personas pertenecientes a la Escuela, se hace prioridad mantener un canal de contacto constante con la comunidad en donde se envíe información de carácter formativo, y a su vez se invite a la comunidad a ser partícipes de diferentes actividades que se desarrollan desde la Coordinación de Bienestar de Microbiología.

2.6 Diversidades y prevención de las violencias, especialmente las basadas en género y sexuales

Es una estrategia que permea las diferentes acciones que se piensan y son ejecutadas por parte de Bienestar de Microbiología, tanto en la línea de Bienestar laboral, como en Bienestar estudiantil. A partir de esta se construyen diferentes actividades que aporten a la formación de la comunidad académica y administrativa en temas de género y prevención de las violencias, buscando consolidar a la Escuela como un espacio confiable, seguro y protector.

2.7 Docentes por la permanencia

Es una estrategia para reconocer el papel de los docentes en la permanencia de los estudiantes, ya que no se ha problematizado lo suficiente en el papel de la labor docente con respecto a la permanencia de los estudiantes de la Escuela de Microbiología.

3. Contexto institucional

3.1 Bienestar Universidad de Antioquia

La Universidad de Antioquia cuenta con el Plan de Desarrollo Institucional 2017-2027, instaurado en el Acuerdo Superior 444 del 25 de julio de 2017, bajo la consigna de “una universidad innovadora para la transformación de los territorios”, en donde se definen los lineamientos que cobijan las acciones institucionales en la universidad. En este plan se abordan tres enfoques: el participativo, el diferencial y el territorial, los cuales son los marcos de actuación para la comprensión, asimilación y transformación de la institución, y a su vez, son la carta naval para el accionar de las diferentes coordinaciones de bienestar.

La Dirección de Bienestar Universitario es la cabeza del Sistema de Bienestar Universitario, creada según el Acuerdo Superior 10 del 24 de mayo de 1971 y el Acuerdo Superior 6 del 15 de noviembre de 1973, por el cual se modifica el Acuerdo 10 de 1971. Según los antecedentes mencionados en el Acuerdo Superior 173 de Julio de 2000, fue para el año 1971 en el que se crea la Dirección de Bienestar Universitario, con varias secciones en los que se encuentra el bienestar estudiantil, bienestar profesoral y bienestar para el personal administrativo (Acuerdo Superior 173, 2000). Actualmente se encuentra a cargo la directora Liliana Ochoa Galeano, desde abril del 2018, es Magíster en Ciencias Básicas Biomédicas, Especialista en Hematología y Banco de Sangre, además es bacterióloga y Laboratorista Clínica, y Microbióloga y Bioanalista de la Universidad de Antioquia.

La Dirección de Bienestar Universitario, busca brindar y desarrollar actividades y programas que contribuya al fortalecimiento de la formación integral, desde lo intelectual, académica, afectiva, social y física de la comunidad educativa; cabe resaltar, que la dirección de Bienestar Universitario es la instancia mayor del Sistema de Bienestar Universitario. Dentro de su carta organizativa presenta ciertas políticas, principios, valores, normas y procedimientos en los cuales le apuestan a mejorar y ofrecer beneficios en campos como la salud, el deporte, la cultura y el desarrollo humano.

La Universidad de Antioquia cuenta con el Sistema de Bienestar Universitario, el cual busca brindar un constante apoyo a la población adscrita a la institución (empleados, docentes y estudiantes), con el objetivo de aportar a la calidad de vida, formación integral y sentido de

comunidad a través de diferentes programas y servicios que se planean desde los departamentos de Desarrollo humano, Promoción de la salud y Prevención de la enfermedad y Deportes.

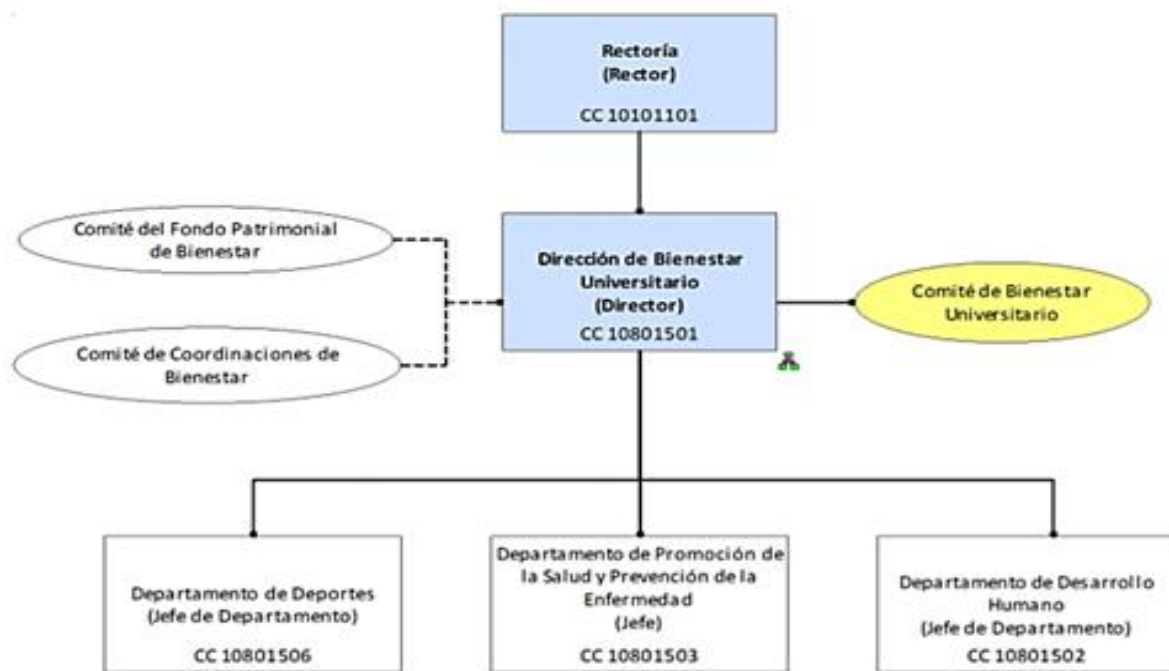
Sus principios son universalidad, reciprocidad, integralidad y solidaridad. Bajo estas ideas se construyen los objetivos de Bienestar Universitario, los cuales se rigen bajo estos parámetros: equidad y oportunidades, hábitos y estilos de vida saludables, desarrollo personal y vida profesional, participación y vida universitaria y, por último, fortalecimiento de la gestión integral. Todo el sistema de bienestar universitario está enmarcado en la misión institucional, plan de desarrollo institucional y plan de acción institucional.

Lo anterior es posible gracias a la unión de diferentes unidades académicas que facilitan el acompañamiento desde distintas áreas como desarrollo humano, promoción de la salud y prevención de la enfermedad y deportes. Para abordar estas áreas se rigen bajo 3 objetivos considerados como los agentes de cambio; la calidad de vida, el sentido de comunidad y la formación integral.

Cuentan con cuatro principios fundamentales que dan soporte y buscan garantizar que toda la comunidad universitaria pueda acceder a todo este entramado de servicios que ofrece la universidad, estos son: universalidad, reciprocidad, integralidad y solidaridad. Acuerdo Superior 173 (2000) del Consejo Superior Universitario.

Figura 1

Organigrama Coordinación de Bienestar de la Universidad de Antioquia



Fuente: Organigramas Universidad de Antioquia – Desarrollo Institucional – Gestión de la arquitectura de procesos – 25-ago-2015

Nota: Adaptado Organigrama-Estructura de la dependencia de Universidad de Antioquia-Dirección de bienestar universitario, (2015) <https://bit.ly/manualdegestion>

3.2 Objetivos de Bienestar Universitario

3.2.1 Objetivo general

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

3.2.2 Objetivos específicos

- Fortalecer la integración del trabajo y del estudio con los proyectos de vida.
- Fomentar, entre los miembros de la comunidad universitaria, los valores de convivencia, respeto, solidaridad y vínculos de pertenencia a la vida institucional.

- Establecer programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, con el fin de mejorar la calidad de vida personal, colectiva e institucional.
- Estimular el desarrollo de sólidos procesos de integración entre los individuos, grupos y organizaciones que forman parte de la comunidad universitaria.
- Colaborar en la orientación vocacional y profesional de las personas que conforman la comunidad universitaria.
- Prestar apoyo a los grupos académicos, artísticos, culturales, deportivos y de crecimiento humano, para consolidar procesos de integración.
- Estructurar un plan de acción con la finalidad de desarrollar los programas de bienestar, mediante un trabajo conjunto con las diferentes dependencias de la Institución, en el campo del deporte, la salud, la cultura y el crecimiento humano. (Acuerdo Superior 173, 2000, pp. 5-6).

3.2.3 Modalidades del bienestar

En el plan de Acción Institucional 2021-2024, desde el cual se fundamentan los procesos de Permanencia Universitaria, está estructurado a partir de catorce programas, cuarenta indicadores y sesenta y seis proyectos, los cuales se constituyen en marco de referencia para la evaluación de la gestión del PAI y de la evaluación de contribución al Plan de Desarrollo Institucional 2017-2027. (Universidad de Antioquia, 2021).

En este plan, el programa 4 se enfoca a la Consolidación de la permanencia universitaria, el cual es liderado por Vicerrectoría de Docencia, y desde allí se integran proyectos aplicables en todos los campus, seccionales y sedes de la Institución, orientados a la permanencia y al fortalecimiento de los ciclos de vida de estudiantes, docentes y empleados administrativos.

Según el Acuerdo Superior 173 del 13 de julio de 2000, en su título segundo, capítulo uno, menciona que el Sistema de Bienestar Universitario, presenta dos modalidades propias “determinadas por la misión institucional, los grupos de la comunidad a la que se dirigen, y el tipo de vinculación de las personas con la universidad” (Acuerdo Superior 173, 2000, p. 6) una de ellas es el Bienestar Estudiantil, orientado al desarrollo social, mental, cultural, deportivo y salud física de los estudiantes; y el Bienestar Laboral, enfocado al mejoramiento del clima organizacional y del desarrollo del ser de los empleados y docentes.

Bienestar Estudiantil: Conformado por programas y proyectos en salud física y mental, deporte y cultura, con énfasis en lo preventivo; se orientan a estimular el desarrollo científico y sociocultural, y forman a los estudiantes, en el ámbito académico, en una dimensión integral y de proyección social.

Bienestar Laboral: Conformado por programas y proyectos en salud física y mental, deporte y cultural, con énfasis en lo preventivo; se orientan al mejoramiento del clima organizacional y de la calidad de vida de los funcionarios y de los jubilados de la Universidad. (Acuerdo Superior 173, 2000, p. 6).

Figura 2
Sistema de Bienestar Universitario



Nota: Imagen extraída de Bienestar de la Universidad de Antioquia (2022).

3.2.4 Universidad de Antioquia frente a las Violencias basadas en género

En el año 2022, la Universidad de Antioquia se ha pronunciado con el Acuerdo Superior 481, expedido el 25 de octubre de 2022, por el cual se establece como falta disciplinaria y prohibición todo acto de violencia basado en género y/o violencia sexual y se establecen otras disposiciones.

Acuerdo superior 481 25 (2022) Por el cual se establece como falta disciplinaria y prohibición todo acto de violencia basado en género y/o violencia sexual y se establecen otras disposiciones.

El consejo superior de la universidad de Antioquia, en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial las conferidas por los literales b, c, y g, del artículo 33 del Acuerdo Superior 01 de 1994; y considerando que:

1. El Estatuto General de la Universidad establece la convivencia como principio institucional, a través del cual los miembros de la comunidad universitaria practican y defienden el diálogo racional y la controversia civilizada para alcanzar los fines de la Universidad, y para tratar o solucionar los conflictos. El respeto mutuo y la civilidad rigen el comportamiento universitario.
2. El marco normativo relacionado con las violencias basadas en género y/o violencia sexual está conformado por las normas constitucionales, el Bloque de Constitucionalidad, la legislación colombiana, la jurisprudencia de la Corte Constitucional, de la Corte Suprema de Justicia y del Consejo de Estado, 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 Intercultural del Ministerio de Educación Nacional, la normativa universitaria y todos los documentos relacionados con las rutas de atención y protocolos que complementen la Política de Prevención y Atención de las Violencias Basadas en Género y Sexuales que adopte la Universidad de Antioquia a nivel general y particular.
3. En los últimos años se han hecho más visibles las diferentes formas de violencia basada en género y las denuncias respectivas, lo cual demanda para la Universidad el fortalecimiento de las herramientas jurídicas que permitan su atención, en aras de tomar acciones frente a los distintos tipos de estas violencias. Por tal razón se hace necesario tipificar estas conductas, de manera que sea posible conocerlas y así investigar y sancionar a quienes incurran en ellas, en el marco del derecho fundamental al debido proceso.
4. El Consejo Académico de la Universidad de Antioquia, consideró la necesidad y pertinencia Acuerdo Superior 481 -2022 2 de establecer una política de prevención, promoción y atención de las violencias basadas en género, y designó a la Dirección de

- Bienestar Universitario para que conformara una comisión encargada de su diseño, considerando como un asunto prioritario la tipificación de la falta disciplinaria de todo acto de violencia basado en género y/o violencia sexual.
5. Consejo Académico de la Universidad de Antioquia, mediante Resolución 3421 del 11 de junio de 2020, emitió concepto favorable para que se establezca como falta disciplinaria la ejecución de actos de violencia basados en género por parte de profesores y estudiantes de la Universidad de Antioquia en los espacios físicos de la Universidad o cuando se realicen por fuera de estos espacios en el marco de actividades académicas o en ejercicio de funciones a cargo, según corresponda.
 6. El señor Rector, en virtud de lo dispuesto en el literal c. del artículo 33 del Acuerdo Superior 1 de 1994, Estatuto General, propuso a esta Corporación que se establezca como falta disciplinaria la ejecución de actos de violencia basados en género por parte del personal administrativo de la Universidad de Antioquia.
 7. En el artículo 247 del Acuerdo 1 de 1981, Reglamento Estudiantil de Pregrado, se describen las conductas cometidas por estudiantes de pregrado que son constitutivas de faltas disciplinarias. Por su parte, el artículo 58 del Acuerdo Superior 432 de 2014, Reglamento Estudiantil de Posgrado, describe las conductas cometidas por estudiantes de posgrado que son constitutivas de faltas disciplinarias.
 8. En los artículos 6 y 7 del Acuerdo Superior 297 del 13 de septiembre de 2005, Régimen Disciplinario del Personal Docente, se establecen deberes y prohibiciones exigibles al personal docente de la Alma Máter.
 9. Los artículos 31 y 32 del Acuerdo Superior 055 del 28 de octubre de 1983 (Estatuto del Personal Administrativo de la Universidad de Antioquia) determinan los deberes y prohibiciones exigibles al personal administrativo del ente autónomo universitario.
 10. Le corresponde a la Universidad fortalecer los mecanismos que busquen el respeto por la dignidad humana de todas las personas que hacen parte de la comunidad universitaria: egresados (as), jubilados (as) o pensionados (as), contratistas de prestación de servicios de ejecución personal, personas matriculadas o inscritas, personal contratado o vinculado laboralmente con terceros, contratistas de bienes o servicios, proveedor de bienes y servicios para terceros y visitantes, así como beneficiarios (as) que intervienen en los procesos misionales que se realizan en los territorios, instituciones y/o con la comunidad.

11. La Dirección de Bienestar Universitario ha desarrollado diferentes estrategias de prevención de las violencias basadas en género y/o violencias sexuales y ha establecido y aplicado rutas Acuerdo Superior 481 -2022 3 y protocolos de atención y acompañamiento. En el mismo sentido, ha orientado la activación de rutas diseñadas por entidades gubernamentales.
12. En virtud del principio de igualdad expresado en el artículo 5 del Acuerdo 01 de 1994, Estatuto General, se debe fortalecer el accionar institucional para entender la interseccionalidad y disminuir las desigualdades que existen en el entrecruzamiento de las condiciones de género, etnia, clase, orientación sexual y otras categorías interrelacionadas, como parte del enfoque diferencial.
13. Esta Corporación en sesiones 432 del 30 de agosto de 2022, y 436 del 25 de octubre de 2022, con el concepto previo y favorable del Consejo Académico y una vez recibida la recomendación de la Comisión de Asuntos Académicos, aprobó la incorporación de la falta disciplinaria y prohibición de todo acto de violencia basado en género y/o violencia sexual, en los estatutos correspondientes, así como la definición de su marco normativo, sin perjuicio de las acciones penales que les correspondan a las personas interesadas en la activación de las rutas establecidas. (pp. 1-3)

3.2.5 Bienestar de la Escuela de Microbiología

3.2.5.1 Misión. Somos una unidad académica de la Universidad de Antioquia comprometida con la formación integral de Microbiólogos agentes de cambio por medio de la generación, difusión y transferencia de conocimientos científicos y tecnológicos en los sectores de salud, ambiente e industria. (Universidad de Antioquia, 2020).

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

3.2.5.3 Principios rectores. Nuestra Escuela está enmarcada en los principios, políticas y filosofía de la Universidad de Antioquia, definidos en el Estatuto General de la Universidad, Acuerdo Superior 001 de 1994, y el Estatuto Básico de Extensión, Acuerdo Superior 124 de 1997,

no obstante, dada la naturaleza e intenciones del actual Plan de Acción de la Escuela de Microbiología 2017-2019, hacemos énfasis en la Responsabilidad Social, la Excelencia académica, la Cooperación interinstitucional y la Regionalización (Universidad de Antioquia, 2020).

Para llevar a cabo los propósitos planteados por la Escuela se encuentra oficina de Bienestar de la Escuela de microbiología, la cual lleva 63 años desde su creación hasta la actualidad comprometida con la formación integral de Microbiólogos agentes de cambio por medio de la generación, difusión y transferencia de conocimientos científicos y tecnológicos en los sectores de salud, ambiente e industria.

El carácter de Escuela le da la función esencial del desarrollo de las profesiones, apoyado fundamentalmente en la investigación aplicada. En esta tienen líneas consolidadas de investigación, o de extensión en asesorías o consultorías, y programas de maestría, doctorado o posdoctorado; además pueden desarrollar programas de pregrado y especializaciones, de carácter profesional, otras actividades de extensión y ofrecer cursos de servicio. Están a cargo de un director, asesorado por un comité. (Portal Universitario UdeA, s.f).

