

**JUNTOS SOMOS ESCUELA**  
**APORTES AL MEJORAMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES Y**  
**ACADÉMICAS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA ESCUELA DE**  
**MICROBIOLOGÍA**



**MARÍA ALEJANDRA ESCOBAR TRUJILLO**

**YENERIS MARGARITA JARAMILLO PÉREZ**

**JULEIDY MEJÍA MUÑOZ**

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS**  
**DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL**  
**MEDELLÍN**

**2019**

**JUNTOS SOMOS ESCUELA**  
**APORTES AL MEJORAMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES Y**  
**ACADÉMICAS DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA ESCUELA DE**  
**MICROBIOLOGÍA**

**MARIA ALEJANDRA ESCOBAR TRUJILLO**

**maria.escobart@udea.edu.co**

**YENERIS MARGARITA JARAMILLO PÉREZ**

**yeneris.jaramillo@udea.edu.co**

**JULEIDY MEJÍA MUÑOZ**

**juleidy.mejia@udea.edu.co**

**INFORME DE GESTIÓN DE PRÁCTICA PARA OPTAR AL TÍTULO**  
**DE TRABAJADORAS SOCIALES**

**ASESORA ACÁDEMICA**

**LEIDY FHAISULY GARCÍA BETANCUR**

**TRABAJADORA SOCIAL**

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS**  
**DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL**

**MEDELLÍN**

**2019**

## **TABLA DE CONTENIDO**

<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>4</b>
<b>AGRADECIMIENTOS</b>	<b>8</b>
<b>1. FICHA RESUMEN</b>	<b>9</b>
<b>2. CONTEXTO INSTITUCIONAL</b>	<b>10</b>
<b>3. TRABAJO SOCIAL EN LA COORDINACIÓN DE BIENESTAR DE LA ESCUELA DE MICROBIOLOGÍA</b>	<b>18</b>
<b>4. NUESTRA GESTIÓN</b>	<b>20</b>
<b>4.1 ESTRATEGIA: RECONOCIENDO HABILIDADES Y SABERES</b>	<b>21</b>
<b>4.2 ESTRATEGIA: ACERCÁNDONOS AL BIENESTAR</b>	<b>26</b>
<b>4.3 ESTRATEGIA: MÁS ALLÁ DE LO QUE APRENDO</b>	<b>29</b>
<b>4.4 ESTRATEGIA: TODOS SOMOS ESCUELA</b>	<b>31</b>
<b>4.5. CONSTRUÍMOS JUNTOS</b>	<b>37</b>
<b>5. CONCLUSIONES</b>	<b>49</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>52</b>

## ÍNDICE DE TABLAS, GRÁFICOS, IMAGENES Y FOTOGRAFÍAS

GRÁFICO 1. ORGANIGRAMA ESCUELA DE MICROBIOLOGÍA .....	12
GRÁFICO 2. SISTEMA DE BIENESTAR UNIVERSITARIO .....	14
GRÁFICO 3. CANTIDAD DE PERSONAS ASISTENTES A LAS INDUCCIONES 2019-1 .....	48
IMAGEN 1. INVITACIÓN CLASES DE YOGA .....	22
IMAGEN 2. INFOGRÁFICO AVANCES GESTIÓN DEL CLIMA.....	24
IMAGEN 3. INVITACIÓN CINE CLUB.....	28
IMAGEN 4. CAMPAÑA “HAGAMOS UN COMPROMISO POR EL BUEN VIVIR” ...	32
IMAGEN 5. CAMPAÑA “DÉJATE CONTAGIAR” .....	33
IMAGEN 6. TARJETA CELEBRACIÓN AMOR Y AMISTAD.....	42
IMAGEN 7. TARJETA CELEBRACIÓN CUMPLEAÑOS.....	43
IMAGEN 8. INVITACIÓN PICNIC.....	44
IMAGEN 9. PROGRAMACIÓN INDUCCIONES.....	47
FOTOGRAFÍA 1. PAUSAS ACTIVAS .....	27
FOTOGRAFÍA 2. CELEBRACIÓN DE FIN DE AÑO .....	35
FOTOGRAFÍA 3. CELEBRACIÓN DE FIN DE AÑO .....	35
FOTOGRAFÍA 4. CELEBRACIÓN DE FIN DE AÑO .....	36
FOTOGRAFÍA 5. CELEBRACIÓN DE FIN DE AÑO .....	36
FOTOGRAFÍA 6. TALLER HÁBITOS Y TÉCNICAS DE ESTUDIO.....	40
FOTOGRAFÍA 7. TALLER HÁBITOS Y TÉCNICAS DE ESTUDIO .....	41
FOTOGRAFÍA 8. PICNIC.....	44
FOTOGRAFÍA 9. CELEBRACIÓN “HALLOWEEN EN LA ESCUELA”.....	45
FOTOGRAFÍA 10. CELEBRACIÓN “HALLOWEEN EN LA ESCUELA”.....	46
FOTOGRAFÍA 11. INDUCCIONES 2019-1 .....	48
FOTOGRAFÍA 12. CELEBRACIÓN NOVENAS NAVIDEÑAS .....	49
TABLA 1. FICHA RESUMEN.....	9
TABLA 2. ACTIVIDADES – RECONOCIENDO HABILIDADES Y SABERES .....	21
TABLA 3. ACTIVIDADES – ACERCÁNDONOS AL BIENESTAR.....	26
TABLA 4. ACTIVIDADES – MÁS ALLÁ DE LO QUE APRENDO .....	29
TABLA 5. ACTIVIDADES – TODOS SOMOS ESCUELA .....	31
TABLA 6. DISTRIBUCIÓN DE PROCESOS .....	37
TABLA 7. ENCUENTROS - PADRES Y MADRES .....	39
TABLA 8. TALLERES – HÁBITOS Y TÉCNICAS DE ESTUDIO.....	40

## **PRESENTACIÓN**

Para las instituciones de educación superior del país (IES), la fundamentación y consolidación de sus respectivos Sistemas de Bienestar Universitario, se ha convertido en una apuesta y en un reto, con el fin de contribuir a que las comunidades universitarias cuenten con ciertas condiciones que posibiliten, si bien, su desarrollo académico y profesional, también su desarrollo humano y personal.

No muy alejada de esta realidad, la Universidad de Antioquia construyó en el año 2000 un Estatuto en el cual expide su Sistema de Bienestar Universitario, como respuesta de la Ley 30 de 1992, y allí ubica la importancia de contemplar el Bienestar Estudiantil y el Bienestar Laboral como las modalidades de bienestar en concordancia con la misión institucional.

Pese a la existencia y los procesos que ofrece del Sistema de Bienestar Universitario, las distintas unidades académicas de la universidad, han ido creando sus propias apuestas en torno a estas modalidades, y se han convertido, a su vez, en un campo de acción para trabajadores sociales profesionales y en formación, dado que, gracias a la visión social de los mismos se aporta a la construcción y ejecución de procesos contextualizados y fundamentados, tanto teórica como metodológicamente.

En ese sentido, el presente documento da cuenta del proceso realizado por las practicantes de Trabajo Social Juleidy Mejía Muñoz, Yeneris Margarita Jaramillo Pérez y María Alejandra Escobar Trujillo, en la Coordinación de Bienestar de la Escuela de

Microbiología, específicamente en el proyecto denominado “Habilidades para la convivencia y el buen vivir”, para el cual se estableció el objetivo general de “Contribuir al mejoramiento de las relaciones laborales y académicas existentes entre los docentes, empleados, administrativos y estudiantes de la Escuela de Microbiología, durante los semestres 2018-2 y 2019-1, a través de la implementación del proyecto de habilidades para la convivencia y el buen vivir.”

Para el cumplimiento de dicho objetivo fue necesario dar ejecución a las actividades propuestas para cada una de las poblaciones beneficiarias, (docentes, empleados, administrativos y estudiantes), y a las acciones transversales contempladas en el proyecto, las cuales, a su vez, estaban contenidas en las estrategias denominadas: “Reconociendo habilidades y saberes”, “Acercándonos al bienestar”, “Más allá de lo que aprendo” y “Todos somos Escuela”.

En el documento, se partirá de una breve contextualización de la Escuela de Microbiología y de los procesos desarrollados desde la Coordinación de Bienestar de la misma, continuando con una descripción de cada una de las estrategias que fueron objeto de nuestra intervención, realizando un análisis de las metas propuestas al iniciar el proceso de práctica profesional II y III, en comparación con los logros alcanzados en la gestión; y por último, se presentará la propuesta de intervención construida por las estudiantes en práctica, la cual se denomina “Plan de Gestión del Clima”.

Lo anterior, con el fin de generar un insumo capaz de contribuir a la fundamentación de los procesos que se desarrollan desde la Coordinación de Bienestar y

que permita dar bases sólidas a las y los practicantes de los próximos semestres con el propósito de consolidar y dar continuidad a los mismos. Se considera pertinente resaltar y agradecer el apoyo y compromiso de las acompañantes institucionales, la trabajadora social Paula Andrea Ríos Múnera y la comunicadora social Claudia Patricia Agudelo Escobar, quienes se convirtieron en un pilar fundamental durante el proceso de práctica, dado que con sus aportes contribuyeron en sobre manera a nuestra formación profesional y personal.

Así mismo, es importante destacar la labor realizada por la asesora académica, Leidy García, quien con su orientación aportó significativamente a la realización de una práctica fundamentada y reflexionada tanto teórica como metodológicamente.

## AGRADECIMIENTOS

*Un especial reconocimiento a la Escuela de Microbiología por brindarnos un espacio de aprendizaje y por confiar en nuestra gestión.*

*A nuestra coordinadora de Bienestar Claudia Agudelo Escobar por su orientación, seguimiento y gran disposición en todo nuestro proceso.*

*A nuestra asesora Leidy García Betancur por brindarnos sus conocimientos y por acercarnos a nuestra realidad laboral y profesional.*

*A Paula Andrea Ríos por ser una guía incondicional durante este proceso, por creer en nuestras capacidades y por depositar su confianza en nosotras.*

*A Sergio Granados Montoya por su apoyo incondicional y trabajo interdisciplinario con el que logramos grandes resultados.*

*A la psicóloga de la Escuela de Microbiología Ruby Hernández Hernández por su buena disposición para el trabajo interdisciplinar.*

*Y por último a las practicantes de Trabajo Social Estefanía Ramírez Domínguez, Daniela Jaramillo Martínez y Arelis Bermúdez Banguero, una extensa gratitud por su acompañamiento y colaboración.*

## 1. FICHA RESUMEN

<b>Institución</b>	Escuela de Microbiología
<b>Objetivo de la Práctica</b>	Contribuir al mejoramiento de las relaciones laborales y académicas existentes entre los docentes, empleados, administrativos y estudiantes de la Escuela de Microbiología, durante los semestres 2018-2 y 2019-1, a través de la implementación del proyecto de habilidades para la convivencia y el buen vivir.
<b>Duración</b>	8 meses De Junio 18 de 2018 a Marzo 17 de 2019
<b>Asesora Académica</b>	Leidy García Betancur Trabajadora Social Docente de Trabajo Social
<b>Asesoras Institucionales</b>	Paula Andrea Ríos Múnera Coordinadora de Bienestar (Hasta octubre de 2018) Claudia Agudelo Escobar Coordinadora de Bienestar (A partir de octubre de 2018) Escuela de Microbiología
<b>Contacto</b>	Coordinación de Bienestar – Escuela de Microbiología Tel: 219 84 80 – Correo: bienestarmicrobiologia@udea.edu.co Maria Alejandra Escobar Trujillo Cel: 316 878 3118 - Correo: maria.escobart@udea.edu.co Yeneris Margarita Jaramillo Pérez Cel: 301 631 2275 - Correo: yeneris.jaramillo@udea.edu.co Juleidy Mejía Muñoz Cel: 311 762 9843 – Correo: juleidy.mejia@udea.edu.co

**TABLA 1. FICHA RESUMEN**

(Tabla de elaboración propia)

## **2. CONTEXTO INSTITUCIONAL**

Antes de hablar específicamente de la Escuela de Microbiología es importante distinguir que en la Universidad de Antioquia, existen tres tipos de unidades académicas para la formación de profesionales, siendo ellas: las Facultades, Escuelas e Institutos. Actualmente se cuenta en el Alma Mater con 14 Facultades, 4 Escuelas y 4 institutos, sobre las cuales es importante enunciar que su función está orientada hacia el desarrollo de profesionales, apoyado fundamentalmente en la investigación aplicada, desarrollando programas de pregrado y especializaciones, estando a cargo de Decanos y Directores, quienes son asesorados por sus respectivos comités.