Su misión está encausada al compromiso con la formación integral de Microbiólogos agentes de cambio por medio de la generación, difusión y transferencia de conocimientos científicos y tecnológicos en los sectores de salud, ambiente e industria. A su vez, plantean su visión a que en 2027 la Universidad de Antioquia, como institución pública, será reconocida nacional e internacionalmente por su excelencia académica y por su innovación al servicio de la sociedad, de los territorios y de la sostenibilidad ambiental. (Portal Universitario UdeA, s.f).

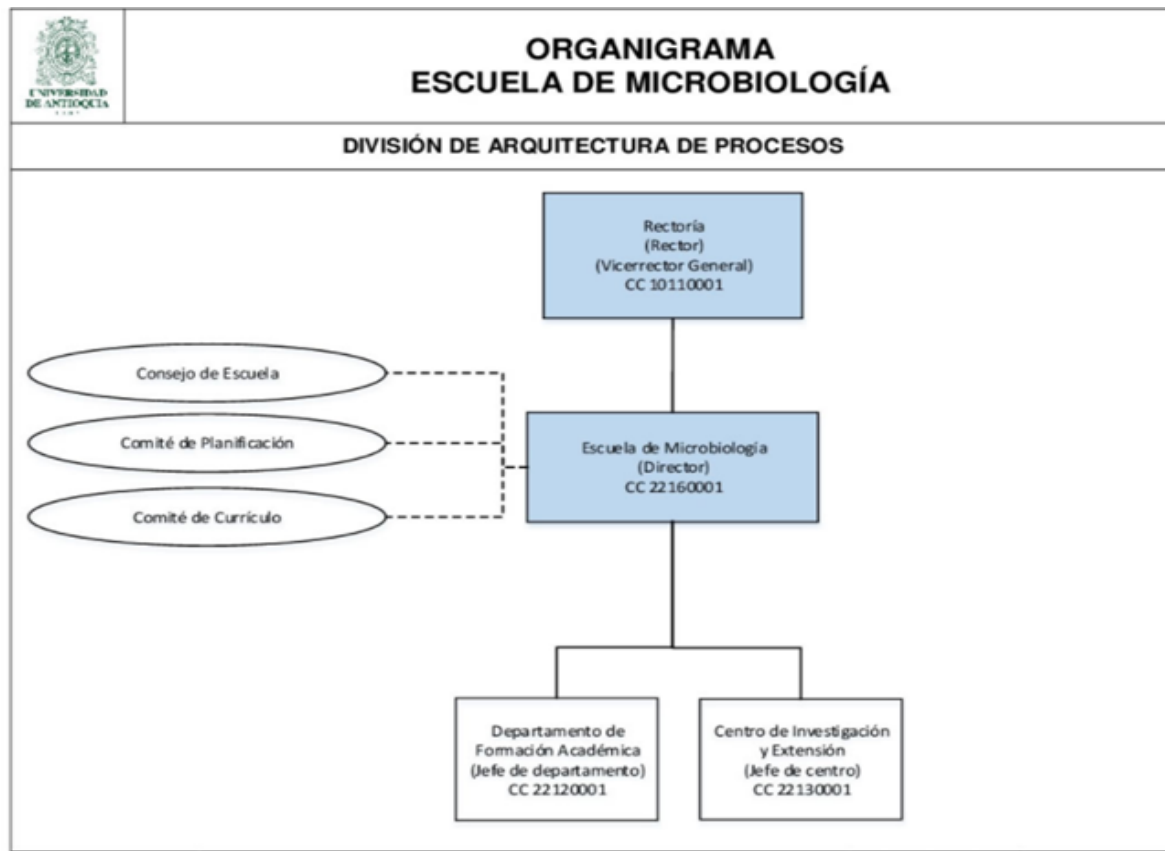
La Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología, hace parte del Sistema de Bienestar, es el enlace o puente de la Dirección de Bienestar, con sus respectivos Departamentos, con la comunidad de esta unidad académica, con el propósito de acercar todos los programas, actividades y servicios a los diferentes miembros de la Escuela. Algunos de los servicios son espacios de psicorientación, canales de atención para estudiantes, deportes, ludoteca, servicio de alimentación, tiquete de transporte, Sistema de estímulos académicos, apoyo económico para eventos académicos, apoyo económico en salud, entre otros.

La oficina de Bienestar cuenta con un equipo interdisciplinario conformado por la Coordinadora y comunicadora social Claudia Agudelo, cuatro practicantes de Trabajo Social; Michel Manuela López Rivera y Jaime Alexis Londoño Gutiérrez en la línea de permanencia

estudiantil y María del Mar Monsalve Diaz junto con Andrea López Cadavid, liderando la línea de Bienestar laboral, además, dos auxiliares SEA; Andrea Naranjo y Aaron Ahumada.

Figura 3

Organigrama Escuela de Microbiología.



Estructura académico-administrativa establecida por el Acuerdo Superior 263 del 23 de agosto de 1993.

3.2.6 Programa de Permanencia Estudiantil

Permanencia estudiantil es la otra línea fundamental de la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología en donde se promueven diferentes acciones con el fin de promover y garantizar el derecho a la educación, para ello establece las siguientes estrategias:

- *Encuentro con estudiantes de primer semestre:* busca generar espacios de encuentro y diálogo con los estudiantes que inician su vida académica, y acompañarlos en su proceso de inserción de su formación universitaria.

-
- *Encuentro de padres:* su propósito es vincular a los padres, a las madres de familia o personas que convivan con el estudiante, en el proceso formativo de sus estudiantes, realizando un acompañamiento a través de talleres.
 - *Estudiantes tutores académicos:* esta estrategia busca que estudiantes de semestres avanzados, con buen rendimiento académico, voluntariamente brinden asesorías académicas a estudiantes que así lo requieran. La oficina de bienestar actúa como el lugar para el encuentro y allí se solicitarán las asesorías. Los estudiantes tutores tendrán como beneficios: pago de horas de labor social, casillero, prioridad de matrícula, capacitaciones durante el semestre sobre pedagogía y constancia de labor realizada.
 - *Acompañamiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad:* busca acompañar a los estudiantes que estén en situaciones de riesgo su estadía en la Universidad
 - *Docentes tutores:* se crea por directriz universitaria para la atención de estudiantes relacionada con temas académicos.
 - *Compartiendo saberes:* orientada a visibilizar talentos culturales y artísticos de los estudiantes.
 - *Atención a la salud mental:* busca priorizar la escucha y la atención a la salud mental, desde el enfoque de prevención y atención inmediata.
 - *Perspectiva de género:* por medio de diferentes acciones como el diversionario y la radionovela, reuniones de personal, talleres y pausas activas se fomenta el trato respetuoso y equitativo entre todas las personas de la Escuela de Microbiología buscando hacer de la escuela un espacio seguro y protector.
 - *La escucha activa:* espacio de conversación y escucha habilitado tanto para estudiantes, como para docentes, empleados y administrativos, buscando promover una buena salud mental y emocional y que de esta forma se aporte al fortalecimiento de los diferentes espacios de la Escuela.
 - *Hábitos de estudio:* herramienta para el proceso de aprendizaje de los estudiantes, materializada en una cartilla didáctica; Además del acompañamiento en las otras estrategias de permanencia, del bienestar en la escuela.
 - *Espacios de Escucha Activa:* desde el Trabajo Social, se suscitan espacios de escucha y psicorientación a los estudiantes de la Escuela de Microbiología que se acercan para

solicitar algún acompañamiento y orientación. Esta estrategia es un tipo de intervención directa y que pretende atender crisis donde se vea comprometida la salud mental y la permanencia de los estudiantes; Consiste en escuchar con mucha atención, sin interrumpir ni reaccionar con juicios, ante lo que dice la otra persona en estos espacios, también se orientan a los estudiantes para seguir las rutas de atención que presta la universidad y los servicios vigentes para que hagan uso de ellos, así como una atención de primeros auxilios psicológicos, si es necesaria.

3.2.7 Actividades del Trabajo Social en la Escuela de Microbiología - Programa de Bienestar Laboral (Gestión del Clima)

El programa de Bienestar Laboral se encuentra dirigido para los docentes, empleados y administrativos que hagan parte de Escuela de Microbiología, fortaleciendo su calidad de vida y potenciando el clima en el que trabajan. Frente a los procesos llevados a cabo por Bienestar Laboral anteriormente para los años 2018 y 2019 sus estrategias se condensaban en Exaltando Labores y Destacando Días célebres, en el que reconoce los quehaceres cotidianos de docentes, investigadores y administrativos, además, de la celebración de días especiales como los cumpleaños, el día del microbiólogo y de la bacterióloga y el día clásico de la Escuela; Disfrutando del Bienestar Laboral, que busca a través de actividades físicas, lúdicas y de recreación poder fortalecer los espacios de cada uno de los microclimas; Juntos Somos Escuela, en donde su objetivo es generar espacios de compartir entre los docentes, empleados y administrativos.

En cuanto a la distribución de la población se divide entre Docentes de planta y ocasionales, Empleados o administrativos, el personal de los servicios (Banco de sangre de la León XIII, Laboratorio clínico de la León XIII y Laboratorio Docente Asistencial e Investigativo), y en total corresponde aproximadamente 221 personas.

- *Juntos somos escuela*: busca crear espacios de diálogo y escucha activa para los empleados de la Escuela donde se manifiestan preocupaciones, problemáticas y necesidad y se crean acciones de mejora, en esta se realizan además celebraciones como cumpleaños, día de la mujer y del hombre, día de la secretaria, día del microbiólogo, fin de año, entre otros.

-
- *Compartiendo saberes:* en esta estrategia se hace una apuesta a las habilidades y competencias de los empleados de la Escuela, para generar espacios donde esos saberes puedan ser compartidos y apunten a fortalecer el trabajo en equipo.
 - *Habilidades para la convivencia y el buen vivir:* en esta estrategia se enmarca en crear espacio de afrontamiento y manejo de estrés y demás emociones que afecten el desempeño de los empleados de la Escuela, se da a través de pausas activas o actividades rompe hielo, reuniones de personal, círculos de la palabra, talleres “Hablemos de...” y acompañamiento en situaciones de conflicto.
 - *Fortaleciendo el liderazgo:* según la revisión documental de los diagnósticos e informes de práctica realizados en el año 2020 y 2021, elaborados por practicantes de Trabajo Social que anteriormente han acompañado la línea de bienestar laboral, la estrategia está orientada a reconocer y fortalecer actitudes de liderazgo que ayuden con el cumplimiento de metas de los microclimas de la Escuela.
 - *Estrategias para la participación y la comunicación:* al identificar las necesidades de las personas pertenecientes a la Escuela, se hace prioridad mantener un canal de contacto constante con la comunidad en donde se envíe información de carácter formativo, y a su vez se invite a la comunidad a ser partícipes de diferentes actividades que se desarrollan desde la Coordinación de Bienestar de Microbiología.
 - *Diversidades y prevención de las violencias, especialmente las basadas en género y sexuales:* es una estrategia que permea las diferentes acciones que se piensan y son ejecutadas por parte de Bienestar de Microbiología, tanto en la línea de Bienestar laboral, como en Bienestar estudiantil. A partir de esta se construyen diferentes actividades que aporten a la formación de la comunidad académica y administrativa en temas de género y prevención de las violencias, buscando consolidar a la Escuela como un espacio confiable, seguro y protector.
 - *Docentes por la permanencia:* es una estrategia para reconocer el papel de los docentes en la permanencia de los estudiantes, ya que no se ha problematizado lo suficiente en el papel de la labor docente con respecto a la permanencia de los estudiantes de la Escuela de Microbiología.

4. Situación diagnóstica- objeto de intervención

Conforme al tiempo que se ha estado acompañando las prácticas en la Línea de Bienestar laboral en la oficina de Bienestar estudiantil de la Escuela de Microbiología, se busca hacer un abordaje integral en las líneas que se planea abordar desde el programa de bienestar laboral, las cuales son Habilidades para la convivencia y el buen vivir, Juntos somos escuela y Docentes por la permanencia. En ellas se abordan diferentes temáticas, para diferentes situaciones que se dan desde el clima laboral, hasta la importancia de los docentes en la permanencia estudiantil, por ende, se cuenta con una gran variedad de estrategias que faciliten el conocimiento de estas problemáticas.

La oficina de Bienestar estudiantil de la escuela de microbiología tiene como apuesta fundamental, la permanencia estudiantil y se ha pensado diversas estrategias para el fortalecimiento de esta. Actualmente, se considera importante leer la permanencia estudiantil como algo que no es independiente, sino que tiene una relación con otros aspectos, uno de ellos es con los docentes, articulándose así con el programa de bienestar laboral.

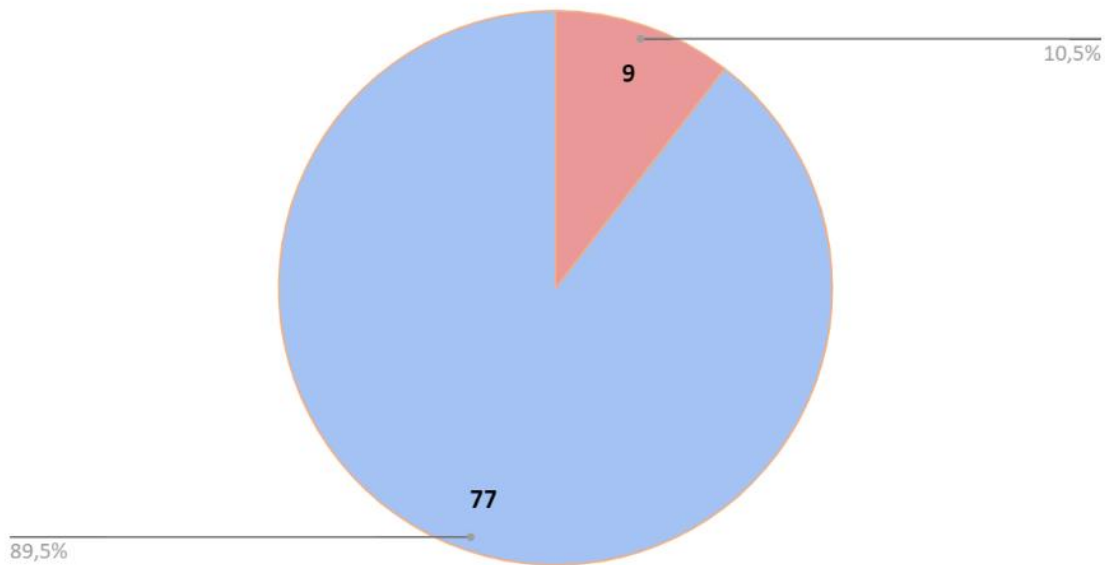
La labor docente, tienen el poder de transformar la vida de cada una de las personas que pasan por sus aulas de clase. La labor docente, no solo se dedica a compartir conocimiento, también tienen un rol protagónico en el desarrollo socioemocional de sus estudiantes y en la prevención de que estos abandonen la academia, pero a veces, cuando la mirada docente, se detiene desde la dinámica de transmitir información o conocimiento, sin percatarse de las diferentes situaciones por las que atraviesan los estudiantes. Esto genera que no haya una relación sujeto-sujeto, sino que la relación sea de transmisor- receptor. No ve al estudiante como un sujeto al que su cotidianidad lo permea y le influye en su desempeño académico.

En el proceso de buscar entender el papel de los docentes en la permanencia estudiantil, se han encontrado unos datos estadísticos que evidencian algunas materias con altos índices de cancelación, semestres con gran número de cancelaciones de semestre, entre otros. Algunos de los hallazgos identificados respecto a las materias y a su desempeño son, teniendo en cuenta que la cantidad de estudiantes matriculados en Microbiología y Bioanálisis es mucho más alta que en Microbiología Industrial y Ambiental.

Figura 4*Estudiantes sobresalientes*

Estudiantes sobresalientes en 2019-1 entre MIA Y MyB

MIA= 9 / MyB = 77

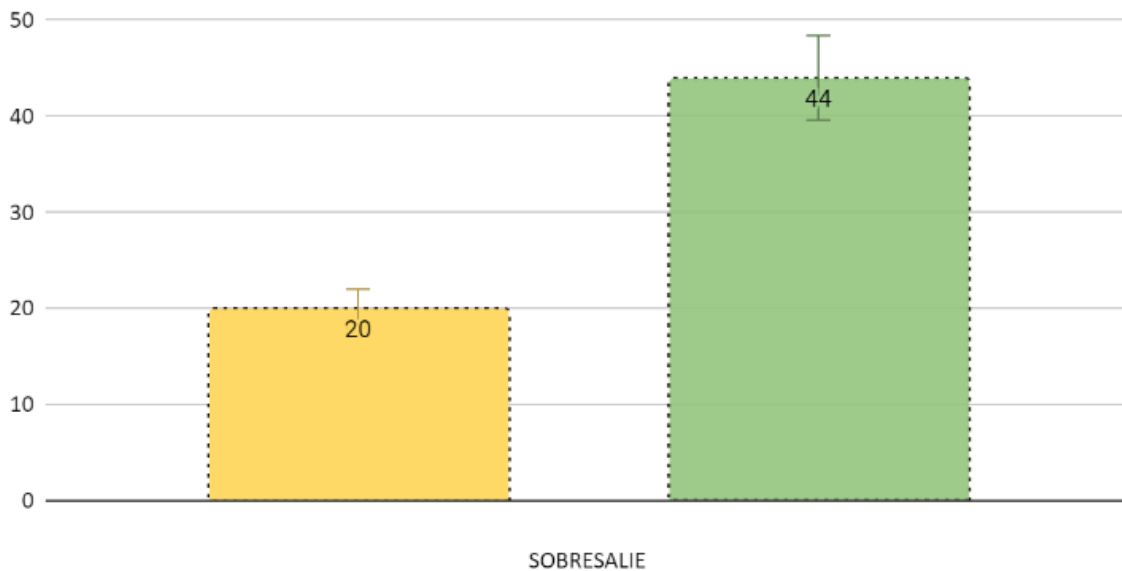


Color rojo: MIA (9) y Color azul: M y B (77).