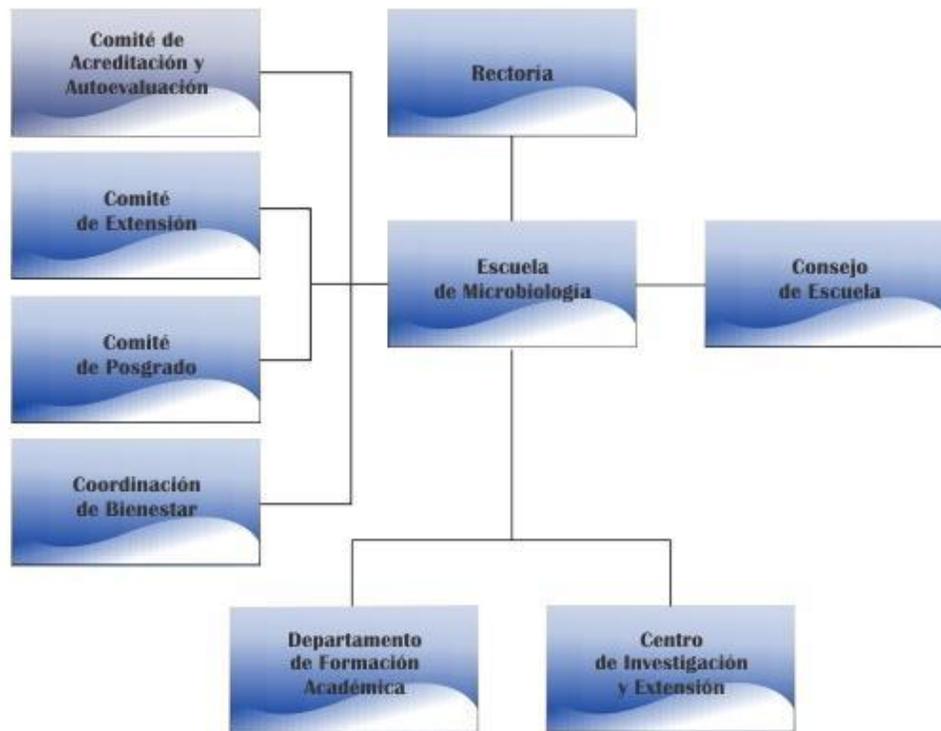
En términos históricos, es importante tener en cuenta que la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia se crea en 1958 con el fin de formar técnicos que ayudaran a los médicos en los procesos de laboratorio, la propuesta de crear una Escuela de Técnicas de Laboratorio Clínico se presentó en agosto de 1957, y su creación tuvo lugar el 29 de enero de 1958 por medio del Acta 1214 del Consejo Directivo de la Universidad de Antioquia, en la rectoría del doctor Braulio Henao Mejía, durante el decanato del doctor Ignacio Vélez Escobar.

La Escuela inició labores el 1° de marzo de ese mismo año con 20 alumnas y un currículo de dos años, esta carrera de cuatro semestres se distribuía en dos semestres teóricos básicos dedicados al conocimiento de técnicas de laboratorio y los dos últimos semestres de prácticas académicas, en sus inicios fue considerada una Escuela para mujeres

hasta 1970, año en el cual ingresan los dos primeros varones a la misma, en ese momento llamada Escuela de Técnicas de Tecnología Médica (1968-1976), ya que en sus inicios se llamó Escuela de Técnicas de Laboratorio Clínico (1958-1963) y, posteriormente, fue llamada Escuela de Bacteriología y Laboratorio Clínico (1977-1980), este último nombre se conservó hasta el 25 de enero de 2007, fecha en la cual cambió su nombre por el de Escuela de Microbiología, mismo que se conserva hasta la actualidad, año 2019, en el cual se celebraron sus 61 años de creación (Universidad de Antioquia, 2017).

Con el tiempo en la Escuela de Microbiología se dieron diferentes cambios, uno de los más relevantes fue el cambio curricular dado a través diferentes momentos y por distintas apuestas, lo que transformó la formación de técnicos a profesionales en Microbiología Industrial y Ambiental y Microbiología y Bioanálisis, la formación en la actualidad tiene una duración de 10 semestres y cuenta con acogida de estudiantes varones y mujeres quienes ponen en estas profesiones sus apuestas de vida.

Administrativamente, la Escuela está dirigida desde la rectoría de la Universidad de Antioquia por el señor John Jairo Arboleda Céspedes (rector), siguiendo los lineamientos jerárquicos que rige la universidad, además cuenta con un Consejo encabezado por el Director José Ricardo Velasco Vélez, de allí, se desprenden otras unidades como el Comité de Acreditación y Autoevaluación, Comité de Extensión, Comité de Posgrado, el Departamento de Formación Académica, el Centro de Investigación y Extensión y la Coordinación de Bienestar.



**GRÁFICO 1. ORGANIGRAMA ESCUELA DE MICROBIOLOGÍA**

(Gráfico tomado de Universidad de Antioquia, 2018)

En la actualidad, la Escuela de Microbiología, cuenta con, aproximadamente, 700 estudiantes y, entre 200 y 250 colaboradores, entre docentes y empleados no docentes, ubicados en las oficinas del bloque 5 de la Ciudad Universitaria, la Oficina de Investigación y Extensión y, en los 3 servicios que desde la Escuela se prestan, los cuales son: Laboratorio Docente Asistencial e Investigativo, Laboratorio Clínico de la Clínica León XIII y Banco de Sangre.

A partir del Acuerdo 173 del año 2000 se instaura el Sistema de Bienestar Universitario de la Universidad de Antioquia, en el cual se proponen parámetros/acciones que contribuyen a mejorar la calidad de vida de cada uno de los miembros de la comunidad universitaria, de manera que:

El bienestar universitario contribuye a la formación integral, estimula las capacidades de los grupos y de las personas de la Universidad, los apoya mediante el desarrollo de programas que integren el trabajo y el estudio con los proyectos de vida, en un contexto participativo y pluralista. Desde esta perspectiva, el Sistema de Bienestar Universitario genera condiciones institucionales ético-pedagógicas que faciliten la convivencia y la tolerancia entre los miembros de la comunidad, y trascienden los ámbitos académico y laboral. (Universidad de Antioquia, 2000, p.02).

Este Acuerdo responde a la Ley 30 de diciembre 28 de 1992, la cual, como lo menciona la Universidad de Pamplona de Colombia (2012), “Concibe el bienestar como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo.” (P.13).

Es por esto que los programas de Bienestar Universitario apuntan hacia la formación integral de las personas (docentes, estudiantes, empleados y administrativos) y una equitativa distribución de las oportunidades y beneficios que posibiliten el desarrollo humano, y tiendan al logro de una mejor calidad de vida de las personas en su quehacer cotidiano, aplicando conceptos éticos de valores y principios fundamentales, se trata, entonces, de un conjunto de políticas, principios, normas y procedimientos, que buscan

brindar beneficios en salud, deporte, cultura y desarrollo humano para las personas y grupos de la comunidad universitaria (Universidad de Antioquia, 2017).

Lo anterior, organizado y distribuido de manera estratégica en clave de la eficacia y la eficiencia de los procesos desarrollados desde las Coordinaciones de Bienestar de cada dependencia, cada una de ellas apuntando al fortalecimiento del Sistema de Bienestar Universitario, sin desconocer las particularidades que en cada Facultad, Escuela o Instituto puedan presentarse, así pues, dicho sistema se fundamenta, establece y opera de la siguiente manera:



**GRÁFICO 2. SISTEMA DE BIENESTAR UNIVERSITARIO**

(Gráfico tomado de Universidad de Antioquia 2018)

En ese sentido, en el Estatuto de Bienestar se contemplan dos modalidades de bienestar según la misión institucional, los grupos a los cuales son dirigidas y su tipo de vinculación con la universidad, estos son:

- a. **Bienestar Estudiantil.** Conformado por programas y proyectos en salud física y mental, deportivos y culturales, con énfasis en lo preventivo; se orientan a estimular el desarrollo científico y sociocultural, y forman a los estudiantes, en el ámbito académico, en una dimensión integral y de proyección social. (Universidad de Antioquia, 2000, p.05).
- b. **Bienestar Laboral.** Conformado por programas y proyectos en salud física y mental, deportivos y culturales, con énfasis en lo preventivo; se orientan al mejoramiento del clima organizacional y de la calidad de vida de los funcionarios y de los jubilados de la Universidad. (Universidad de Antioquia, 2000, p.08).

Por su parte, la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología hace parte de este Sistema de Bienestar, siendo el enlace entre la Dirección de Bienestar Universitario, con sus respectivos Departamentos y la comunidad universitaria, con el propósito de acercar todos los programas, actividades y servicios a los diferentes miembros de la Escuela.

Esta extensión de bienestar inició labores en el año 2014 y actualmente cuenta con la coordinación de la comunicadora social Claudia Patricia Agudelo Escobar, quien se encuentra al frente de cada uno de los procesos que se llevan a cabo desde allí y quien está encargada de orientar los servicios que se ofrecen desde Bienestar para los estudiantes de

MIA y MyB de la Escuela de Microbiología y para los empleados, administrativos y docentes de la misma.

Algunos de los servicios para los estudiantes son: servicio de alimentación a estudiantes, programas de becas para la permanencia, orientación para acceso a crédito Fondo EPM, asesorías en proceso de reliquidación de matrícula, orientación sobre oferta para favorecerla permanencia universitaria, servicio de asesoría psicológica, programación de talleres de apoyo psicopedagógico, entre otros (Universidad de Antioquia, 2017). Además, la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología, cuenta con un proceso de permanencia estudiantil autónomo, que contempla el acompañamiento a estudiantes de primer semestre, acompañamiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad académica, programa de mentorías y la realización de encuentros con los padres y madres de los estudiantes de primer semestre.

En cuanto a los docentes, empleados y administrativos, desde el Plan de Acción de la Escuela, se propone la adecuación de la estructura académico - administrativa de la Escuela de Microbiología, teniendo por objetivo “El mejoramiento continuo de la calidad en todas las actividades académicas: Investigación, Docencia y Extensión, así como de los procesos administrativos y logísticos que le permitan a la Escuela una mejor integración con el medio regional, nacional e internacional” (Escuela de Microbiología, 2016, p.8), ya que se enfoca en el acompañamiento y mejoramiento del clima laboral con los docentes y empleados. Es por ello que, desde Trabajo Social en la Escuela se lideran y coordinan los diferentes asuntos administrativos referentes al área de Bienestar.

Desde el año 2005, la Universidad de Antioquia ha venido realizando algunos estudios sobre el Clima Organizacional y así mismo se han ido generando algunas acciones de mejora, pero esto, debido a las lógicas internas de cada una de las dependencias, no se ha realizado aún de manera generalizada en todas las dependencias de la Universidad.

Como consecuencia de lo anterior, el área de Gestión del Talento Humano de la Universidad, inició un proceso de gestión de clima organizacional en ella. Aproximadamente entre los años 2011 y 2013 la Escuela se vincula a esta iniciativa, y desde ese momento, anualmente, se planean y ejecutan programas orientados a favorecer el clima al interior de la Escuela, partiendo de los resultados proporcionados por un diagnóstico social realizado durante los primeros años.

### **3. TRABAJO SOCIAL EN LA COORDINACIÓN DE BIENESTAR DE LA ESCUELA DE MICROBIOLOGÍA**

El aporte de Trabajo Social a este campo de intervención, sigue consistiendo en llenar de sentido y de fundamentación cada una de las acciones que se implementan desde la Unidad de Bienestar orientadas a los procesos de Bienestar Laboral y Permanencia Estudiantil en la Escuela de Microbiología de la Universidad de Antioquia, al mismo tiempo que se despliega una amplia gama de necesidades y capacidades de la población beneficiaria que, identificadas, requieren de la acción pensada, reflexiva, concertada y fundamentada para continuar poniendo en marcha procesos que ya se vienen adelantando, y procesos que se están gestando o desarrollando como un requerimiento emergente del mismo campo.

En ese sentido, se consideró la pertinencia de enmarcar la práctica profesional II y III dentro del paradigma Histórico Hermenéutico, dado que tiene como propósito la interpretación de significados, tanto de los procesos individuales como de los procesos sociales, basándose en el fomento de la comunicación subjetiva, la cual es necesaria para ubicar y orientar al sujeto (Muñoz, N., Vargas, P. 2013, P.124).

Por esta razón, desde Trabajo Social se planteó el abordaje de esta realidad social desde la teoría del Construccinismo Social, la cual “(...) introduce nuevas ideas al reconocer que la función primaria del lenguaje es la construcción de mundos humanos contextualizados, no simplemente la transmisión de mensajes de un lugar a otro” (Agudelo, M., & Estrada,

P., 2012, P.364), esto en tanto se parte del reconocimiento de que a partir del encuentro con el otro y la otra, se produce la creación permanente de significado a través del lenguaje presente en las relaciones humanas, el cual es “(...) el que posibilita la co-construcción de acciones conjuntas entre quienes comparten contextos específicos, y estas acciones tienen significados para quienes intervienen en ellas y las comprenden.” (Agudelo, M., & Estrada, P., 2012, P.365).