Evidenciamos que en el 2019-1 se registra una gran diferencia entre los estudiantes sobresalientes de los dos pregrados que tiene la Escuela en Medellín. El pregrado de Microbiología y Bioanálisis (MyB) registró 77 estudiantes en sobresaliente ese semestre, mientras que en Microbiología Industrial y Ambiental (MIA) se reportaron 9 estudiantes sobresalientes.

Figura 5*Estudiantes sobresalientes*

Estudiantes sobresalientes en el 2021-1 en los pregrados de MIA Y MyB en Medellín MIA = 20 / MyB = 44



Color amarillo MIA: 20 – color verde M y B: 44.

En esta gráfica podemos reconocer como es constante la diferencia entre los estudiantes sobresalientes de ambos pregrados.

Además, identificamos un aumento exponencial entre los y las estudiantes que quedaron en insuficiente en el periodo de 2020-2 y 2021-1, tiempo en donde la universidad se encontraba cerrada por pandemia y se estaban realizando los semestres de manera virtual. Por otro lado, en el 2021-1 se llevó a cabo el Paro Nacional y se contaba con garantías académicas para los estudiantes.

En el 2020-2 ninguno de los dos pregrados de la Escuela en Medellín registró estudiantes en semestre insuficiente, pero en el 2021-1 se registraron entre los dos pregrados 15 estudiantes en insuficiente. MIA tuvo 9 estudiantes en insuficiente y MyB 6 estudiantes en insuficiente.

También, reconocimos algunas materias que tienen un patrón por el alto número de canceladores en varios semestres. La materia de Citología ginecológica en el 2019-1 contó con 11 cancelaciones, exactamente la mitad de sus estudiantes matriculados y en el 2019-2 esta misma materia tuvo inicialmente 23 estudiantes matriculados, de los cuales 10 cancelaron y 13 culminaron la materia.

En la Escuela de Microbiología en el 2021-1 hubo varias materias que contaron con un alto registro de cancelaciones, tales como: comunicación con 17 cancelaciones, instrumentación y metrología I y laboratorio con 23 cancelaciones, construcción de trabajo de grado I con 20 cancelaciones, micología y laboratorio con 20, construcción de trabajo de grado II contó con 17 cancelaciones, bioquímica y laboratorio con 15 cancelaciones, bioestadística y diseño de experimentos con 14.

Identificación de necesidades, problemas y centros de interés: cuando desde el Trabajo Social, identificamos una situación que podría ser intervenida por medio de todo lo que compone un Trabajo Social holístico o integrado, debemos de comenzar a hablar de la formulación de un objeto de intervención, el cual hace parte de los componentes de la intervención y, según Rosa María Cifuentes (2004) es donde se puede articular la construcción teórica, metodológica y técnica que surja alrededor de dicha situación particular.

En el objeto de intervención se hace una lectura de dicha situación particular, pero para poder llegar a dichas particularidades, se hace imperativo poder hacer una lectura contextual de las situaciones que debieron haber ocurrido para que esa situación particular se diera. También, se analiza lo que se pueda generar a partir de dicha situación particular a corto, mediano y largo plazo. En resumen, una lectura constante del contexto desde lo micro a lo macro y desde lo macro a lo micro.

Cifuentes (2004) comprende;

El objeto de intervención como el problema social, pero identificada por los sujetos como algo que les incomoda o lo consideran inaceptable, porque sienten que atenta o vulnera su condición humana, al no ser resueltas o satisfechas sus necesidades y no poder superar esta situación por sí solo. (p. 6)

Visto desde el Trabajo Social, el objeto de Intervención lo constituye la realidad social, los comportamientos y relaciones sociales, las problemáticas sociales en las que se establecen relaciones entre sujetos. p.6

Por otro lado, y no menos importante, Nora Aquín (s.f.) plantea que, desde nuestra profesión, el objeto de intervención debe estar direccionado principalmente por un fundamento teórico, el cual brindaría un suelo firme y problematizado para el momento de la intervención, el

cual se encontrará en constante construcción debido a los aportes que los sujetos proporcionen a la construcción de conocimiento.

Entonces, comprendemos que el objeto de intervención es donde identificamos una situación problemática en la que, por medio de una lectura contextual y un soporte teórico, buscamos aportar desde la disciplina del Trabajo Social una intervención holística, la cual responda a las necesidades manifestadas por los sujetos o identificadas por medio de un proceso diagnóstico. Lo anterior, se logra a partir de reconocimientos de saberes, de técnicas y estrategias metodológicas pensadas cuidadosamente para las situaciones particulares.

4.1 Objeto de intervención #1

A partir de lo anteriormente ya mencionado, se puede reconocer que la pandemia y la virtualidad ha dejado algunas secuelas, evidenciadas al momento del retorno a la vida universitaria y los espacios académicos, identificando que uno de los dos objetos de intervención de esta práctica es el papel de las prácticas docentes en la permanencia estudiantil, además, teniendo en cuenta las afectaciones que dejó el periodo de pandemia y lo que se está dejando e instalando con la educación virtual, las cuales han generado una gran cantidad de implicaciones que amenazan la permanencia de los y las estudiantes de la Escuela de Microbiología.

Por lo anterior, se hace pertinente y necesario una intervención desde el Trabajo Social, con el fin de fortalecer y acompañar la línea de Permanencia Estudiantil por medio de cada una de las estrategias que ya se tienen contempladas; sin desconocer la necesidad de plantear otras estrategias a partir de las demandas que surjan del retorno de las y los estudiantes. Y es acá donde cobra relevancia la necesidad de una intervención fundamentada, crítica e intencionada, que más allá de ejecutar lo que ya está establecido, se piense la problematización de eso y la capacidad de proponer aquello que, en últimas, aporte a una educación integral de futuros profesionales – humanos.

Por el lado, de docentes por la permanencia, si bien, en el plan de acción de la Escuela de microbiología tienen como indicador #1 que mayor cantidad de profesores implementan innovaciones didácticas en sus cursos, por periodo, no se habla como tal de estrategias para un acompañamiento integral a sus estudiantes, evidenciando una poca lectura de las particularidades de los sujetos y lo que estas pueden llegar a afectar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Poder dimensionar la influencia que puede llegar a tener el acompañamiento integral, de la labor docente en los estudiantes, que puede partir desde una escucha u observación atenta, hasta

una remisión a la oficina de bienestar, o un psicólogo o al ente necesario para cada estudiante. Esto puede aportar significativamente a la permanencia estudiantil, ya que se puede hacer que una lectura particular de los sujetos y un previo análisis de las condiciones individuales en las que se enmarca cada estudiante, aporte al acompañamiento por parte de la oficina de bienestar, para que el estudiante de continuidad al proceso formativo.

Además, si se detecta que los estudiantes requieren un acompañamiento más individualizado por cualquier situación que pueda estar afectando su desempeño académico y en general su bienestar, se puedan ofrecer adaptaciones metodológicas orientadas a acompañar su proceso de manera más cercana y comprensiva, estimulando así la incorporación de contenidos de manera paralela al proceso de dignificación de la enseñanza.

Raimundo Calle (2010), en la Revista digital educativa Hekademos hace referencia a:

La adopción de medidas organizativas y curriculares encaminadas a atender las necesidades individuales serán un medio para la mejora de la atención a los estudiantes, medidas llevadas a cabo desde la corresponsabilidad, colaboración y cooperación entre los profesionales de la institución y los agentes externos que participen en el proceso educativo con el propósito de que, compartiendo información y los recursos disponibles, se detecten atiendan integral y de manera coordinada las necesidades, se elaboren materiales específicos y se realice el seguimiento y la evaluación correspondiente. (pp. 39-40).

Por otro lado, es considerado como un logro el hecho de la bimodalidad, considerado como un método de educación innovadora en donde se puede contar con varias opciones para el aprendizaje, avanzando del hecho limitado de asistir a un salón de clases y realizar las actividades que allí se plantean, sino también, acompañar lo ya establecido con la virtualidad y utilizarlo como un apoyo al proceso educativo y laboral, expandiendo todas las posibilidades de un accionar al momento de aprender, enseñar e intervenir.

4.2 Objeto de intervención #2

Por otro lado, se aborda *la temática de gestión del clima laboral* en la Escuela de Microbiología en donde se pudo retomar y sistematizar algunos diagnósticos realizados en años anteriores los cuales son: Informe de evaluación y valoración de los factores de riesgo psicosociales (2017), Diagnóstico clima organizacional Escuela de Microbiología (2017), Informe auxiliares y psicóloga dirección Escuela de Microbiología (2019), grupo focal: Estrategias para el relacionamiento laboral en el marco de la Covid-19. Como se analizaron varios diagnósticos, se intentó basar el análisis en los mismos tópicos con el fin de hacer las comparaciones y análisis pertinentes en las mismas temáticas.

Las dimensiones analizadas fueron población impactada, liderazgo, calidad en las relaciones del trabajo, claridad del rol, consistencia del rol, demandas ambientales y de esfuerzo físico, compensación, comunicación, disponibilidad de recursos, trabajo en equipo, sentido de pertenencia y posibilidad de permanencia. Sin embargo, cada diagnostico posee algunas categorías de análisis distinto ya que algunos fueron realizados por talento humano de la Universidad de Antioquia y otros por la Escuela de microbiología, siendo los diagnósticos realizados por la escuela mucho más específicos:

Informe de evaluación y valoración de los factores de riesgo psicosociales. (2017)

Diagnóstico clima organizacional Escuela de Microbiología (2017)

Informe auxiliares y psicóloga dirección escuela de microbiología (2019)

Grupo focal: Estrategias para el relacionamiento laboral en el marco de la Covid-19

También, actualmente se considera la fusión de los laboratorios Docente, Asistencial e Investigativo de la IPS Universitaria y el Laboratorio Clínico de la León XIII como un hecho relevante en la Escuela. Esto implica una gran cantidad de cambios para el personal que pertenece a cada uno de ellos, generando una fractura en lo ya construido anteriormente. A partir de esto se logran identificar diferentes temáticas a fortalecer, principalmente la de liderazgo, ya que, a fusionarse dos laboratorios, los roles se vuelven ambiguos, necesitando de manera prioritaria un acompañamiento constante por parte de la Escuela a la construcción conjunta de nuevos lazos y relaciones, buscando el fortalecimiento del clima laboral de este nuevo equipo que se consolida.

Con base en lo anterior, se plantea como objeto de intervención correspondiente a la estrategia Habilidades para la convivencia y el buen vivir, la temática de clima laboral, la cual ha evidenciado anteriormente en los servicios como el Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo de la IPS Universitaria, el Laboratorio Clínico de la León XIII, el Banco de Sangre de la León XIII de la Escuela de Microbiología y diferentes oficinas administrativas adscritas a la Escuela diferentes tensiones al momento del relacionamiento entre el mismo equipo, generando fracturas y enemistades a nivel laboral, siendo este un factor determinante para la salud mental y el desempeño laboral. Laca et al, (2006).

Por esto, la temática de Clima laboral u organizacional, la cual es una de las estrategias pertenecientes a la Línea de Bienestar Laboral más importante y que requiere constante atención, tanto desde antes de la pandemia como después de esta, ya que con el regreso a la presencialidad y la consolidación de nuevos grupos de trabajo e integrantes hace prioritario el fortalecimiento de los mismos por medio de diferentes acciones enfocadas a la construcción de los sujetos, tanto en el ámbito individual como en el colectivo, como se muestra en el Plan de Acción de la Escuela de Microbiología 2021-2024:

Plan de Acción de la Escuela de Microbiología 2021-2024: despliegue de las capacidades y posibilidades de nuestra comunidad académica en el marco de la responsabilidad social universitaria, busca fortalecer el desarrollo de las capacidades de la comunidad académica y expandir sus potencialidades, en escenarios de diversas posibilidades, donde el ejercicio de imaginar, crear e innovar sea impulsado permanentemente desde todos los ámbitos del entramado académico universitario, en el marco de los principios de igualdad, universalidad, convivencia, excelencia académica y participación. (p. 12)

Para lograr esto, plantea 6 temáticas estratégicas que son y serán las que guíen el accionar de la Escuela;

1. Fortalecer el proceso de formación para la innovación educativa y el aprendizaje de los estudiantes.
2. Impulsar la gestión integral de la investigación, extensión e innovación en el marco del diálogo de saberes.

3. Fortalecer el relacionamiento estratégico interno y externo desde un enfoque cooperativo, de proyección social y posicionamiento de la unidad académica.
4. Promover el desarrollo integral y el buen vivir dentro de un entorno adecuado de convivencia y hábitat en el contexto de la pandemia y la postpandemia.
5. Consolidar el diseño de un sistema integral de la calidad para la implementación eficaz de una gestión basada en procesos, y finalmente.
6. Gestionar la infraestructura física y tecnológica para el desarrollo de los procesos misionales y estratégicos.

Otro de los métodos implementados para la selección de estrategias, es el diagnóstico realizado por anteriores practicantes en los años 2018, 2019, 2020 y 2021 en los que se reflejan de manera implícita y explícitamente una serie de problemáticas que es importante que sean abordadas de manera progresiva, con el fin de fortalecer las relaciones que confluyen en dichos equipos de trabajo. Además, con el pasar del tiempo y de la realización de diferentes actividades en las que se trabajan los temas solicitados, se ha venido haciendo una evaluación conjunta a cada una de las actividades realizadas, en donde se logra hacer un seguimiento constante de los avances y aprendizajes en materia de clima laboral, permitiendo proponer nuevas temáticas o en su defecto, enfatizar en otros temas.

Para poder responder a lo anterior, desde la Coordinación de la Escuela de Bienestar de Microbiología se piensan diferentes acciones, cada una integrada a una línea estratégica como lo son Habilidades para la convivencia y el buen vivir, Juntos somos escuela, fortaleciendo el liderazgo, compartiendo saberes y docentes por la permanencia. Algunas de las acciones que se piensan llevar a cabo, se encuentran enmarcadas a una o varias líneas estratégicas anteriormente mencionadas.

Desde la línea de Bienestar laboral se abordan estas estrategias, la mayoría enfocadas a la formación y fortalecimiento de un buen clima laboral en los diferentes espacios adscritos a la Escuela de Microbiología, los cuales poseen diferentes climas de trabajo -unos con mejores relaciones que otros- por ello, se proponen diferentes temáticas a corto plazo para ser abordadas en el transcurso de un año.

Sin embargo, para poder generar estrategias de fortalecimiento del clima laboral, debemos entender lo que el concepto propone y busca lograr, retomando a Bordas (2016) en donde resalta

la importancia de generar el contexto en que las personas que trabajan en el lugar sean capaces de aportar lo mejor de sí mismas de una forma voluntaria y sostenible en el tiempo es relevante de cara a la productividad y competitividad de las empresas.

Con base en lo anterior, también se debe reconocer el papel de los jefes, líderes o coordinadores al poseer una gran capacidad de influir en la generación de un contexto y un clima laboral apropiado, en donde la construcción de confianza sea constante y coherente, en el que Bordas (2016) ve el estudio del clima laboral desde la perspectiva sistémica del pensamiento organizativo y plantea diversas definiciones para dicho concepto, una de ellas se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros, y por tanto, el desempeño de la organización. Sin embargo, el clima laboral puede cambiar, siendo los propios miembros, en especial los líderes, los principales agentes en la generación de cambios.

Desde la perspectiva realista plantea que, en la que considera el clima laboral como un atributo de la organización de carácter objetivo y relativamente independiente de las percepciones de sus miembros.

También está la perspectiva fenomenológica, considerando el clima más como un atributo de las personas, poniendo el acento en los aspectos individuales y subjetivos.

Por último, la perspectiva interaccionista, la cual pretende integrar los dos enfoques anteriores al considerar el clima laboral como el resultado de la interacción de las características objetivas de la organización y de las percepciones de sus miembros, reflejando la interacción entre ambos tipos de factores: objetivos y subjetivos.

Con base en lo anterior, planteo como el segundo objeto de intervención las fracturas en el relacionamiento entre los diferentes equipos de trabajo adscritos a la Escuela de Microbiología, ya que como se había mencionado anteriormente, todos los grupos de trabajo poseen diferentes características en el clima laboral, unos con mayor tendencia al conflicto y tensiones, y otros, donde, por el contrario, tienen un buen relacionamiento. Esto no quiere decir que no haya necesidad de trabajar el clima laboral, antes con mayor razón, se debe de potencializar este buen ambiente laboral, fortaleciendo los vínculos que allí se dan.

Además, se hace necesario abordar los dos objetos planteados desde una enfoque de género, en el que por medio de la intervención promocional y educativa se aborden la mayoría de las

estrategias que conforman la Línea de Bienestar laboral y gestión del clima con esta postura, buscando generar reflexiones que promuevan un trato respetuoso y coherente con todas las personas, además del fortalecimiento del pensamiento crítico, problematizador y con equidad de género, en busca de lograr responder al planteamiento principal del plan de acción de la Escuela que es hacer de la Escuela un espacio seguro y protector para todos y todas.

4.2.1 Línea de bienestar Laboral y gestión del clima y la Estrategia de Docentes por la permanencia.

El programa de Bienestar Laboral se encuentra dirigido para los docentes, empleados y administrativos que hagan parte de la Escuela de Microbiología, fortaleciendo su calidad de vida y potenciando el clima laboral al que pertenecen y desempeñan sus actividades. Esto, por medio de estrategias que enmarcan al fortalecimiento de la cultura del relacionamiento en los microclimas al interior de la Escuela, las cuales son:

- *Juntos somos escuela:* busca crear espacios de diálogo y escucha activa para los empleados de la Escuela donde se manifiestan preocupaciones, problemáticas y necesidad y se crean acciones de mejora, en esta se realizan además celebraciones como cumpleaños, día de la mujer y del hombre, día de la secretaria, día del microbiólogo, fin de año, entre otros. Además, algunas de las actividades que se realizan en el marco de esta estrategia están a cargo de alguna otra dependencia que por solicitud puedan aportar a la construcción de la comunidad de la Escuela. Algunas actividades han sido el taller de primeros auxilios psicológicos, género para principiantes, docentes factor de riesgo - factor de protección, los talleres lúdico-reflexivos de comunicación asertiva, miedo al miedo y de cómo construir relaciones significativas.
- *Compartiendo saberes:* en esta estrategia se hace una apuesta a las habilidades y competencias de los empleados de la Escuela, para generar espacios donde esos saberes puedan ser compartidos y apunten a fortalecer el trabajo en equipo. Algunas que se han hecho en el transcurso de este año a cargo de empleados y estudiantes han sido: trenzado, crochet, dos talleres de maquillaje y taekwondo.
- *Habilidades para la convivencia y el buen vivir:* en esta estrategia se enmarca en crear espacio de afrontamiento y manejo de estrés y demás emociones que afecten el desempeño

de los empleados de la Escuela, se da a través de pausas activas o actividades rompe hielo, círculos de la palabra, talleres “Hablemos de...” y acompañamiento en situaciones de conflicto. Cada mes se realizan diferentes actividades con temáticas previamente seleccionadas con el fin de contribuir al relacionamiento de los diferentes equipos de trabajo. En ellos se han abordado las temáticas de autocuidado, género para principiantes, buen trato, comunicación y respeto por la diversidad.