Es así como se ubica dentro de dicho campo al trabajador social graduado o en formación, como un profesional competente, capaz de implementar procesos y estrategias que le aporten a los sujetos en la mayoría de sus ámbitos, sin perder de vista la mirada integral y holística de los mismos, y sin limitarse meramente a la realización de acciones asistencialistas sino que, por el contrario, le apuntan al autoagenciamiento de dichos sujetos, reconociéndoles como sujetos de derechos, seres pensantes y sintientes, con capacidad de decisión y crítica, como actores de su realidad y agentes de cambio para la transformación de la misma, es decir, que es menester del trabajador social poner sus capacidades en pro de las potencialidades de los otros y las otras, para el hacer conjunto y dialéctico en una realidad compleja y cambiante que exige un renovar permanente del hacer para trascender las situaciones problemáticas.

#### **4. NUESTRA GESTIÓN**

Se considera importante iniciar estableciendo que, así como las prácticas profesionales II y III fueron abordadas desde la teoría del Construccinismo Social, cada uno de los encuentros realizados, tanto de forma individual como grupal, también fueron fundamentados teóricamente desde esta perspectiva, aunque la particularidad de algunos procesos permitió partir del interaccionismo simbólico, entendiendo que la interacción entre sujetos nos lleva a la construcción permanente, por lo cual podría decirse que el interaccionismo y el construccionismo fueron retomados de manera estratégica buscando siempre el establecimiento de relaciones horizontales y la construcción conjunta de saberes.

Antes de iniciar a relatar en detalle el desarrollo de las estrategias y sus respectivas actividades, es importante resaltar que algunas se encuentran en desarrollo, ya que fueron planeadas en el marco del proyecto de “Habilidades para la convivencia y el buen vivir”, diseñado desde la práctica para ser ejecutado durante los semestres 2018-2 y 2019-1.

#### 4.1 ESTRATEGIA: RECONOCIENDO HABILIDADES Y SABERES

ESTRATEGIA	ACTIVIDADES
Reconociendo habilidades y saberes	Taller sobre habilidades blandas
	Cine Club
	Compartiendo saberes
	Emociones desde la neuropsicología
	6 sombreros para pensar
	Intervenciones cortas sobre inteligencia emocional
	Un café con el equipo directivo
	Círculos de paz

**TABLA 2. ACTIVIDADES – RECONOCIENDO HABILIDADES Y SABERES**

(Tabla de elaboración propia)

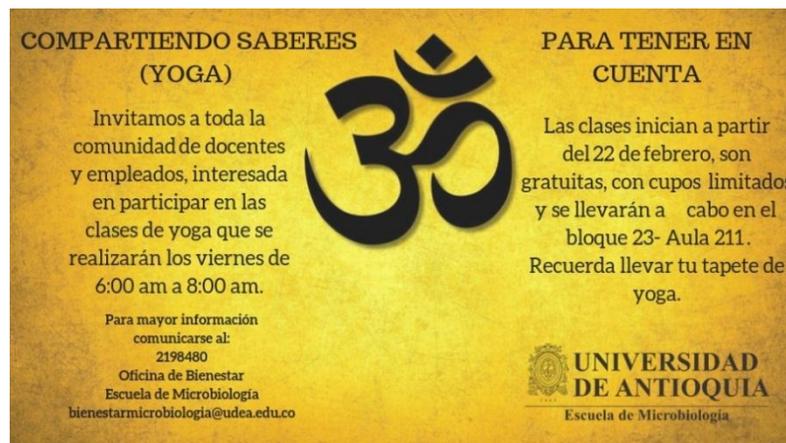
Esta estrategia destinada a los docentes de la Escuela de Microbiología, tuvo como objetivo “Reconocer las habilidades personales y profesionales del personal docente de la Escuela de Microbiología, permitiendo el fortalecimiento de factores que posibiliten el mejoramiento de sus relaciones y modelos pedagógicos, lo cual se verá reflejado en el ejercicio de su rol.”, y estableció como meta la participación del 20% del personal docente de la Escuela de Microbiología.

Durante el desarrollo de la práctica profesional, se avanzó en un 50% con el desarrollo de las actividades de esta estrategia, debido a que el porcentaje restante hace referencia a actividades en las que se cumplía un rol de apoyo y logística, por lo cual no estaba en manos de las practicantes el establecimiento de fechas para las mismas.

Para la actividad denominada “Compartiendo Saberes (Buenas prácticas para el maestro)”, se abrió la convocatoria para que los docentes de la Escuela de Microbiología

que tuvieran algún saber distinto al de su formación profesional, los compartieran y pusieran a servicio de sus compañeros.

Como respuesta a dicha convocatoria, la profesora de la Escuela María Carolina García Chaves, quien tiene experiencia en la práctica de yoga, decidió brindar a sus compañeros una clase semanal con duración de dos horas. Para dicha actividad desde la Coordinación de Bienestar se realizó la gestión de los espacios para el semestre 2018-2 y para el 2019-1, y se construyó la pieza publicitaria que se utilizó para la difusión de la actividad y se recordó la invitación a través de recorridos por los espacios de la Escuela. Para el semestre 2019-1 también se extendió la invitación a los empleados no docentes, por solicitud de los mismos y aprobación de la docente.



**IMAGEN 1. INVITACIÓN CLASES DE YOGA**

**(Imagen de elaboración propia)**

La actividad en la cual se abordarían las emociones desde la neuropsicología tuvo unas cuantas modificaciones, dado que ésta nació como una alternativa para que los

docentes que se desempeñan dentro de una ciencia exacta y objetiva, lograran comprender las emociones como un constituyente de los seres humanos y que obedecen, posiblemente, a un plano más subjetivo; esto con el fin de reconocer que tanto en ellos como en sus estudiantes los asuntos emocionales pueden tener relación directa con lo académico y lo laboral.

Para dicha actividad se pensaba realizar la contratación de una psicóloga especializada en el tema de neuropsicología, pero por asuntos presupuestales no se pudo llevar a cabo. Es por esto, que la actividad debió ser redireccionada para que la psicóloga y el practicante de psicología de la Escuela pudieran abordar el asunto de las emociones, sin adentrarse en temas más profundos que requerían una experticia en neuropsicología. Adicional, en este espacio se pudo socializar con los docentes asistentes de forma general, las estrategias que se adelantan desde la Escuela para atender los asuntos relacionados con el clima organizacional, con el fin de aclarar ciertas dudas e indagar sobre sus sensaciones y sus expectativas, para lo cual se construyó un infográfico que contenía toda la información de forma clara y precisa. La actividad se realizó en el marco de dos reuniones de personal, una en la cual se convocó a los docentes de Microbiología y Bioanálisis (MyB) y otra en la que se citó a los docentes de Microbiología Industrial y Ambiental (MIA).