- *Fortaleciendo el liderazgo:* según la revisión documental de los diagnósticos e informes de práctica realizados en el año 2020 y 2021, elaborados por practicantes de Trabajo Social que anteriormente han acompañado la línea de bienestar laboral, la estrategia está orientada a reconocer y fortalecer actitudes de liderazgo que ayuden con el cumplimiento de metas de los microclimas de la Escuela.

Las anteriores estrategias están mediadas por la escucha activa, participativa y propositiva, dirigida a docentes y personal administrativo de la Escuela, a su vez a los empleados del Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo de la IPS Universitaria, el Laboratorio Clínico de la León XIII y el Banco de Sangre de la León XIII de la Escuela de Microbiología. Pero también, se continuará con el enlace entre bienestar laboral y permanencia estudiantil, por medio de la estrategia de docentes por la permanencia, con el fin de conocer la influencia de los docentes en la permanencia de los estudiantes, ya que no se ha problematizado lo suficiente en el papel de la labor docente con respecto a la permanencia de los estudiantes. También, a cargo del departamento de talento humano y de Claudia Agudelo se realizaron dos talleres entorno a como ser un buen líder y como debe de ser la comunicación en los integrantes de cada equipo de trabajo.

- *Estrategias para la participación y la comunicación:* esta es una estrategia que se encuentra tanto en Bienestar Laboral como en Permanencia Estudiantil, la cual busca identificar las necesidades de las personas pertenecientes a la Escuela, teniendo como prioridad el mantener un canal de contacto constante con la comunidad en donde se envíe información de carácter educativo de diferentes temas importantes para la comunidad de la Escuela, y a su vez se invite a la comunidad a ser partícipes de diferentes actividades que se desarrollan desde la Coordinación de Bienestar de Microbiología.
- *Diversidades y prevención de las violencias, especialmente las basadas en género y sexuales:* es una estrategia que permea las diferentes acciones que se piensan y son

ejecutadas por parte de Bienestar de Microbiología, tanto en la línea de Bienestar laboral, como en Bienestar estudiantil. A partir de esta se construyen diferentes actividades que aporten a la formación de la comunidad académica y administrativa en temas de género y prevención de las violencias, buscando consolidar a la Escuela como un espacio confiable, seguro y protector.

5. Intencionalidades

La intervención profesional se guía por un objetivo social que generalmente se construye al inicio y se va modificando conforme se realiza un acercamiento al contexto y este va a marcar la pauta de lo que se espera frente a dichas situaciones y como desde el Trabajo Social se puede abordar holísticamente. Y así lo reconoce Falla, (2017) al decir que “la intencionalidad, se constituye como la brújula que guía u orienta la intervención profesional, permitiendo rebasar los aspectos metodológicos-técnicos-operativos y le permite trascender hacia los aspectos éticos con que se construye la intervención profesional como proceso” (p. 128). De esta forma, en este proyecto de práctica identificamos:

5.1 Institucional: la Escuela de Microbiología

Acompañar y fortalecer la línea de bienestar laboral a través de talleres y espacios de escucha en los que se brinden herramientas relacionales con las que saber mediar en las diferentes situaciones que pueden llegar a ocurrir y afectar el clima laboral. Así, diferentes profesionales del área social, acompañadas por la practicante de trabajo social buscarán el constante fortalecimiento de las relaciones laborales.

Además, se contará con la articulación entre el programa Docentes por la permanencia y Permanencia estudiantil, la cual se le apostará por el reconocimiento de la influencia que puede llegar a tener un docente en la permanencia estudiantil. Lo anterior está pensado con el fin de generar nuevas formas de relacionamiento entre el docente y el estudiante, con el fin de disminuir los índices de deserción académica.

5.2 Profesional: desde Trabajo Social

A nivel profesional se pretende proponer y aportar en la construcción de acciones que permita el desarrollo y fortalecimiento de procesos, así como en la mejora de situaciones en la que pueda verse afectado el clima organizacional de la Escuela. Desde el Trabajo Social, el aporte crítico y fundamentado de las acciones que se elaboren y desarrollen es un pilar esencial para el proceso de intervención; así como del enriquecer el accionar a partir de una caja de herramientas teniendo en cuenta el contexto de aislamiento y teletrabajo.

Referente a los docentes, empleados y administrativos de la Escuela de Microbiología, se orienta en la construcción de relaciones que permitan mayor integración e interacción entre sus compañeros de trabajos, además, en el que su calidad de vida dentro de lo laboral aumente, así como, en la disminución del estrés, la ansiedad y otros factores negativos que generen el trabajo en casa u otra situación que afecte en su clima laboral.

Además, como trabajadora social en formación y con postura crítica, se abordará la temática de la influencia del docente en la permanencia estudiantil, con el fin de desmitificar las diferentes formas de relacionarnos con los docentes, las cuales han demostrado en algunas situaciones ser antipedagógicas ya que no es una relación sujeto-sujeto en la que ambos se pueden aportar mutuamente.

Partiendo de esto, se busca aportar al fortalecimiento de las redes de relacionamiento que se dan entre los docentes y estudiantes, generando vínculos más sensibles al contexto e historicidad del otro, brindando insumos tanto para identificar algunas problemáticas, como para abordarlas de una forma más apropiada y empática.

5.3 Actores involucrados: administrativos, empleados pertenecientes a los laboratorios, docentes y estudiantes

La intencionalidad para con los administrativos y las personas pertenecientes a los equipos de trabajo de los laboratorios es que con base al estudio previo de los diagnósticos anteriormente realizados en el clima laboral de la Escuela de Microbiología se puedan generar estrategias que contribuyan al gradual fortalecimiento y consolidación del tejido social y liderazgo construido en cada equipo, generando que se cuente con herramientas, tanto personales como grupales para hacerle frente adecuadamente a cada problema o situación que se presente.

Desde los docentes, se busca fomentar el interés por el sano relacionamiento con los estudiantes, en el que prime la comunicación sincera y el entendimiento por las diferentes situaciones que se puedan llegar a presenciar, pero también poder contar con los insumos y el conocimiento de las diferentes rutas para brindarle una correcta atención a las diferentes problemáticas que se puedan llegar a presentar.

Desde los estudiantes, se quiere aportar a la permanencia estudiantil desde una visión social, entendiendo la educación como un derecho fundamental, buscando que se atiendan las necesidades

de los estudiantes a tiempo y se pueda prevenir decisiones que vayan en contravía al derecho de una educación de calidad.

6. Concepción de sujeto

Cifuentes (2004) reconoce en los sujetos “su carácter activo, el potencial constructivo de cada ser, tanto en la reflexión sobre sus problemáticas, contextos, historia y proyección, a partir del reconocimiento de la capacidad individual de pensar, reflexionar, analizar, decidir y actuar” (p. 7); Por esto, se planea a los docentes, empleados y estudiantes como sujetos centrales en este proyecto, donde son reconocidos como sujetos de derechos y con la capacidad de potencializar sus capacidades y conocimientos apuntándole a la permanencia estudiantil y a un buen clima laboral.

El Trabajo Social en su práctica y accionar cotidiano está en constante relación con los sujetos, reconociéndolo como un sujeto activo con capacidad de reflexionar frente a su propia realidad, Cifuentes (2009) lo define como “la unidad de atención en la Intervención profesional, emergen en una red vincular con otros, compartiendo necesidades y satisfactores, y construyéndose socialmente. La relación profesional se da en un tiempo y espacio” (p. 6). En este sentido, es necesario identificar el concepto de sujeto para los diferentes actores involucrados y cómo son concebidos.

Siendo los empleados, docentes y administrativos como los actores involucrados de este proceso de prácticas, se considera como sujetos de oportunidades y capacidades, en este sentido, es fundamental reconocer aquellos saberes y conocimientos con los cuales cuenta cada sujeto. Así mismo, los sujetos están en constante construcción, por tal motivo, las relaciones que generen y construyen a su alrededor son piezas esenciales para la construcción colectiva de conocimientos y experiencias que permita el mejoramiento de su clima laboral. Cabe resaltar la concepción frente a algunos actores claves para el programa de Bienestar Laboral, como:

- Personal administrativo: son aquellas personas vinculadas con las instituciones, que desempeña labores distintas a la docencia, los cuales se clasifican en directivos y/o ejecutivos, profesionales, auxiliares o asistencial y servicios.
- Docencia: forma a los estudiantes en los campos disciplinares y profesionales, a través de programas curriculares y métodos pedagógicos. Se clasifican en docentes de cátedra, docente de planta y docente ocasional.

- Estudiantes: Cuando se habla de sujetos en microbiología no solo se está hablando de estudiantes con derechos, también se habla de familias, docentes tutores, estudiantes mentores, empleados, equipo de bienestar; se habla de sujetos que no solo son estudiantes, son también hijos, parejas, hermanos y que además traen consigo una historia, unas condiciones económicas, sociales, culturales, familiares, entre otras, que son tenidas en cuenta por el trabajador social para tener una comprensión y mirada holística de la realidad que permea a esos sujetos.

7. Condicionantes

En la Escuela de microbiología hay muchas formas de vivir la docencia, están los que buscan diferentes alternativas que apoyen y fortalezcan el aprendizaje de los estudiantes, y están los docentes que ven la enseñanza, como el cumplir con el sistema evaluativo, con una nota y unas metas trazadas por el Ministerio de Educación y por la misma universidad, dejando de lado las diversas formas que se pueden implementar para construir conocimiento en conjunto y buenos resultados con los estudiantes. Además, se trata de un acompañamiento integral, buscando entender las diferentes condiciones o situaciones que puede llegar a atravesar un estudiante.

Por otro lado, se identifica, que no se cuenta con la suficiente disposición por parte de los docentes para implementar una enseñanza con enfoque integral; Sin embargo, desde la coordinación de bienestar de la Escuela, se buscan estrategias para propiciar el encuentro con los docentes e incentivar el interés por formarse como docentes que dan importancia a lo académico y al desarrollo personal de sus estudiantes, y a como este último influye en lo académico. A esta definición, la llamamos en este proyecto –docentes integrales.

También, se encuentra el aspecto económico, que fue pactado al inicio de cada semestre de práctica, en donde se establece un valor por cada mes en la práctica, esto durante cuatro meses. Pero a pesar de los acuerdos, los procesos para que aprueben el valor y las fechas de pago son muy demorados, generando que los pagos lleguen meses después de la fecha de inicio de cada práctica, dificultando las condiciones para los practicantes al momento de movilizarse a la universidad y suplir sus necesidades básicas.

Por último, y no menos importante se identifica desde los inicios de la práctica, que la oficina de Bienestar de la Escuela no es del todo un lugar apto para el desarrollo consciente y reflexivo de algunas actividades, que requieren un poco más de concentración. Esto se puede llegar a dificultar porque la oficina es un lugar pequeño y muy habitado, tanto por las practicantes, como por la psicóloga, la misma coordinadora, los auxiliares SEA y los diferentes estudiantes que suelen frecuentar la oficina.

8. Consolidantes

Por parte de La Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología, se cuenta con un amplio equipo, dispuesto a trabajar con los docentes y administrativos en pro de la permanencia estudiantil, los cuales constantemente se están formando y a su vez, pensándose estrategias que se puedan implementar para cumplir el objetivo de Identificar el papel de las practicas docentes, en la deserción de estudiantes y la afectación en la permanencia estudiantil, y partiendo de esto, generar aún más estrategias que conceptualicen y sensibilicen a los docentes de la escuela para que desde su conocimiento y experiencias puedan brindarle a los estudiantes un acompañamiento integral y digno que le apunte a garantizar ese derecho fundamental que la Universidad de Antioquia tiene como faro.

Adicionalmente, desde Bienestar laboral, se trabaja la temática de clima laboral. Para el abordaje de esta se cuenta con un grupo con diferentes habilidades que aportan a la construcción de los diferentes grupos de trabajo adscritos a la escuela puedan consolidarse como espacios seguros, que potencien las diferentes capacidades y cualidades de las personas, tanto en lo personal, como en lo laboral.

Por otro lado, se encuentra la forma en que la coordinadora da guía con cada uno de los procesos. Su capacidad de gestión y de proponer es completamente acorde a las necesidades que se evidencian en la Coordinación de Bienestar, buscando responder a cada una de las situaciones evidenciadas en las líneas de permanencia estudiantil y bienestar laboral, apoyándose constantemente de las capacidades de cada persona del equipo, generando un ambiente apropiado para el trabajo y la cocreación de propuestas novedosas que favorezcan a la Escuela.

A cada una de estas acciones se le realiza constantemente seguimiento buscando evidenciar los logros y dificultades que se van presentando en el transcurso de los procesos, con el objetivo de que cada uno de estos aprendizajes puedan ser divulgados y comunicados a las generaciones venideras que habiten el espacio de la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología.

9. Objetivos

9.1 Objetivos generales

Docentes por la permanencia. Reconocer el papel de las prácticas docentes, en la deserción de estudiantes y la afectación en la permanencia estudiantil, en la escuela de microbiología de la Universidad de Antioquia.

Clima laboral. Facilitar herramientas comunicativas y vinculantes que posibiliten el relacionamiento entre los equipos de trabajo que aporten al clima laboral, el cual se ha visto debilitado por la poca comunicación asertiva y empatía relacional.

9.2 Objetivos específicos

- Reconocer las acciones que suelen realizar los docentes de la Escuela de Microbiología frente a la permanencia estudiantil.
- Implementar diferentes acciones que vayan en pro del fortalecimiento de la labor docente.
- Acompañar las actividades que se llevan a cabo con los empleados y docentes alrededor de la estrategia Habilidades para la convivencia y el buen vivir y juntos somos escuela.
- Brindar herramientas relacionales y comunicativas a los equipos de trabajo de los laboratorios adscritos a la escuela de Microbiología.

10. Fundamentación teórica

10.1 Enfoque teórico

Este proyecto se pensó constantemente a la luz de la teoría del construccionismo social la cual según Berger y Luckmann (2003) se plantea que la cotidianidad se encuentra interpretada por los seres humanos donde lo subjetivo prima, resumido en las interacciones sociales que se dan entre las personas y a su vez, las construcciones propias que están constantemente sujetas a las concepciones que tienen las personas sobre sí mismas, su cultura y su interacción con otros.

El mundo de la vida cotidiana no solo se da por establecido como realidad por los miembros ordinarios de la sociedad en el comportamiento subjetivamente significativo de sus vidas, sino que es un mundo que se origina en sus pensamientos y acciones, y que está sustentado como real por esto.

La realidad de la vida cotidiana se organiza alrededor del “aquí” de mi cuerpo y el “ahora” de mi presente, por lo que éste “aquí y ahora” es el foco de la atención que se le presta a la realidad de la vida cotidiana y lo que “aquí y ahora” se me presenta en la vida cotidiana, es lo real para la conciencia, sin embargo, la realidad de la vida cotidiana no se agota por estas presencias inmediatas, sino que abarca fenómenos que no están presentes “aquí y ahora”, por lo que esto significa que cada persona experimenta la vida en grados diferentes de proximidad y de alejamiento, tanto espacial como temporal. (pp. 37-38).

Además, Berger y Luckmann (2003), plantean que la sociedad es una realidad objetiva y subjetiva, objetiva debido a la institucionalización, es decir, a los organismos y a la actividad (que está ligada al orden social) y, por otra parte, debido a la legitimación (explica el orden institucional atribuyendo validez cognoscitiva a sus significados objetivados). La sociedad como realidad subjetiva hace referencia a la internalización de la realidad, es decir, a la necesidad que existe por participar en la dialéctica de la sociedad, sin embargo, el individuo no nace miembro de una sociedad, sino que nace con una predisposición hacia ella para luego llegar a ser un miembro más.

En conclusión, existen tres momentos básicos en este proceso: la sociedad como un producto humano; la sociedad como realidad objetiva y el hombre es un producto social. Pero para

que la institucionalización se haga efectiva, es fundamental el lenguaje ya que clarifica y le da un rumbo a las experiencias compartidas haciéndolas accesibles a todos los que pertenecen a la comunidad lingüística; por lo anterior, el lenguaje es la base más importante del conocimiento, y por medio de este, se comparte a las demás personas, facilitando el entendimiento.

Berger y Luckmann (2003) afirman que el conocimiento constituye la dinámica motivadora del comportamiento institucionalizado, y define las áreas institucionalizadas del comportamiento y designa todas las situaciones que en ellas caben. Los roles aparecen como la realización de la distribución social del conocimiento, al concentrarse en determinado tipo de roles el acceso a cierta clase de conocimiento especializado. Pero para construir una realidad objetiva es muy importante la legitimación. En la legitimación, el lenguaje cumple la función de extender la comprensión y el sentido de la realidad subjetiva de los individuos y eso tiene lugar, fundamentalmente, a través de la creación de universos simbólicos.