COMPETENCIA	OBJETIVOS	STRATEGIAS	EVALUACION
1. Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar y reconocer los roles y responsabilidades de cada uno de los miembros del equipo.</li> <li>Identificar y reconocer los recursos disponibles para el equipo.</li> <li>Identificar y reconocer los riesgos y oportunidades del equipo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asesoramiento al liderazgo</li> <li>Juntas de trabajo</li> <li>Asesoramiento de gestión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>E.S.A.A.</li> <li>E.A.</li> <li>E.S.A.A.A.</li> </ul>
2. Calidad de las relaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar y reconocer los roles y responsabilidades de cada uno de los miembros del equipo.</li> <li>Identificar y reconocer los recursos disponibles para el equipo.</li> <li>Identificar y reconocer los riesgos y oportunidades del equipo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación y ejecución</li> <li>Asesoramiento al liderazgo</li> <li>Asesoramiento de gestión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>E.S.A.A.A.</li> <li>E.A.</li> <li>E.S.A.A.A.</li> </ul>
3. Comprometimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar y reconocer los roles y responsabilidades de cada uno de los miembros del equipo.</li> <li>Identificar y reconocer los recursos disponibles para el equipo.</li> <li>Identificar y reconocer los riesgos y oportunidades del equipo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asesoramiento al liderazgo</li> <li>Asesoramiento de gestión</li> <li>Asesoramiento de gestión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>E.A.</li> </ul>
4. Claridad del rol	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar y reconocer los roles y responsabilidades de cada uno de los miembros del equipo.</li> <li>Identificar y reconocer los recursos disponibles para el equipo.</li> <li>Identificar y reconocer los riesgos y oportunidades del equipo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asesoramiento al liderazgo</li> <li>Asesoramiento de gestión</li> <li>Asesoramiento de gestión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>E.S.A.A.A.A.</li> </ul>
5. Comunicación efectiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar y reconocer los roles y responsabilidades de cada uno de los miembros del equipo.</li> <li>Identificar y reconocer los recursos disponibles para el equipo.</li> <li>Identificar y reconocer los riesgos y oportunidades del equipo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asesoramiento al liderazgo</li> <li>Asesoramiento de gestión</li> <li>Asesoramiento de gestión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>E.S.A.A.A.A.</li> </ul>
6. Servicio al cliente	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar y reconocer los roles y responsabilidades de cada uno de los miembros del equipo.</li> <li>Identificar y reconocer los recursos disponibles para el equipo.</li> <li>Identificar y reconocer los riesgos y oportunidades del equipo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asesoramiento al liderazgo</li> <li>Asesoramiento de gestión</li> <li>Asesoramiento de gestión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>E.S.</li> </ul>
7. Responsabilidad de resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar y reconocer los roles y responsabilidades de cada uno de los miembros del equipo.</li> <li>Identificar y reconocer los recursos disponibles para el equipo.</li> <li>Identificar y reconocer los riesgos y oportunidades del equipo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asesoramiento al liderazgo</li> <li>Asesoramiento de gestión</li> <li>Asesoramiento de gestión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>E.S.A.</li> </ul>
8. Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar y reconocer los roles y responsabilidades de cada uno de los miembros del equipo.</li> <li>Identificar y reconocer los recursos disponibles para el equipo.</li> <li>Identificar y reconocer los riesgos y oportunidades del equipo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asesoramiento al liderazgo</li> <li>Asesoramiento de gestión</li> <li>Asesoramiento de gestión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>E.S.A.</li> </ul>

**IMAGEN 2. INFOGRÁFICO AVANCES GESTIÓN DEL CLIMA**

**(Imagen de elaboración propia)**

Durante inicios del semestre 2018-2 se comenzó a gestionar la actividad denominada “Círculos de Paz”, con la ayuda del Centro de Mediación de la Universidad de Antioquia, donde cuentan con profesionales especializados en técnicas que facilitan la resolución de conflictos. En el marco de la reunión donde se abordó el tema de las emociones, se propició un espacio al final de la misma para que dos personas encargadas del Centro de Mediación realizaran una actividad, recogieran algunas reflexiones y ofrecieran sus servicios. Tanto desde la Coordinación de Bienestar como desde las Directivas de la Escuela, se planteó hacer uso de dicha metodología en algún momento del año 2019.

La actividad de “Un café con el equipo directivo”, se encuentra en proceso de consolidación para el semestre 2019-1, mientras se adelantan esfuerzos para determinar espacios, en términos de tiempo, en los cuales todo el equipo directivo de la Escuela de Microbiología tenga disponibilidad para generar encuentros en los cuales se puedan poner en discusión temáticas de interés para los docentes, se puedan aclarar dudas y articular estrategias y esfuerzos. También se han obtenido avances en términos de las piezas publicitarias para la difusión de dicha actividad.

Las cuatro actividades restantes, propuestas en el plan de trabajo para esta estrategia, se encuentran en proceso de concreción; dentro de ellas se ubican el taller sobre habilidades blandas, las intervenciones cortas sobre inteligencia emocional, seis sobros para pensar, el cual está a cargo del área de Gestión del Talento Humano de la Universidad, y el Cine Club, que puede articularse, al “Biofilm” propuesto por el Comité de Cultura para la comunidad universitaria de la Escuela.

#### 4.2 ESTRATEGIA: ACERCÁNDONOS AL BIENESTAR

ESTRATEGIA	ACTIVIDADES
Acercándonos al bienestar	Pausas activas
	Taller sobre plan de vida
	Cine Club
	Taller sobre trabajo en equipo
	Taller sobre comunicación asertiva

**TABLA 3. ACTIVIDADES – ACERCÁNDONOS AL BIENESTAR**

(Tabla de elaboración propia)

Esta estrategia tuvo como población beneficiaria al personal no docente y administrativo de lo Escuela de Microbiología, proponiendo como objetivo “Fomentar el liderazgo, trabajo en equipo, calidad de las relaciones, calidad del rol, comunicación asertiva y sentido de pertenencia por su lugar de trabajo, como los principales elementos que poseen los empleados para el buen desarrollo de su labor y que permitan el equilibrio de los microclimas en los que se encuentran inmersos potenciando la mejora de su calidad de vida.”, y como meta la participación de, por lo menos, el 50% de la población en las actividades propuestas. Se logró avanzar en la ejecución del 40% de las actividades planteadas en esta estrategia, debido a que se decidió posponer la realización de los talleres sobre plan de vida, comunicación asertiva y trabajo en equipo para otro momento, con el fin de llevar a cabo otras actividades que necesitaban ser priorizadas.