10.2 Referentes conceptuales

10.2.1 Deserción estudiantil.

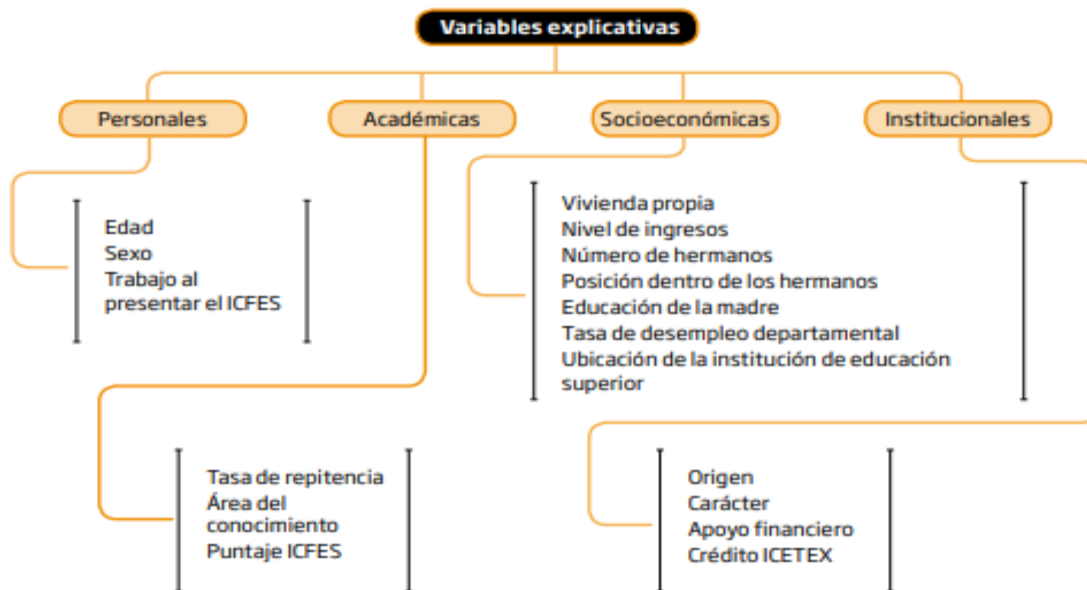
Se puede entender por deserción el abandono definitivo de las aulas de clase por diferentes razones, y, además, la no continuidad en la formación académica, que la sociedad quiere y desea para que cada persona realice sus estudios, esperanzados en que pueda culminar los estudios universitarios.

Para entender la deserción es fundamental ahondar en el estudio de los sujetos, ya que es necesario identificar y entender las dinámicas afectivas, sociales y económicas particulares de cada sujeto, ya que como lo menciona a las universidades van seres humanos, con todo lo que ello implica (Páramo & Correa. 1999).

El Ministerio de Educación (2009) realizó un informe de la deserción estudiantil donde da muestra de algunas variables utilizadas para explicar la deserción en las instituciones de educación superior en Colombia

Figura 6
Ministerio de educación

Diagrama 7. Variables utilizadas para explicar la deserción en las instituciones de educación superior en Colombia



Fuente: Universidad de los Andes, 2005.

10.2.2 Permanencia estudiantil

La Universidad de Antioquia entiende la permanencia estudiantil como una apuesta a garantizar un derecho humano fundamental, en el que está en juego varios entramados simbólicos, cognitivos, culturales, lingüísticos, los cuales influyen en el desarrollo académico de los estudiantes (Portal Universitario UdeA, s.f).

Para esto, la universidad tiene una serie de líneas y estrategias que buscan promover y garantizar la permanencia estudiantil, tales como: acompañamiento, formación, formalización y accesibilidad.

Por medio de estas, busca lograr tener cercanía con los estudiantes, y que puedan acceder libremente a los diferentes servicios que cada una de estas líneas y estrategias ofrecen.

La permanencia y la inclusividad son solidarias con el anhelo de estar y existir en dignidad cognitiva, diversidad y equidad. También lo son con una ética del cuidado que invita a construir un tránsito académico y formativo justo, flexible, pertinente y en armonía (Portal Universitario, UdeA, (s.f).

Por otro lado, en el ámbito nacional, el Ministerio de Educación (2015) establece que “El fenómeno del abandono estudiantil obedece a factores de riesgo enmarcados en diferentes dimensiones: personal, familiar, económica y académica. Se trata de una problemática multicausal que afecta a los estudiantes, las familias y las instituciones.” (p. 43). Dicho esto, se rescata la labor de la Universidad por medio de bienestar central y de las facultades y escuelas, al brindar una amplia oferta de servicios para un acompañamiento integral a los estudiantes.

10.2.3 Acompañamiento integral

La Universidad de Manizales (s.f.) tiene un programa de acompañamiento integral a los estudiantes en donde su fin es el reconocimiento del otro como un sujeto con potencialidades, aportando a un sano desarrollo de la vida universitaria y, por ende, contribuyendo al desarrollo humano y a la calidad de vida de los estudiantes. Este programa se formula bajo los principios de reconocimiento del otro, Alteridad y Responsabilidad ética y política.

Entonces, según La Universidad de Manizales (s.f.) plantea que el acompañamiento integral a los estudiantes debe contar con:

- Acompañamiento Personal: Un encuentro para tratar tus situaciones de la vida a nivel integral que le estén generando alguna dificultad.
- Acompañamiento Psicológico: Un espacio para reflexionar sobre tu desarrollo personal y tu salud mental en los campos de lo afectivo, cognitivo y social.
- Acompañamiento Psicopedagógico: Apoyamos en las dificultades de aprendizaje para un mejor desempeño en tu proyecto de vida académico.
- Acompañamiento Pedagógico: Apoyo en tu adaptación y desenvolvimiento en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Acompañamiento Socio-familiar: Propicia espacios para identificar la importancia de fortalecer las relaciones y vínculos afectivos en familia.
- Acompañamiento en línea: Quienes requieran cualquiera de los anteriores servicios podrán además acceder a través de los medios con que cuenta la Universidad.

Por otro lado, Álvarez (2003) en su tesis doctoral plantea que;

El término integral hace alusión a la idea de totalidad. Así, la educación integral se entendería como el desarrollo perfectivo del ser humano completo, en todas y cada una de sus dimensiones (física, intelectual, social, moral, religiosa...). Se trata de una integración e interrelación de estas desde la unidad de la persona (p. 126).

El acompañamiento integral al proceso educativo es una base fundamental para Bienestar de Microbiología ya que se comprende el estudiante como un sujeto con complejidades, situaciones y problemas que no corresponden únicamente al ámbito académico, sino que hacen parte de un universo multidimensional, la escasez económica, los fenómenos migratorios, las detonaciones emocionales, las cargas académicas son asuntos que fortalecen o debilitan la posibilidad del estudiante de permanecer en la universidad

Por esto, se plantea que no solo se brinde esa integralidad desde Bienestar, y que los estudiantes sean los que recurran a estos apoyos que desde Bienestar se ofrecen, sino que, de la mano de los docentes se pueda contar con un apoyo directo en las aulas, donde los estudiantes sientan una mano amiga por parte de los docentes y no un juez o una persona superior a ellos. Docentes que puedan escuchar y si es necesario, remitir a la instancia encargada, pero no que no se muestren desligados o desinteresados de los diferentes procesos que llevan los estudiantes.

10.2.4 Clima laboral u organizacional

Para comprender los entornos laborales, se debe reconocer que allí confluyen diversos sentidos y significados, hace fundamental el referirnos al clima organizacional que, como lo explica Domínguez (2013) son las percepciones de los sujetos que tienen referente a su entorno de trabajo o laboral, y en los que se constituyen en patrones de comportamiento, actitudes y sentimientos, además, el clima tiene que ver con las situaciones que emergen en la organización así como las relaciones que se establecen dentro de ella. En continuidad con esta idea, Domínguez aborda en su planteamiento otras conceptualizaciones frente al clima organizacional, expresando que:

El clima organizacional es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno de una organización que: (a) experimentan sus miembros, (b) influye en su comportamiento y (c) se puede describir en función de los valores de un conjunto

particular de características (o actitudes) de la organización. (Domínguez, 2013, p. 62).

Con base en lo anterior, se logra identificar algunos elementos del clima organizacional, como lo son las relaciones que existen dentro de la organización, las cuales va influenciar en la configuración de la percepción del clima y en la consolidación de un todo, en el que cada persona, cada relación y cada experiencia aporta a esa totalidad y a la construcción del ambiente en su entorno.

10.2.5 Factores de riesgo psicológicos y sociales

Teniendo en cuenta que desde los espacios laborales se pueden generar situaciones en los que la persona puede ser afectado en su desempeño laboral, positiva o negativamente. Alguno de estos factores psicosociales de riesgo, podemos mencionar, los que, para Pedro Gil (2012), en su texto Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional, los factores psicosociales “son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras.” (p.238), en este sentido, tiene que ver con los elementos que de una u otra forma afectan e influyen en el desarrollo del trabajo y en la calidad de vida laboral.

Sin embargo, para otros autores, los factores psicosociales “son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (Moreno, 2011, p. 7), por tal motivo, para la identificación de aquellos factores, puede ser amplias y abarcar diversos aspectos, como los factores psicosociales, los cuales son aquellos en los que puede causar daño a la salud, ya sea de manera física o psicológica, y a su vez, interfiriendo con las condiciones

En este sentido, los factores de riesgos psicológicos y sociales tienen que ver con aquellos factores de estrés, que de alguna manera interfieren con en el equilibrio del desarrollo de las actividades, ya que sus capacidades están permeadas por el estrés laboral, la ansiedad u otros factores generadas, en muchas ocasiones por la misma carga laboral.

10.2.6 Liderazgo organizacional

Una de las necesidades más urgentes evidenciadas en los servicios es el fortalecimiento y reconocimiento del liderazgo en los servicios. Para hacerle frente a esto, se conceptualiza este término buscando generar una línea conductora que guíe el accionar en Bienestar Laboral.

Se desarrolla este concepto retomando a Duro (2006) en su definición de liderazgo organizacional puede entenderse como “la situación de superioridad en que se hallan algunas personas en sus respectivas organizaciones ya que, por sus notables cualidades personales y/o actuaciones, consiguen que los equipos que dirigen vayan a la cabeza en el cumplimiento de los fines organizacionales”. (p. 17).

Sin embargo, para la Escuela es fundamental el hecho de que haya un reconocimiento personal y grupal de las cualidades de cada persona, con el objetivo de que las funciones de cada persona estén acordes a sus potencialidades, y que el aporte individual contribuya a la consolidación de cada grupo de trabajo, en donde más que superioridad, como lo menciona Duro, sea una labor de reconocimiento de las habilidades de los sujetos, buscando conseguir resultados positivos como equipo.

10.2.7 Habilidades organizacionales y socioemocionales

Las habilidades organizacionales están relacionadas con las capacidades que tiene un ser humano, en este caso un líder, para innovar, planear, aprender, integrarse y adaptarse a las situaciones que se presentan en su entorno laboral (Zapata, 2018). “en definitiva son las habilidades de las personas de una empresa para establecer estrategias que conduzcan a diseñar y a poner en práctica un modelo de gestión más adecuado” (Tabla 4). Por su parte, según el Banco Mundial:

Las competencias socioemocionales son aquellas que incluyen, no solo el desarrollo de procesos cognitivos o mentales sino también, áreas afectivas como la conciencia y gestión emocional, de relacionamiento con otros y de proyección hacia la sociedad. Esto, les permite a las personas conocerse mejor a sí mismas, manejar sus emociones, trazarse metas y avanzar hacia ellas, construir mejores relaciones con los demás, tomar decisiones responsables en su vida, disminuir la agresión y aumentar la satisfacción con su vida. (p. 5)

Esta definición divide las habilidades en: Habilidades Cognitivas, Autoconocimiento, toma de decisiones, pensamiento creativo y pensamiento crítico, las cuales hacen referencia al desarrollo de las capacidades de las personas para comprender las consecuencias de las acciones, solucionar problemas y tener un pensamiento crítico; Habilidades Sociales, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, manejo de problemas y conflictos, que facilitan el ejercicio de la comunicación, para poder desarrollar una personalidad firme y mejorar las relaciones interpersonales. Y Habilidades emocionales, empatía, manejo de emociones y sentimiento, manejo de tensiones y estrés, para manejar adecuadamente los sentimientos, las emociones y tener autocontrol.

10.2.8 Perspectiva de género

Lamas (1996) en Las lecturas “Hablemos de sexualidad” aborda este concepto buscando hacer evidente las relaciones entre sexo y género, planteando que la categoría de “sexo” responde a lo biológico, a diferencia de la categoría “género”, la cual se identifica como una construcción social.

Partiendo de esta premisa, se da pie a analizar desde una perspectiva de género la idea de que, si bien las cuestiones de sexo son distintas y responden a temas biológicos y genéticos, se hace importante reconocer que no abarca todos los condicionantes que nos permean.

Es fundamental reconocer que a lo largo de la historia se ha condicionado a las personas con base en su sexo, excluyendo infinidad de intereses, identidades, gustos y capacidades, que por el mismo condicionamiento y construcción social han sido parcialmente reconocidas, como por ejemplo, las mujeres en el ámbito científico, que si bien se puede llegar a demostrar un mayor esfuerzo y capacidades, no se les otorga el justo reconocimiento por el simple hecho de ser mujer y su concepción previa patriarcal de lo que significa ser mujer.

10.3 Referentes normativos

Desde lo normativo, la propuesta de intervención para la Línea de Bienestar Laboral de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia se sustenta en:

Acuerdo Superior 173 de 2000: Por el cual se establecen dos modalidades propias del bienestar, pero para efectos del presente trabajo se toma:

Bienestar Laboral: Conformado por programas y proyectos en salud física y mental, deportivos y culturales, con énfasis en lo preventivo; se orientan al mejoramiento del clima organizacional y de la calidad de vida de los funcionarios y de los jubilados de la Universidad.

Plan de Acción 2018-2021 de la Escuela de Microbiología: En el reto N°1 llamado “Fortalecimiento en los procesos de formación” con el fortalecimiento del proceso de innovación curricular, en donde se busca Fortalecer el proceso de innovación curricular de los programas de pregrado y posgrado de la Escuela de Microbiología y la cual, en uno de los indicadores propuestos, plantea un mayor número de profesores que implementan innovaciones didácticas en sus cursos, por periodo. También se encuentra el reto N.º 2 “Promoción del desarrollo individual y colectivo de la comunidad universitaria de la Escuela”, esto por medio de los proyectos de Acompañamiento al desarrollo integral de la comunidad universitaria de la Escuela en Medellín y regiones, y, por otro lado, el proyecto de Fortalecimiento de la gestión del talento humano de la Escuela.

Son pues, estos dos referentes los que han guiado la ejecución de la Línea de Bienestar Laboral desde su planeación en la Escuela de Microbiología.

11. Fundamentación metodológica

El modelo del cual se ha basado este proyecto es el *interaccionismo simbólico* ya que constantemente nos estamos preguntando por la labor docente y como esta se ve reflejada en la permanencia estudiantil, entendiendo la relación e interacción directa que hay entre docentes y estudiantes y como esta puede influir o afectar al proceso académico, abordándola por medio de la comunicación.

Rezavala (2021) explica en su ensayo sobre el aporte del interaccionismo simbólico al trabajo social que el pragmatismo y el conductismo son las raíces más Fuertes del interaccionismo ya que se planteaba que la verdadera realidad no existe fuera del mundo real, que esta se crea a medida que actuamos dentro de él.

En este ensayo se plantea que en el interaccionismo se identifican tres aspectos centrales. El primero es el análisis de la interacción entre el actor y el mundo, la segunda, la concepción del actor y del mundo como procesos dinámicos y no como estructuras estáticas y la tercera, como la enorme importancia asignada a la capacidad del actor para interpretar el mundo social.

Por esto, se identifica tan importante el acompañamiento integral por parte del docente a los estudiantes, y por parte de la Escuela a los empleados y administrativos, en donde le apostamos a una comunicación empática, que parta desde el entendimiento del otro para buscar soluciones conjuntas.

Se entiende a cada persona perteneciente a la Escuela como un todo y como cada parte puede construir a la consolidación de es todo, viendo las relaciones entre docentes y estudiantes y empleados como un gran cumulo de situaciones prácticas que le aportan cada día.

Para poder llegar a lograr lo anterior, se piensan retomar estrategias diagnósticas previamente implementadas que evidencian el sentido del proceso de acompañamiento a los docentes, empleados y administrativos de la Escuela, evidenciando el cómo, por qué, en qué momento, entre otras, y así proponer y fortalecer las relaciones entre docentes y estudiantes, y entre los diferentes equipos de trabajo que componen la Escuela de Microbiología, reconociendo la importancia de una relación empática entre todos los sujetos.

La propuesta de dichas estrategias sería; frente a docentes por la permanencia, iniciar con una encuesta que evidencie formas de pensar de los docentes frente a algunas situaciones las cuales,

se planteen posibles situaciones y partiendo de estas se pueda reflexionar alrededor de un abordaje más apropiado y comprensivo en las reuniones de personal que se realizan de manera regular.

También, retomando los diagnósticos anteriormente mencionados, realizados por Bienestar general, Talento humano y la Escuela de Microbiología se seleccionan algunas temáticas que deben ser abordadas por medio de talleres y las pausas activas cognitivas.

11.1 Momentos del proyecto

El método que guio y sirvió como faro para el desarrollo de esta práctica fue el método integrado, el cual está conformado por cinco momentos transversales y no lineales, ni etapistas en el proceso de intervención.

Kisnerman citado en Viscarret (2017) describe el método como un “camino analítico-sintético hacia el objeto para conocerlo y transformarlo. Como una sucesión sistemática de cambios hacia un objetivo determinado, en una dirección elaborada por todas las personas involucradas en la situación problema en la que el Trabajo Social se inserta”. (p. 36). Lo anterior nos da a entender que el método son varias acciones, que, unidas con los sujetos, permite visualizar los objetivos de la intervención. Se debe tener en cuenta que este método no es lineal, así que en cualquier momento se puede retomar un momento ya atravesado.

El primer momento del método integrado *es la inserción al campo de intervención*, donde se tiene como objetivo conocer el contexto y las diferentes situaciones que allí se presentan, en este caso, se da la inserción a la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología a través de conversaciones con el equipo de trabajo, conformado por la coordinadora de Bienestar, la otra practicante de trabajo social y los dos Auxiliares SEA, además, se hace un acercamiento a diagnósticos previos a través de la revisión y análisis documental albergado en las carpetas de Drive.

Para el segundo *momento se encuentra el diagnóstico*, se reconoce las situaciones problema por medio del reconocimiento de la realidad social de los actores, esto se logra gracias a la revisión documental de los proyectos de anteriores practicantes y por los espacios de diálogo con la coordinadora de Bienestar de la Escuela y con los docentes. También por medio de una lectura analítica de las bases de datos de las materias, cancelaciones y matrículas y notas.

La planeación es el tercer momento, donde se elabora una ruta de trabajo que permita visibilizar las diferentes formas viables de abordar las situaciones problemáticas o de tensión manifestadas en el momento del diagnóstico, y a su vez, hacer un acompañamiento a los servicios en la Escuela, construyendo una ruta de trabajo articulada con, la Coordinación del Banco de Sangre de la León XIII, la Coordinación del Laboratorio Clínico de la León XIII, la Coordinación del Laboratorio Docente, Asistencial e Investigativo de la IPS Universitaria y la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología, con el propósito de disminuir factores de riesgo que se presentan o se puedan presentar y a su vez iniciar el proceso con los docentes para previamente identificar su papel en la labor docente y luego tomar medidas con base a lo identificado en el diagnóstico.

El cuarto momento, la ejecución, la cual lleva a cabo las actividades planeadas en la ruta de trabajo, en esta no solo se tienen en cuenta las actividades a realizar, sino también aquellas que ya se venían realizando en la línea de Bienestar Laboral.

Para *el último momento está la evaluación*, en donde se recoge y se analiza la información generada en los momentos anteriores, esta evaluación se da de manera transversal en el proceso de prácticas y además se debe resaltar la importancia de dar continuidad y seguimiento a cada actividad, en este caso, se dio a través de informes semanales de las actividades realizadas en la línea y reuniones de seguimiento académicas e institucionales.

11.2 Técnicas y estrategias

En primera instancia, el proyecto estará apoyado en la revisión documental de las memorias de las anteriores practicantes de Trabajo Social, partiendo de que esta lectura aporta elementos estructurales para identificar y construir el horizonte de sentido de la intervención, teniendo en cuenta anteriores recomendaciones para el desarrollo de la práctica.

Se realizarán encuentros con los docentes tutores, los cuales estarán guiados por una técnica interactiva que plantea Mondragón y Guiso (2010) en su libro *Pedagogía Social; El dialogo de saberes* propone hacer un reconocimiento de los otros como diferentes, mediado por el dialogo reflexivo, en busca de transformar una situación y humanizarla, de tal forma que se realice una construcción colectiva de conocimiento. Un espacio donde se propicie la participación libre y con

posibilidad de expresarse, intervenir y preguntar, esto en torno a pensarse una forma más humana de enseñar.

También se realizará un cuestionario el cual esté compuesto de preguntas problematizadoras del papel de los docentes en relación con la permanencia estudiantil, buscando recolectar insumos que permitan construir un plan para talleres que fomenten el fortalecimiento de las relaciones docente-estudiante.

Por otro lado, se abordarán a la par las dos estrategias estudiadas -docentes por la permanencia y clima laboral-, donde por medio de las reuniones de personal y con el apoyo de diferentes unidades administrativas, académicas e investigativas, se aportará al fortalecimiento tanto del papel docente, como el del clima laboral de los grupos de trabajo adscritos a la Escuela de Microbiología.

Las pausas activas cognitivas será una de las técnicas vigentes en todo el proceso de práctica profesional, ya que por medio de esta se tratarán temas, que, si bien fueron evidenciados en los diagnósticos previamente realizados, también fueron solicitados por algunos integrantes de los respectivos equipos de trabajo, respondiendo a una posibilidad latente y es que si sienten que necesitan que se realice una actividad con un tema específico lo pueden solicitar.

Sin embargo, se hace fundamental el abordaje de ciertas temáticas con los líderes de los equipos de trabajo, para esto se implementan conversatorios y talleres reflexivos-participativos realizados por la unidad de Talento Humano y practicantes de Trabajo Social de la Escuela, brindando pautas para el fortalecimiento de la comunicación y el liderazgo, también en nuevas formas de construir relaciones sanas y significativas.

11.3 Tipos y niveles de intervención

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

- *Asistencial o prestacional:* Vélez (2003b) argumenta que “orientada hacia la satisfacción de necesidades básicas y la prestación de servicios sociales directos, dirigidos a personas o colectivos sociales que requieren respuestas inmediatas para enfrentar el advenimiento de una crisis o situación especial.” (p. 69)

- *Promocional*: Vélez (2003b) establece,

Caracterizada por el énfasis en el desarrollo social y humano, considerando al individuo como constructor de la realidad y sujeto activo de su propio bienestar. Está orientada a potenciar las capacidades individuales y los recursos colectivos para mejorar o satisfacer las necesidades humanas y sociales (p. 70).

- *Preventiva*: Vélez (2003b) define que “opera en el terreno de la actuación precoz o anticipada sobre las causas generadoras de determinados problemas tratando de evitar su aparición.” (p. 72).
- *Educativa*: Vélez (2003b) argumenta que “Los procesos de comunicación e interacción- como constructores de sentidos, significados, realidades y subjetividades- transitan por ámbitos sociales que desbordan la intención promocional y desde esa perspectiva, la educación deberá iluminar las nuevas propuestas de actuación profesional.” (p. 72).

El tipo de intervención de esta práctica profesional es principalmente educativa, pero, ocasionalmente es promocional ya que va en coherencia con algunas de las actividades planeadas enfocadas al desarrollo social y humano, tanto de los docentes y estudiantes, como de los empleados de los diferentes espacios adheridos a la Escuela.

Sin embargo, es principalmente educativa en donde Vélez (2003b) que “los procesos de comunicación e interacción como constructores de sentidos, significados, realidades y subjetividades transitan por ámbitos sociales que desbordan la intención promocional y desde esa perspectiva, la educación deberá iluminar las nuevas propuestas de actuación profesional” (p. 72) y partiendo de esto comprendemos la finalidad como tal es poder aportarle al fortalecimiento de las prácticas docentes y como se relacionan estas con los diferentes estudiantes de la Escuela, aportando o afectando al desempeño académico de los estudiantes.

11.4 Los niveles de intervención

Reconocemos y aplicamos dos niveles de intervención, la directa y la indirecta.

La directa: es donde el profesional, en este caso la trabajadora social, según Vélez (2003b) realiza un contacto “cara a cara” con las personas, grupos y colectividades afectadas por una

situación dada, respondiendo a demandas específicas formuladas abiertamente y donde el clima de la relación se constituye en elemento favorable para la modificación de la situación problemática” (p. 73). Respecto a lo anterior, las actividades y acciones realizadas para la línea de Bienestar Laboral se han realizado de manera directa con los actores involucrados, con el objetivo de responder ante las situaciones de tensión manifestadas en los encuentros diagnósticos y los diagnósticos anteriormente realizados.

Y por otro lado está la *intervención indirecta* que según lo expone Vélez (2003b), son las “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” (p. 73), esto lo podemos evidenciar en el rastreo a las bases de datos donde están registradas el número de cancelaciones por materia, y las diferencias por semestre entre los pregrados de la escuela. También, por medio de los encuentros virtuales que se han estado programando con los docentes para realizar un sondeo de su labor docente.

12. Lo ético y lo político

En el Trabajo Social somos profesionales de lo público, es decir, profesionales de lo que nos es común, y para hacer esta defensa debemos tener claro el deber ser de la profesión. Como lo plantea Londoño (2008) estableciendo que:

La ética del Trabajo Social está referida a un deber ser de la profesión, el cual se sustenta en principios, valores y deberes, la mayoría de ellos consignados en los códigos profesionales, y otros, resultantes de los nuevos escenarios sociales que convocan nuevas prácticas y posturas de los y las Trabajadores Sociales. (p. 225).

Referente a lo político, Fóscolo (2004), menciona que es entendida “como objetivación, es aquella "ocupación desarrollada con la conciencia del nosotros en interés de una determinada integración "En el caso de las sociedades modernas, esa integración es el Estado. Obedece pues, a cierto interés común” (p. 4), es decir, considerar dentro de la esfera política los intereses que sean comunes en los sujetos involucrados. Según lo retomado, lo ético y lo político posibilita un ejercicio profesional fundamentado y orientado a la garantía de los derechos de los sujetos, y a partir de allí aportar a procesos de transformación social.

En términos puntuales, la postura ética política personal desde la cual se debe ubicar la práctica profesional de Trabajo Social en la Coordinación de Bienestar de la escuela de Microbiología debe ser crítica y guiada por el principio de justicia, en la búsqueda constante de la garantía de derechos y a su vez, buscando que el desarrollo de las diferentes actividades laborales y académicas se realicen desde el disfrute por lo que se hace, en pro de un permanente aprendizaje como profesionales y como personas.

Los valores que guían y dan luz a este proyecto de práctica profesional son según el código de ética de Trabajo Social (2019):

Justicia: velar porque el derecho humano fundamental se les garantice a todos los estudiantes de la Escuela. También, promover un trato justo y equitativo entre los equipos laborales, priorizando el respeto entre todos por igual.

Dignidad: valor inherente y único que merece todo ser humano; como trabajadora social se debe reconocer la otredad. Entender al otro como un sujeto sentí-pensante, con ideas y diferentes realidades que lo construyen.

Equidad: reconocimiento del otro y de lo que lo hace diferente con el objetivo de que se le sean garantizados los derechos y oportunidades sin ningún tipo de discriminación.

Respeto: consideración debida a los otros por su condición de seres humanos; como trabajadora social se deben respetar a ese sujeto o sujetos con quienes trabajamos, y por los que trabajamos reconociendo sus opiniones, las diferencias culturales y las diversas miradas de la realidad social, independientemente de las condiciones y/o situaciones que se presenten.

Por otro lado, Cifuentes, R. (2009) plantea que la reconfiguración ética en Trabajo Social implica actuar con sentido crítico, estratégico, propositivo, responsable. Fundamental abordar integralmente problemáticas sociales; incorporar perspectivas gerenciales y educativas, aportar a la construcción de políticas sociales de justicia y equidad. Comprender el espacio profesional como proceso de construcción y deconstrucción de realidad social, potenciación y empoderamiento de sujetos, desde principios éticos, humanistas y democráticos (p. 197).

12.1 Dilemas Éticos y políticos

Se reconoce una pugna constante entre la voluntad de la Universidad, puntualmente de la escuela en abordar temas que tengan que ver con los docentes, dilatando y cancelando espacios donde se construyan bases para una labor docente que acompañe integralmente el proceso académico de los estudiantes.

12.2 Consideraciones éticas

El Trabajador Social siempre debe velar por los derechos y que estos se garanticen, pensar en las diferentes condiciones de los sujetos y desde su enfoque, que el de este proyecto es crítico y de derechos, buscar brindar las posibilidades y los escenarios necesarios para que los sujetos potencialicen sus capacidades. Es por esto que se debe reconocer las necesidades y sentires de los sujetos, para que desde la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología se fortalezca tanto la calidad académica, como la calidad de sujetos que se forman en la Escuela.

13. Resultados esperados

Que se le pueda seguir dando continuidad a las estrategias que hacen parte de la línea de Bienestar Laboral a través de un proceso de seguimiento y acompañamiento, y a la vez generar recomendaciones y propuestas de otras estrategias que generen un aporte mayor en la construcción de herramientas que aporten al buen clima laboral y a la disminución de todo tipo de violencias.

Figura 7

Metas globales de desarrollo institucional



Figura 8
Metas globales de desarrollo institucional



13.1 Indicadores

Tabla 1

Sistema de monitoreo y seguimiento

Sistema de Monitoreo y Seguimiento				
<p>Objetivos generales</p> <p>-Docentes por la permanencia: identificar el papel de las practicas docentes, en la deserción de estudiantes y la afectación en la permanencia estudiantil, en la escuela de microbiología de la Universidad de Antioquia.</p> <p>-Clima laboral: facilitar herramientas comunicativas y relacionales que posibiliten el relacionamiento entre los equipos de trabajo que aporten al clima laboral, el cual se ha visto debilitado por la poca comunicación asertiva y empatía relacional.</p>				
Objetivos específicos	Actividades	Indicadores	Metas	Evidencias
Reconocer las acciones que suelen realizar los docentes de la Escuela de Microbiología frente a la permanencia estudiantil.	Se pensó un cuestionario Dx con preguntas abiertas que permitan la reflexión de las acciones que asumen los docentes frente a las situaciones de los estudiantes.	Reconocimiento del papel de los docentes en la permanencia estudiantil	1. Promoción de un acompañamiento integral por parte de los docentes en las situaciones que permean a los estudiantes de la Escuela de Microbiología. 2. Reducción de la deserción estudiantil en la Escuela de Microbiología.	Cuestionario en Google Forms
				Reunión de personal en donde se socializan y analizan las respuestas del cuestionario anteriormente realizado.
Implementar diferentes acciones que vayan en pro del fortalecimiento de la labor docente.	Una de las acciones fundamentales para dar respuesta a lo propuesto en el Plan de Acción de la escuela es realizar Reuniones de personal frecuentes en donde se aborden temáticas de las	Identificación de temas que sean relevantes para ser abordados y fortalecer la labor de los docentes de la Escuela de Microbiología.		Archivo de registro y monitoreo

	que la Escuela debe hacerse cargo.			
	Se realiza un material audiovisual formativo el cual es compartido con los docentes por medio del correo y en los espacios formativos.	Formación en herramientas a los docentes con las que le puedan hacer frente a las situaciones de los estudiantes integralmente.		Infografías
	Con el fin de propiciar el encuentro, los docentes se convocan en grupos de conversación.	Retroalimentación de las acciones implementadas con algunas situaciones que presenten los estudiantes		Memorias audiovisuales.
Acompañar las actividades que se desarrollan a los empleados y docentes alrededor de la estrategia Habilidades para la convivencia y el buen vivir y juntos somos escuela.	Una de las herramientas que se generan en la estrategia Habilidades para la convivencia y el buen vivir se pensaron las Pausas activas cognitivas	Construcción de herramientas propias y adheridas a las necesidades del equipo de trabajo en pro del fortalecimiento de la habilidades relacionales y comunicativas.	1. Reducción de los conflictos en los equipos de trabajo por causa de una mala comunicación. 2. Acogida de las temáticas y solicitud de temáticas futuras que como equipo han reconocido como necesarias para el fortalecimiento del mismo.	Memorias audiovisuales.
	Talleres formativos			Infografías
Brindar herramientas relacionales y comunicativas a los equipos de trabajo de los laboratorios adscritos a la escuela de Microbiología.	Picnics			Archivo de registro y monitoreo
	Reuniones de personal			

Nota: el plan de acción y el plan operativo 2022 y 2023 se encuentran adjuntos.

14. Evaluación

A continuación, se desarrollará la evaluación del proceso de práctica entre agosto del 2022 a abril de 2023, llevado a cabo, a partir del proceso de práctica profesional II y III de trabajo social, desarrollada en la línea de Bienestar Laboral de Bienestar de la Escuela de Microbiología, de la Universidad de Antioquia, durante los semestres 2022-2 y 2023-1 , en el periodo entre 10 de agosto de 2022 a 26 de abril de 2023, sin embargo, la práctica I o solidaría también fue realizada en el mismo campo de práctica, por lo que las acciones realizadas allí están desde inicios del 2022-1.

Acá están contenidos los objetivos de la evaluación, el objetivo de la práctica, las metas académicas, las acciones realizadas, los resultados de la intervención, la evaluación del acompañamiento de práctica, y los principales resultados, aportes, dificultades y recomendaciones, las consideraciones acerca del papel y los retos del Trabajo Social en la institución, y finalmente, la institución de práctica sus recursos y sus relaciones. Lo anterior es un insumo, para la realización del cierre de práctica.

14.1 Objetivos de la evaluación

14.1.1 Objetivo general

Evaluar el proceso de la intervención realizada en la línea de Bienestar Laboral de la Unidad de Bienestar de la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, durante el nivel de Práctica profesional II y III, de Trabajo Social durante el periodo del 10 de agosto de 2022 a 26 de abril de 2023.

14.1.2 Objetivos específicos

- Plasmar en un informe de evaluación, las experiencias y los resultados de la intervención realizada en la Línea de Bienestar Laboral.
- Presentar los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos en el rastreo de las líneas estratégicas docentes por la permanencia y gestión del clima, del Programa de Bienestar Laboral.

- Plantear algunas dificultades, oportunidades y fortalezas que se evidenciaron en las actividades desarrolladas en la Unidad de Bienestar de Microbiología durante la ejecución de la práctica.
- Proponer algunas recomendaciones para abordar por parte de los futuros practicantes en las estrategias de gestión del clima y docentes por la permanencia.

15. Productos de la práctica

15.1 Metas académicas

Dentro de los propósitos que establece la disciplina con el desarrollo de las prácticas profesionales de los estudiantes, se encuentra en general, el logro de habilidades para el desenvolvimiento en el campo laboral; dichas habilidades deben enmarcarse en la intervención fundamentada, en un diálogo constante entre la teoría y la práctica buscando transversalizar toda la acción profesional.

En los 3 niveles de prácticas propuestos por el programa de Trabajo Social, se pretende el desarrollo del ejercicio práctico en un escenario real, el cual aporte positivamente a los procesos que se acompañan en las instituciones y que van generando una apropiación por parte del o la estudiante de los conocimientos académicos aprendidos durante su proceso académico, más puntualmente en relación a los diferentes momentos de la intervención: estudio, diagnóstico, planeación, ejecución, sistematización y evaluación.

Por otro lado, se busca también un reconocimiento y fortalecimiento de las actitudes y aptitudes de cada practicante al momento de acompañar e intervenir en las diferentes situaciones que se presentan en el campo de práctica.

15.2 Metas institucionales

Desde la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología, se tiene como uno de los intereses principales el brindar un acompañamiento e intervención fundamentada a los docentes y empleados adscritos a la Escuela, el cual sea acorde a las necesidades e intereses de dicha comunidad, enfocada en una amplia oferta de actividades que busque generar reflexiones sobre ciertas temáticas particulares que aporten tanto a la vida laboral, como la personal de los docentes y personal administrativo adscrito a la Escuela.