Las pausas activas basadas en los cuatro acuerdos, se realizaron durante el semestre 2018-2 todos los viernes de cada mes, en los cuales se buscó articularlas con las campañas “Déjate contagiar” y “Hagamos un compromiso por el buen vivir”, con el fin de generar

una reflexión aplicada a cada una de ellas a través de actividades dinámicas, motrices, cognitivas y relacionales.

La asistencia a estas pausas activas involucraba la participación no solo de los empleados y administrativos, sino también de los docentes, constituyéndose como una de las actividades más esperadas y con mejor respuesta en términos de participación. Es de resaltar, que este es un espacio que sirve a los intereses de otras actividades, en el sentido en el que sirve como excusa para promocionar y difundir información.



**FOTOGRAFÍA 1. PAUSAS ACTIVAS**

**(Fotografía tomada por Sergio Granados)**

Referente a la actividad de Cine Club, como se mencionó con anterioridad, corresponde a una de las actividades planteadas por el Comité de Cultura dirigida a toda la comunidad universitaria de la Escuela, para lo cual se establecieron temáticas de interés de

la misma, se realizó la difusión de piezas publicitarias vía correo electrónico y se ubicaron en puntos estratégicos de la Escuela.

Durante el semestre 2018-2 se abordó la temática de “Las mujeres en la ciencia”, y para el semestre 2019-1 ésta se denominará “Por amor al cine”.



**Cineclub**  
BIOFILM  
Escuela de Microbiología

Ciclo 2018: las mujeres en la ciencia

### Temple Grandin

Esta película muestra de manera ingeniosa el mundo de una joven autista que, con perseverancia y determinación, superó sus temores y desarrolló sus habilidades, venciendo las limitaciones de su condición. La película relata las batallas de esta joven para superar los obstáculos del autismo, desde su tímida adolescencia hasta que se convierte en una mujer con una sensibilidad innata y comprensión única del comportamiento de los animales.

La trama refleja cómo Grandine canaliza su talento y se convierte en una célebre escritora y científica, después de desarrollar una herramienta que revolucionó la industria ganadera.

El CineClub contará con la moderación de la profesora Olga Arrieta Ramírez.



27

Entrada Libre  
Inscripciones:  
<http://reune.udea.edu.co>

Organiza:  UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA  
Escuela de Microbiología

60 Años  
1958 - 2018

### IMAGEN 3. INVITACIÓN CINE CLUB

(Imagen elaborada por Comité de Cultura - Escuela de Microbiología)

### 4.3 ESTRATEGIA: MÁS ALLÁ DE LO QUE APRENDO

<b>ESTRATEGIA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>
Más allá de lo que aprendo	Contando historias emocionantes
	Juegos múltiples: habilidades para la vida
	Pausas activas

**TABLA 4. ACTIVIDADES – MÁS ALLÁ DE LO QUE APRENDO**

(Tabla de elaboración propia)

Esta estrategia fue dirigida a los estudiantes de la Escuela de Microbiología, estableciendo como meta la participación de, por lo menos, 105 estudiantes en las siguientes actividades:

- Contando historias emocionantes: desde la cual se proponía que, a través del establecimiento de un tema específico y la compañía de unos emoticones, pudiéramos conversar con los estudiantes sobre temas personales, académicos y demás, con el fin de reflexionar sobre la importancia del reconocimiento de las emociones como constituyentes de los seres humanos y de la vida.
- Juegos múltiples con habilidades para la vida: tenía como propuesta la realización de tomas de espacios en los cuales se pudieran realizar juegos, que tuvieran un contenido implícito o explícito en el que se abordaran las diferentes habilidades para la vida de las cuales podrían valerse durante su proceso formativo y profesional.
- Pausas activas basadas en los cuatro acuerdos: al igual que para los empleados no docentes y administrativos, se buscaba a través de este espacio reflexionar a través de actividades dinámicas, motrices, cognitivas y relacionales, reflexionar sobre lo

propuesto en las campañas “Déjate contagiar” y “Hagamos un compromiso por el buen vivir”, contribuyendo también al conocimiento y adquisición de otras habilidades para la vida.

Dada la coyuntura por la cual atravesaron todas la Universidades Públicas del país por el asunto de la desfinanciación de las mismas, apenas con seis semanas de iniciado el semestre 2018-2, la Asamblea General de Estudiantes y los docentes de la Universidad de Antioquia decidieron declararse en asamblea permanente y, posteriormente, en paro indefinido, el cual se levantó finalizando el mes de enero del presente año, razón por la cual las actividades de la estrategia “Más allá de lo que aprendo” dirigidas a los estudiantes de la Escuela de Microbiología no pudieron llevarse a cabo.

#### 4.4 ESTRATEGIA: TODOS SOMOS ESCUELA

ESTRATEGIA	ACTIVIDADES
Todos somos Escuela	Campaña "Déjate contagiar"
	Campaña "Hagamos un compromiso por el buen vivir"
	Noche de Talentos.

**TABLA 5. ACTIVIDADES – TODOS SOMOS ESCUELA**

(Tabla de elaboración propia)

A diferencia de las estrategias anteriormente mencionadas, esta estrategia no estaba dirigida a un único público, sino que se propuso como transversal para todos los docentes, empleados, administrativos y estudiantes de la Escuela de Microbiología, estableciendo como objetivo “Propiciar espacios de encuentro en los que docentes, empleados, administrativos y estudiantes de la Escuela de Microbiología puedan establecer relaciones que propicien la sana convivencia y las buenas relaciones entre la comunidad educativa.”, y como metas la participación del 50% de cada una de las poblaciones involucradas y la realización de un evento denominado “Noche de Talentos”

Dentro de estas estrategias se llevaron a cabo tres actividades: la campaña llamada “Hagamos un compromiso por el buen vivir”, la campaña denominada “Déjate contagiar” y la noche de talentos.

“Hagamos un compromiso por el buen vivir” es una campaña que tuvo como objetivo generar una conciencia sobre la necesidad del buen trato en las relaciones cotidianas de los

docentes, empleados y estudiantes de la Escuela de Microbiología. De esta se realizaron tres versiones que abordaron los siguientes temas:

- Todos tenemos derecho a opinar diferente.
- ¡Detente, respira y piensa antes de hablar!
- La importancia de disculparse.



**IMAGEN 4. CAMPAÑA “HAGAMOS UN COMPROMISO POR EL BUEN VIVIR”**

**(Imagen de elaboración propia)**

Por su parte, la campaña “Déjate contagiar”, inspirada en las neuronas espejo tuvo como objetivo sensibilizar al personal docente, empleados, administrativos y estudiantes de la Escuela de Microbiología, sobre la función de las neuronas espejo, las cuales son

responsables de generar empatía, conexión con el otro, ayudándonos en la comprensión de su comportamiento, permitiendo que nos reconozcamos como seres sociales en constante construcción. En ella se abordaron las siguientes temáticas:

- Sonreír.
- Saludar.
- Agradecer.