También, se hace necesaria una intervención recursiva y dinámica para el diseño y ejecución de las actividades que se abordará en cada estrategia, atravesado por un compromiso real y ético por parte del estudiante y que, a su vez, transmita un verdadero sentimiento de apoyo en la Línea de Bienestar Laboral.

Buscar que se le dé reconocimiento y atención a la necesidad ya identificada con la temática de género, siendo fundamental el inicio de una fundamentación en cuanto a la temática, con el fin

de generar reflexiones en torno a esta y, por consiguiente, el plantearse nuevas formas de relacionamiento entre todos los equipos de trabajo de la Escuela, buscando la consolidación de este lugar como un espacio seguro y protector para todos y todas.

15.3 Proyecto de intervención Profesional y resultados de la intervención cuanti- cuali

15.3.1 Resultados de la intervención

En este apartado se presentan los resultados tanto del proceso de práctica I o solidaria en la línea de Bienestar Laboral de Bienestar de la Escuela de Microbiología como los resultados de la práctica profesional II y III, presentando un balance de las actividades realizadas durante la práctica que corresponde al periodo del 15 de febrero al 15 de junio de 2022 (solidaria) y la profesional que corresponde al 10 de agosto de 2022 a 26 de abril de 2023 enfocadas principalmente en el acompañamiento y fortalecimiento de las relaciones en los grupos de trabajo y en el fortalecimiento de las practicas docentes en la Escuela de Microbiología.

Tabla 2*Actividades desarrolladas en la práctica profesional**Habilidades para la convivencia y el buen vivir y Juntos somos escuela*

Fecha	Nombre	Descripción	Total de asistentes
08/03/2022	Taller de trabajo en equipo	Taller brindado por Liliana (psicóloga) e integrante del laboratorio de docencia en el cual se planteaban herramientas para el fortalecimiento del trabajo en equipo y la buena comunicación.	10
17/03/2022	Taller ¿Cómo se hace una mediación?	Actividad acompañada por el centro de mediación	10
30/3/2022	Taller de primeros auxilios psicológicos	Brindar diferentes recomendaciones y actitudes a evitar que sean como base para tramitar apropiadamente alguna situación en crisis.	45
26/04/2022	Taller "Miedo al miedo" en banco de sangre	Taller en el que se abordó herramientas para tratar y reconocer el miedo y a su vez, brindar herramientas para abordarlo	13
26/04/2022	Taller "Miedo al miedo" en laboratorio clínico León XIII	Taller en el que se abordó herramientas para tratar y reconocer el miedo y a su vez, brindar herramientas para abordarlo	8
17/05/2022	Taller "Miedo al miedo" en laboratorio docente	Taller en el que se abordó herramientas para tratar y reconocer el miedo y a su vez, brindar herramientas para abordarlo	12
31/05/2022	Como construir relaciones sociales sanas en banco de sangre	Espacio de conversación en donde se brindaron herramientas para el fortalecimiento de las relaciones sociales sanas	11
31/05/2022	Como construir relaciones sociales sanas en laboratorio docente	Espacio de conversación en donde se brindaron herramientas para el fortalecimiento de las relaciones sociales sanas	17
24/08/2022	Pausa activa lab docente	Pausa activa cognitiva con la temática de autocuidado	16
24/08/2022	Pausa activa lab clínico	Pausa activa cognitiva con la temática de autocuidado	13
24/08/2022	Pausa activa Banco de sangre	Pausa activa cognitiva con la temática de autocuidado	15
07/09/2022	Fortaleciendo el liderazgo	"Se realizó un taller con las coordinadoras de los laboratorios de docencia y con personas de los servicios de extensión que por su rol o de manera natural asumen un papel de liderazgo en la dependencia. Se abordaron dos temas: Cualidades de un líder y Comunicación para el liderazgo. "	11
09/09/2022	Sensibilización del relacionamiento	Se realizaron un encuentro en el realizaron actividades de sensibilización para el relacionamiento y de cualificación para	15

		mejorar los procesos laborales y de autocuidado. Se hizo en articulación con SST y las ARL.	
09/09/2022	Picnic	Almuerzo donde se compartió un ambiente ameno entre todos y todas y al final hubo un compartir para conocernos mejor en con la pregunta, ¿Qué nos apasiona?	3
21/09/2022	Pausa activa lab docente	Pausa activa #2 - género para principiantes en el laboratorio docente asistencial. Encuentro de inmersión en algunos conceptos importantes para comenzar la formación en género, por medio de una actividad en donde se debía identificar cual definición correspondía a cada término a modo de apareamiento.	24
21/09/2022	Pausa activa lab clínico	Pausa activa #2 - género para principiantes en el laboratorio clínico. Encuentro de inmersión en algunos conceptos importantes para comenzar la formación en género, por medio de una actividad en donde se debía identificar cual definición correspondía a cada término a modo de apareamiento.	14
21/09/2022	Pausa activa Banco de sangre	Pausa activa #2 - género para principiantes en el Banco de sangre. Encuentro de inmersión en algunos conceptos importantes para comenzar la formación en género, por medio de una actividad en donde se debía identificar cual definición correspondía a cada término a modo de apareamiento.	13
21/09/2022	Reunión de personal	"Reunión de personal: ¿A qué nos referimos cuando hablamos de Violencias Basadas en Género (VBG) y Violencias Sexuales?"	67
20/10/2022	Pausa activa lab docente	Pausa activa #3 - Buen trato y maletín segurín. Se realizaron dos actividades por la cual se va a abordar la temática de buen trato, la cual consta de jugar escalera en subgrupos.	22
20/10/2022	Pausa activa lab clínico	Pausa activa #3 - Buen trato y maletín segurín. Se realizaron dos actividades por la cual se va a abordar la temática de buen trato, la cual consta de jugar escalera en subgrupos.	11
20/10/2022	Pausa activa Banco de sangre	Pausa activa #3 - Buen trato y maletín segurín. Se realizaron dos actividades por la cual se va a abordar la temática de buen trato, la cual consta de jugar escalera en subgrupos.	16
15/11/2022	Pausa activa lab docente	Pausa activa #4: diversionario. Realizar un concéntrese en donde se relacione una imagen y una definición del diversionario de tal forma que se busque la pareja entre el término y la imagen. Acoso, diversidad, estereotipos, feminicidio, homofobia, machismo, misoginia, sororidad, transgenero y transexualidad.	23
15/11/2022	Pausa activa lab clínico	Pausa activa #4: diversionario. Realizar un concéntrese en donde se relacione una imagen y una definición del diversionario de tal forma que se busque la pareja entre el término y la imagen. Acoso, diversidad, estereotipos, feminicidio, homofobia, machismo, misoginia, sororidad, transgenero y transexualidad.	11
15/11/2022	Pausa activa Banco de sangre	Pausa activa #4: diversionario. Realizar un concéntrese en donde se relacione una imagen y una definición del diversionario de tal forma que se busque la pareja entre el término y la imagen.	15

		Acoso, diversidad, estereotipos, feminicidio, homofobia, machismo, misoginia, sororidad, transgenero y transexualidad.	
21- 23/11/2022	Encuesta	Encuesta: "No se opina ni se juzga sobre el cuerpo de nadie..." Como parte del compromiso que tiene la Escuela de erradicar las violencias basadas en género, fortalecer el relacionamiento y desnaturalizar las violencias cotidianas queremos conocer cuáles han sido los comentarios no solicitados que han recibido sobre su cuerpo y cómo les han afectado su salud mental y autoestima. ¿Qué queremos? visibilizarlos, pero sobre todo transformarlos.	67
16/02/2023	Taller "Hablemos de tu salud mental dentro de la escuela de microbiología"	Taller "Hablemos de tu salud mental dentro de la escuela de microbiología" El proyecto fue para hablar sobre ansiedad académica, cómo darle manejo a este tipo de situaciones, se habló de la gestión de las emociones, también se realizó una actividad llamada "la caja de las preocupaciones", hubo música y carteleras con tips para el manejo de la ansiedad.	45
01/03/2023	Reunión gestores de bienestar (empleados)	Reunión gestores de bienestar (empleados). Se realizó la primera reunión del grupo de gestores de bienestar, fue un espacio de conversación y definir acuerdos. se les dio información sobre propuestas de bienestar que están en curso, sobre las líneas de atención y se presentó la ruta del Bien-estar	8
28/02/2023	Pausa activa lab docente	Pausa activa tipologías de violencia de género. Se les dio una breve información sobre las tipologías de violencia (9 en total *ver flyer); posterior a esto se les entregaron unos casos de violencias con el fin de que pudieran reconocer a que tipología correspondía. A partir de las respuestas se hizo una reflexión acerca de que muchas veces una violencia no se limita a una sola tipología sino una puede conllevar a otra.	15
28/02/2023	Pausa activa lab clínico	Pausa activa tipologías de violencia de género. Se les dio una breve información sobre las tipologías de violencia (9 en total *ver flyer); posterior a esto se les entregaron unos casos de violencias con el fin de que pudieran reconocer a que tipología correspondía. A partir de las respuestas se hizo una reflexión acerca de que muchas veces una violencia no se limita a una sola tipología sino una puede conllevar a otra.	13
01/03/2023	Pausa activa Bloque 5	Pausa activa tipologías de violencia de género. Se les dio una breve información sobre las tipologías de violencia; posterior a esto se les entregaron unos casos de violencias con el fin de que pudieran reconocer a que tipología correspondía. A partir de las respuestas se hizo una reflexión acerca de que muchas veces una violencia no se limita a una sola tipología sino una puede conllevar a otra.	8
29/03/2023	Pausa activa Banco de sangre	Pausa activa de Inteligencia emocional. Se plantearon las tres divisiones que componen la inteligencia emocional. el juego consistió en una ruleta dividida en tres sesiones y cada color correspondía a una habilidad y luego decían un número que correspondía a una pregunta de opción múltiple perteneciente a cada habilidad (cognitivas, sociales y emocionales)	11
29/03/2023	Pausa activa lab docente	Pausa activa de Inteligencia emocional. Se plantearon las tres divisiones que componen la inteligencia emocional. el juego	19

		consistió en una ruleta dividida en tres sesiones y cada color correspondía a una habilidad y luego decían un número que correspondía a una pregunta de opción múltiple perteneciente a cada habilidad (cognitivas, sociales y emocionales)	
18/03/2023	Pausa activa lab clínico	<p>Pausa activa de primeros auxilios psicológicos en la que se entregó un rompecabezas para que en equipo armaran y al estar armado leyeran los pasos a tener en cuenta de los primeros auxilios psicológicos. A partir de esto se estableció una conversación entre todos acerca del tema y de las cosas que se deben y no hacer, logrando una reflexión al final acerca de los conocimientos previos que tenían.</p> <p>También se pegó la línea del tiempo de la fusión de los laboratorios y se dejó un entregable de lo que son los PAP y tres conceptos básicos al momento de brindar esta atención</p>	
18/03/2023	Pausa activa lab docente	<p>Pausa activa de primeros auxilios psicológicos en la que se entregó un rompecabezas para que en equipo armaran y al estar armado leyeran los pasos a tener en cuenta de los primeros auxilios psicológicos. A partir de esto se estableció una conversación entre todos acerca del tema y de las cosas que se deben y no hacer, logrando una reflexión al final acerca de los conocimientos previos que tenían.</p> <p>También se pegó la línea del tiempo de la fusión de los laboratorios y se dejó un entregable de lo que son los PAP y tres conceptos básicos al momento de brindar esta atención</p>	
18/03/2023	Pausa activa Banco de sangre	<p>Pausa activa de primeros auxilios psicológicos en la que se entregó un rompecabezas para que en equipo armaran y al estar armado leyeran los pasos a tener en cuenta de los primeros auxilios psicológicos. A partir de esto se estableció una conversación entre todos acerca del tema y de las cosas que se deben y no hacer, logrando una reflexión al final acerca de los conocimientos previos que tenían.</p> <p>También se pegó la línea del tiempo de la fusión de los laboratorios y se dejó un entregable de lo que son los PAP y tres conceptos básicos al momento de brindar esta atención</p>	

Desde un inicio se resaltó la importancia de que como practicante me pensara actividades entorno al fortalecimiento de las relaciones laborales. Para esto se pensaron varias actividades, de las cuales, se llevaron a cabo el taller de Miedo al miedo, como construir relaciones sociales sanas, trabajo en equipo y el taller de primeros auxilios generales. Sin embargo, en la planeación se pretendía también hacer un taller de Comunicación asertiva para cuidar las relaciones, la cual quedó pendiente para el siguiente semestre cuando se retomen actividades.

Por medio de estos talleres, principalmente el de Miedo al miedo y Como construir relaciones sociales sanas se evidenciaron algunas dinámicas particulares de cada grupo,

evidenciando la unión del equipo, o, por el contrario, las diferentes tensiones que allí se generan, en donde por medio de la participación mencionan aspectos que como grupo necesitan ser tratados.

Tabla 3

Actividades desarrolladas en la práctica profesional

Docentes por la permanencia

Fecha	Nombre	Descripción	Total de asistentes
04/05/2022	Primer encuentro; docentes por la permanencia	Realizar un sondeo de las percepciones de las prácticas docentes en la permanencia estudiantil y a su vez, identificar que estrategias se pueden implementar desde bienestar para fomentar el acompañamiento integral.	26
25/05/2022	¿Factor protector o factor de riesgo?	Reunión de personal/ docentes en donde se identifican y se proponen formas de consolidar los espacios de la Escuela como espacios seguros	30
21/09/2022	Reunión de personal	"Reunión de personal: ¿A qué nos referimos cuando hablamos de Violencias Basadas en Género (VBG) y Violencias Sexuales?"	67
22/09/2022	Jornada con docentes	Presentación de protocolo Violencias Basadas en Género - VBG	41
05/10/2022	Taller	Taller de habilidades sociales. Encuentro docentes tutores	12

Antes de realizar las anteriores actividades se hizo un sondeo al inicio del proceso de práctica ya que el objetivo era continuarla en el transcurso de la práctica II y III, el cual sirvió para identificar algunas percepciones de los mismos docentes acerca de la labor docente, sin embargo, fue un sondeo muy ambiguo ya que se realizó de manera virtual, visibilizando una necesidad urgente por el retorno a la presencialidad en donde se pueda conocer con mayor claridad los modos de vivir la labor docente, y partiendo de esto, construir estrategias para el fortalecimiento de la misma.

16. Acompañamiento en el proceso de práctica

16.1 Asesorías Académicas

Este periodo de prácticas iniciado en febrero de 2022 con la práctica solidaria y luego, continuado con la práctica profesional II y III, en los semestres de 2022-2 y 2023-1, se plantearon acuerdos y seguimientos pactados para todo el proceso y que se irían evaluando y replanteando a medida del tiempo estimado para la ejecución de la práctica completa, y también, las reuniones con la asesora académica y la acompañante institucional.

Durante los encuentros iniciales que se realizaron, se pudo establecer las asesorías académicas cada semana los lunes a las 2:30 pm considerándose necesario un constante encuentro con la asesora académica con el fin de construir el proyecto de intervención y fortalecer la intervención profesional en el campo, en donde la constante guía de la asesora fue fundamental para el adecuado desempeño, pero a partir de la mitad de la práctica II se replantearon los encuentros semanales y se propuso que fueran quincenales o a solicitud del practicante para abordar temáticas puntuales.

La mayor parte del tiempo, durante el desarrollo de las prácticas, se realizó un encuentro semanal, a excepción de algunas ocasiones donde se llegaba a un común acuerdo de extender más el plazo para el encuentro, pues se consideraba que había un buen desenvolvimiento en el campo y se podía invertir ese tiempo en avanzar en las diferentes entregas académicas pactadas.

La asesora académica logró que se realizará una reflexión constante sobre el método de intervención y la importancia del diálogo entre la teoría y la práctica en las acciones profesionales. Esto favoreció la fundamentación de cada una de las actividades que se planeaban y se ejecutaban, ya que se habían realizado previos diagnósticos, los cuales le dieron un constante soporte al proyecto de intervención, marcando la pauta al momento de hacer la evaluación permanente.

También, un punto a rescatar del acompañamiento académico, fueron los informes semanales que propuso la asesora académica para hacer un seguimiento de la labor realizada. Con ellos, se recopilaron las actividades realizadas y diferentes reflexiones en torno a estas acciones, consolidando un valioso insumo para la continua construcción del informe final, posibilitando el análisis de resultados y concluir logros y recomendaciones. En el nivel III los informes semanales se negociaron y se consideró que se podían realizar con una regularidad de 15 días, evitando que el proceso académico se tornara tedioso y abrumador.

Más allá de los encuentros, el acompañamiento académico brindado por la asesora fue muy flexible e incondicional, tanto en el proceso académico como en el personal, ya que estos afectan a su vez los procesos académicos y formativos en el campo.

En conclusión, se realizó una excelente labor acorde a su quehacer profesional como docente y trabajadora social, en donde por medio del ejemplo mostró lo que es un acompañamiento integral a un estudiante.

16.2 Acompañamiento institucional

En el campo de prácticas, fue de gran apoyo Claudia Agudelo, la acompañante institucional y coordinadora de Bienestar de la Escuela de Microbiología, quien fue la que inicialmente realizó la inducción general sobre la Escuela de Microbiología y la Unidad de Bienestar, y por otro lado, el acompañamiento de los auxiliares SEA que brindaron un apoyo constante a la ejecución de actividades pensadas al fortalecimiento de toda la coordinación de bienestar.

Al momento de inserción al campo, se comenzaron a realizar encuentros con todo el equipo, en el primero de ellos se conoció a los miembros y la manera de trabajo colaborativo, concretando el horario y la frecuencia de la reunión: al principio fue los lunes a las 10:00am, pero luego se pasó para los martes a las 10:00 am. Los demás encuentros fueron siempre para socializar el trabajo realizado durante la semana y para programar algunas labores a realizar en la semana posterior, también para discutir decisiones frente a algunas actividades desarrolladas o a desarrollar.

En algunas ocasiones se llevaron a cabo encuentros para otros asuntos, como la planeación de alguna actividad o taller, evidenciando que las labores ejecutadas en el campo estuvieron siempre soportadas y guiadas por la acompañante institucional y se contó con la colaboración de todo el equipo de trabajo.

16.3 Encuentros Interinstitucionales UdeA e institución

Los encuentros interinstitucionales fueron seis, encontrándonos dos veces a semestre, una vez para la instalación y la otra para el cierre del nivel. Esto correspondiente a los tres niveles de práctica. En las reuniones de instalación de las prácticas y se concretaron las acciones y los acuerdos por los que cada practicante se iba a guiar. Todo esto en común acuerdo de la agencia de prácticas, las practicantes y la asesora académica.

En las tres socializaciones de resultados de los programas de Bienestar Laboral y de Permanencia Estudiantil se daban a conocer las diferentes particularidades de cada proceso realizado por las practicantes, los aportes y las recomendaciones al campo, donde se realizaba una retroalimentación y reflexión del trabajo que se ha venido realizando a través de la práctica profesional I, II y III y con ello un seguimiento por parte de la asesora académica y la acompañante institucional, buscando dejar a la institución grandes y consolidados aportes que puedan seguir siendo ejecutados por futuros practicantes y personas que habitan esta coordinación.

Finalmente, con los informes de evaluación y del objeto de intervención, se busca realizar el acta de cierre y exponer tanto los resultados adquiridos, como las dificultades, retos, logros y aprendizajes conseguidos en este periodo de constante aprendizaje que fue la práctica profesional en la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología.

17. La institución de práctica, sus recursos y relaciones

La Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología cuenta con una desarrollada voluntad y capacidad de gestión para desarrollar todas las actividades que se propone, tanto de conseguir recursos económicos, como físicos. Sin embargo, se evidenció la dificultad para conseguir espacios u oficinas para realizar las diferentes actividades, además, se presenta demora para la aprobación de las diferentes cosas que sean necesarias, las devuelven para muchas correcciones haciendo que cada solicitud sea cada vez más demorada.

18. Principales resultados, aportes y dificultades

18.1 Principales resultados y aportes

Uno de los principales resultados en cuanto a la estrategia de docentes por la permanencia es el reconocimiento de que hay una intención por algunos docentes de apoyar a los estudiantes, pero no se tienen los suficientes insumos para poder brindarles una guía apropiada, la cual haga sentir a los estudiantes como sujetos importantes. También, evidenciar cuales son las materias que más suelen cancelar, las que tienen menor rendimiento y hacer un breve comparativo entre los dos pregrados que tiene la Escuela de Microbiología.

Hay una relación de amor y odio en cuanto a las actividades bimodales, ya que distancian las relaciones interpersonales generando fracturas en los vínculos construidos anteriormente, sin embargo, también son un apoyo a los diferentes procesos que se ejecutan en la Escuela y deberían ser implementados de manera conjunta con la presencialidad.

18.2 Dificultades

Al inicio del proceso de práctica, la principal dificultad evidenciada fue la constante falta de tiempo para realizar las actividades pensadas para impactar a los docentes y a las empleadas y empleados de la escuela de Microbiología, sin embargo, a pesar de esta dificultad para acordar los encuentros, se lograron realizar y generar espacios de diálogo conjunto en donde a medida que pasó el tiempo, se logró consolidar las actividades propuestas por la coordinación de Bienestar como relevantes para la formación y reflexión de la comunidad de la Escuela.

Se logra reconocer a los docentes como un público hostil al momento de llegarles y plantear diferentes procesos y actividades que complementen la formación como docentes, haciendo que el planear actividades dirigidas hacia ellos se vuelva una tarea tediosa y con tendencia a abrumar, ya que se tiene la predisposición de que posiblemente no sea recibida con disposición de aprender, reflexionar y replantearse sus costumbres, tanto en lo laboral como lo personal.

Por otro lado, se encuentran los servicios, puntualmente el Laboratorio clínico, en donde se presentaron algunos inconvenientes al momento de proponer y realizar actividades allí, debido que no se cuenta con una sincera voluntad y disposición por parte de la líder del proceso al momento de acompañar y promover procesos de gestión del clima.

Por último, y no menos importante se identifica desde los inicios de la práctica, que la oficina de Bienestar de la Escuela no es un lugar apto para el desarrollo consciente y reflexivo de algunas actividades, que requieren un poco más de concentración. Esto se puede llegar a dificultar porque la oficina es un lugar pequeño y muy habitado, tanto por las practicantes, como por la psicóloga, la misma coordinadora, los auxiliares SEA y los diferentes estudiantes que suelen frecuentar la oficina.

18.3 Recomendaciones

Se ha evidenciado que la formación y el uso de recursos bimodales son un sobresaliente apoyo a los diferentes procesos que se ejecutan en la Escuela y deberían ser abordados de forma que se conceptualice sobre esto y se investiguen la variedad de estrategias y métodos que se pueden implementar desde la bimodalidad, buscando consolidar esta forma como un aprendizaje nacido gracias a las diferentes reconfiguraciones de la cotidianidad que dejó la pandemia.

Por otro lado, es fundamental el trabajo con los y las líderes o coordinadores, ya que se evidencia necesario dar continuidad al trabajo de liderazgo, buscando fomentar el buen trato en los equipos de trabajo y reconociendo el papel de los líderes en los equipos de trabajo, ya que ellos reflejan y marcan la pauta en cuestiones de clima laboral, buen trato, disposición, empatía y comunicación asertiva.

19 Consideraciones acerca del papel y los retos del Trabajo Social en la institución

La formación en Trabajo Social que ofrece la Universidad de Antioquia brinda a los profesionales una capacidad crítica y reflexiva que facilita el análisis complejo y supera la mirada instrumental y superficial de las realidades sociales en la actuación profesional.

Es por ello por lo que el papel que cumple el practicante de Trabajo Social en la Unidad de Bienestar de la Escuela de Microbiología es orientar los procesos en dirección a lograr un cambio favorable en la realidad de la comunidad universitaria. El reto fue realizar una acción realmente comprometida con las diferentes situaciones que se presentaban en los espacios de la Escuela y con las personas que habitan la escuela.

Los retos principales fueron generar espacios donde los docentes pudieran socializar con confianza sus formas de relacionamiento con los estudiantes evidenciando su papel frente a la permanencia estudiantil. Y el segundo, acompañar e intervenir en las temáticas de clima laboral evidenciados en los diferentes servicios adscritos a la Escuela de Microbiología, los cuales son el Banco de sangre, el Laboratorio Docente Asistencial y el Laboratorio clínico.

Referencias

- Álvarez, J. (2003). *La integralidad de la educación: en busca de un modelo axiológico*. <https://acortar.link/E6cVPw>
- Aquín, N. (s,f). *Acerca del objeto en trabajo social*. <http://dns.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000138.pdf>
- Berger, P. & Luckmann, T. (2003). *La construcción social de la realidad*. Argentina. Amorrortu Editores. <https://cutt.ly/YwiJhGIG>
- Borda, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid <https://s.itoeste.com/atLng>
- Calle, R. (2010). *La atención educativa integral a los alumnos con necesidades específicas de apoyo educativo: actitudes, valores y normas*. pp 39-40. Facultad de Ciencias humanas y sociales. Universidad Pontificia de Salamanca. Revista digital Hekademos, Año III - número 7. ISSN. 1989 - 3558. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3745665>
- Cifuentes, R. (2004). *Conceptos para “leer” la intervención de Trabajo Social, aporte a la construcción de identidad*. <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000157.pdf>
- Cifuentes, R. (2009). *Aportes para la reconfiguración de la intervención profesional en Trabajo Social*. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/4929208.pdf>
- Colombia. Ministerio de Educación Nacional. (2009). *Deserción estudiantil en la educación superior colombiana Metodología de seguimiento, diagnóstico y elementos para su prevención*. https://www.mineduacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/articulos-254702_libro_desercion.pdf
- Colombia. Ministerio de Educación. (2015). *Estrategias para la Permanencia en Educación Superior: Experiencias Significativas*. https://www.mineduacion.gov.co/1759/articulos-356276_recurso.pdf
- Domínguez, L; Ramírez C, & García, M. (2013) *El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional*. Pp. 59-70. Revista Nacional de Administración, 4 (1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419>
- Falla R., U. (2017). *La intencionalidad de la intervención del Trabajo Social*. *Trabajo Social* 19: 123-135. Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia <http://www.scielo.org.co/pdf/traso/n19/2256-5493-traso-19-123.pdf>

- Fóscolo, N. (2004) *La ética ciudadana: una fundamentación de la ética profesional del trabajador social*. Revista confluencia, 1(4).
- Laca, F., Mejía, J. & Gondra, J. (2006). *Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental*. Psicología y Salud Vol. 16, Núm. 1: 87-92, enero-junio de 2006. Universidad Veracruzana. México. <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/796/1444>
- Londoño, L. (2008). *Ética y Trabajo Social: Una aproximación a los debates contemporáneos a partir de un estado del arte*. file:///C:/Users/mqmq1/Downloads/Dialnet-EticaYTrabajoSocial-2979312.pdf
- Mondragón, G & Ghiso, A. (2010). *Pedagogía social*. Caja de herramientas. Pp 78-80. Universidad del Valle.
- Paramo, G. J., & Maya, C. A. C. (1999). *Deserción estudiantil universitaria. Conceptualización*. Revista Universidad EAFIT, 35(114), 66-69. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/1075/967>
- Perú. Banco Mundial. (2016) *Paso a paso estrategias de formación de competencias socioemocionales en la educación secundaria y media*. https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-385321_recurso.pdf
- Rezavala, P. (2021). *El interaccionismo simbólico y su aporte al Trabajo Social*. Facultad de Trabajo Social, Universidad Laica “Eloy Alfaro de Manabí”. <https://s.itoeste.com/aqYck>
- Universidad de Antioquia. (s.f). *Acerca de permanencia*. Portal universitario. <https://portal.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/institucional/permanencia-universitaria/acerca-permanencia>
- Universidad de Antioquia. (2000). *Acuerdo superior 173 de 2000*. <https://cutt.ly/jwiJjkWk>
- Universidad de Antioquia. (2021). *Plan de Acción de la Escuela de Microbiología 2021-2024*. https://appvicedoce.udea.edu.co/files/planes/Escuela_de_Microbiologia_2021-2024.pdf
- Universidad de Antioquia. (s.f). *Unidades Académicas*. Portal universitario. <https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/unidades-academicas>
- Universidad de Manizales. (s.f). *Acompañamiento integral*. <https://desarrollohumano.umanizales.edu.co/acompamamiento-estudiantil/>
- Vélez, O. (2003a). *Modelos contemporáneos de actuación profesional*.

Vélez, O. (2003b). *Reconfigurando el trabajo social: perspectivas y tendencias contemporáneas*. Espacio.

Viscarret, J. (2017). *Modelos y métodos de intervención en Trabajo Social*. Revista Alianza Editorial. <https://drive.google.com/file/d/1dnYhabfX2oVr48F09fZcUQssKd53onFI/view>

Zapata, G. (2018). *Capacidades Dinámicas de la Organización: Revisión de la Literatura y un Modelo Propuesto*. Investig. adm. vol.47 no.121 Ciudad de México ene./jun. 201. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782018000100005

Anexos

Anexo 1. Tips de liderazgo.

Septiembre 2022-2

Esta acción hace parte del PAUA, 2021-2024, Proyecto 4 OIE3.
Plan de gestión del relacionamiento laboral actualizado e implementado.

SOY UN BUEN LÍDER PORQUE...

-  **1. Tengo un propósito claro y lo expreso con asertividad.**
-  **2. Trabajo cada día en mí para ser una mejor persona.**
-  **3. Doy ejemplo buscando marcar la cultura del equipo.**
-  **4. Construyo relaciones empáticas con las personas a mi cargo.**
-  **5. Sé identificar las fortalezas, habilidades y talentos de mis colaboradores y se los digo con frecuencia.**

 **UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA**
Escuela de Microbiología

Anexo 2. Escucha activa

Septiembre 2022-2

ESCUCHA ACTIVA

Desde la Escuela te ofrecemos un espacio para que puedas expresar lo que piensas y sientes...

EN LA ESCUELA CUIDAMOS DE TI

Conversar sobre lo que te sucede te permite tener una buena salud emocional y psicológica.

Acércate a **Bienestar** y nuestros trabajadores sociales en formación te van a escuchar y a orientar.

Bloque 5
oficina 331.

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
Escuela de Microbiología

Anexo 3. Género para principiantes.

Septiembre 2022-2

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
Escuela de Microbiología

CONCEPTOS DE GÉNERO

PATRIARCADO

Forma de organización política y social que da ventajas a los hombres y no permite a las mujeres decidir sobre sus vidas.

MISOGINIA



Creencias o expresiones emocionales, psicológicas e ideológicas de odio hacia las mujeres y lo femenino

MACHISMO

Forma de entender el mundo que exalta valores masculinos, y ante todo, la actitud de superioridad y dominio sobre las mujeres

SEXISMO

Actitud jerárquica y discriminatoria respecto de una persona por motivos de su sexo o identidad sexual.

*PAUA 2021-2024. proyecto 4, O5E1: Estrategias para el buen vivir y la resignificación de espacios protectores, diversos y sostenibles.

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
Escuela de Microbiología

CONCEPTOS DE GÉNERO

FEMINISMO



Abierta oposición a concepciones del mundo que excluyen la experiencia femenina de su horizonte epistemológico y político.

GÉNERO

Idea de mujer y de hombre que crea la sociedad. Es lo que la sociedad dice que una mujer debe ser y lo que no debe ser.

EQUIDAD DE GÉNERO

Equidad equivale a justicia. Es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo la individualidad de cada persona.

*PAUA 2021-2024. proyecto 4, O5E1: Estrategias para el buen vivir y la resignificación de espacios protectores, diversos y sostenibles.

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
Escuela de Microbiología

CONCEPTOS DE GÉNERO


VIOLENCIA DE GÉNERO

Actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas debido a su género.

ABUSO O VIOLENCIA SEXUAL

Obligar a una persona a participar en un acto sexual sin su consentimiento.

NO!




ACOSO SEXUAL

El que en beneficio suyo valiéndose de su superioridad acose, persiga, hostigue o asedie con fines sexuales no consentidos.

CONSENTIMIENTO SEXUAL

Establecer tus límites personales y respetar los de la otra persona.



*PAUA 2021-2024. proyecto 4, O5E1: Estrategias para el buen vivir y la resignificación de espacios protectores, diversos y sostenibles.

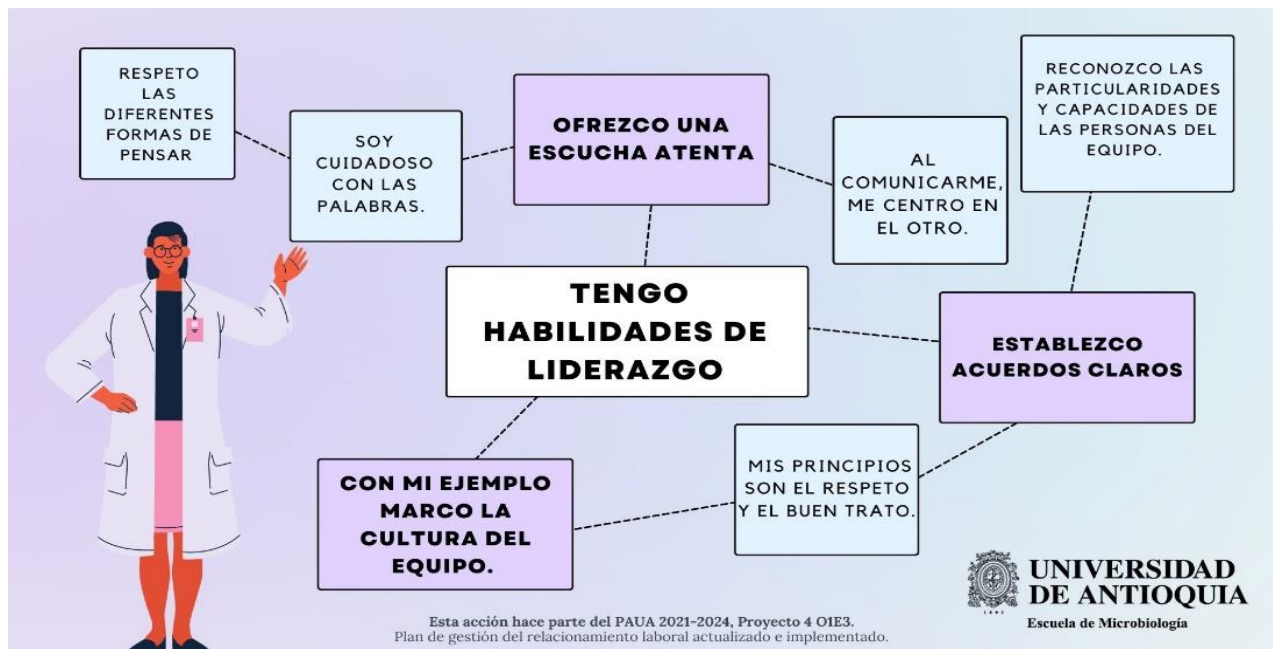
Anexo 4. Tips de buen trato.

Octubre 2022-2




Anexo 5. Tips comunicación para el liderazgo.

Octubre 2022-2



Anexo 6. Plan de gestión del cambio – integración de los laboratorios.

Febrero 2023-1



UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
Escuela de Microbiología

Plan de gestión del cambio.

Integración de los laboratorios.



Componentes

- 1. SENSIBILIZACIÓN Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO**
 - Espacios de escucha activa (semanal)
 - Encuentros lúdico reflexivos. (mensual)
 - Gráficas de sensibilización
- 2 FORTALECIMIENTO DEL RELACIONAMIENTO**
 - Fortaleciendo el liderazgo.
 - Juntos Somos Escuela (Espacios de integración).
 - Habilidades para la convivencia y el buen vivir.
- 3. ESTRATEGIAS COMUNICATIVAS**
 - Piezas gráficas informativas.
 - Intervención de las carteleras con línea de tiempo.
 - Micronews.
 - Reuniones informativas trimestrales.
 - Reuniones desde la Dirección gral. de los laboratorios.

Anexo 7. Tipologías de violencia

Febrero 2023-1