**IMAGEN 5. CAMPAÑA “DÉJATE CONTAGIAR”**

**(Imagen de elaboración propia)**

Ambas campañas se articularon a las pausas activas y se buscó que éstas tuvieran relación directa con la dinámica para generar un espacio de reflexión y construcción conjunta de conocimiento, se realizaron piezas publicitarias para ubicar en los puntos

estratégicos del bloque 5, las oficinas y los servicios; además se les entregó la misma pieza en tamaño reducido a cada participante.

Es importante resaltar que, los estudiantes no fueron impactados por las campañas por los motivos mencionados en el numeral 5.3.

Referente a la noche de talentos, se buscaba que éste fuera un espacio en el que convergiera toda la comunidad universitaria de la Escuela, con el fin de que esta fuera una oportunidad para llevar a cabo la celebración de fin de año; dado que los estudiantes no estuvieron durante los últimos tres meses y medio del año 2018, la actividad se realizó con los docentes, empleados y administrativos, en la Seccional Oriente de la Universidad de Antioquia, ubicada en el municipio del Carmen de Viboral.

Allí se realizó una socialización del Plan de Acción 2018-2021 de la Escuela de Microbiología, se les brindó un almuerzo a cada uno de los asistentes, se llevó a cabo un ritual simbólico en el que se proponía dejar atrás todo aquello que nos había hecho daño durante el 2018, agradecer por algo que nos haya hecho felices en el mismo año y encender una luz en nombre de los deseos que cada uno tuviera para el año 2019. Posteriormente se procedió con la realización de distintos torneos relámpago, dentro de los que se encontraban el de sapo, futbolito, billar y pirinola, y se culminó con un karaoke.

La Coordinación de Bienestar estuvo encargada de la programación y la preparación de todos los materiales necesarios para el encuentro al que asistieron aproximadamente 80 personas, entre empleados, administrativos y docentes.



**FOTOGRAFÍA 2. CELEBRACIÓN DE FIN DE AÑO**

**(Fotografía tomada por Diego Morales)**



**FOTOGRAFÍA 3. CELEBRACIÓN DE FIN DE AÑO**

**(Fotografía tomada por Diego Morales)**



**FOTOGRAFÍA 4. CELEBRACIÓN DE FIN DE AÑO**

**(Fotografía tomada por Diego Morales)**



**FOTOGRAFÍA 5. CELEBRACIÓN DE FIN DE AÑO**

**(Fotografía tomada por Diego Morales)**

#### 4.5. CONSTRUÍMOS JUNTOS

Adicional a lo desarrollado en los numerales anteriores, las practicantes de práctica profesional II y III, se articularon a los planes de trabajo de la práctica I 2018-2, de la siguiente manera:

PROCESO	PRACTICANTES I	PRACTICANTES II Y III
PERMANENCIA ESTUDIANTIL	ARELIS BERMÚDEZ DANIELA JARAMILLO	ALEJANDRA ESCOBAR
BIENESTAR LABORAL	ESTEFANIA RAMÍREZ	JULEIDY MEJÍA MARGARITA JARAMILLO

**TABLA 6. DISTRIBUCIÓN DE PROCESOS**

(Tabla de elaboración propia)

En el proceso de permanencia estudiantil, se apoyaron todas las actividades relacionadas con el programa de mentorías, acompañamiento a estudiantes de primer semestre, acompañamiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad y los encuentros de padres.

Teniendo en cuenta la situación por la que atravesó la Universidad, solo dos actividades pudieron realizarse con normalidad: el acompañamiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad académica y los encuentros de padres.

En términos del acompañamiento a estudiantes en situación de vulnerabilidad, se solicitó a admisiones y registro una base de datos de los estudiantes que presentaran alguna de las tres causas por las cuales podrían estar en dicha situación, bien sea, por estar terciando una materia, por tener uno o dos periodos de prueba y por haber tenido un promedio académico bajo en el semestre inmediatamente anterior.

Una vez depurada la base de datos, se convocó vía correo electrónico a 56 estudiantes, invitándolos a acordar un espacio en el cual pudiéramos conversar sobre las posibles causas que le atribuyen a su situación e identificar posibles alternativas de solución.

De los convocados, solo atendieron al llamado 12 estudiantes, de los cuales 5 hacen parte del programa Microbiología y Bioanálisis (MyB) y 7 de Microbiología Industrial y Ambiental (MIA), ubicándose con mayor frecuencia en los niveles 1, 4 y 5 de la carrera. La situación más frecuente es estar terciando una materia (6 estudiantes) y atribuyen sus principales causas a asuntos de orden académico (6 estudiantes) y psicológico (3 estudiantes).

Respecto a los encuentros de padres de los estudiantes de MIA y MyB admitidos al semestre 2018-2, se realizaron un total de cinco encuentros, incluyendo el que se llevó a cabo en el marco de las inducciones, y cuatro adicionales que se hacían los primeros viernes de cada mes.

En los encuentros se abordaron las siguientes temáticas, en el siguiente orden:

FECHA	TEMÁTICA	LUGAR	CANTIDAD DE ASISTENTES	RESPONSABLES
Junio 21 de 2018	Inducción	5-210	20	Alejandra Escobar
Agosto 3 de 2018	¿Cómo acompañar a un hijo/a universitario/a	19-201	10	Arelis Bermúdez Daniela Jaramillo Alejandra Escobar
Septiembre 7 de 2018	¿Qué estudia mi hijo/a?	19-201	6	Arelis Bermúdez Daniela Jaramillo Alejandra Escobar
Octubre 5 de 2018	Sistema de Bienestar Universitario	19-201	8	Arelis Bermúdez Daniela Jaramillo Alejandra Escobar
Noviembre 2 de 2018	Coca Saludable	19-201	6	Arelis Bermúdez Daniela Jaramillo Alejandra Escobar

**TABLA 7. ENCUENTROS - PADRES Y MADRES**

(Tabla de elaboración propia)

En cuanto al acompañamiento a los estudiantes de primer semestre, se llevaron a cabo un total de tres encuentros, de los cuales dos fueron con el fin de realizar encuentros diagnósticos con los estudiantes de cada programa para establecer las temáticas de trabajo para el semestre. Al encuentro propuesto para los estudiantes de MIA asistieron 6 estudiantes y para el de MyB asistieron 4 estudiantes. Posterior a estos encuentros inició la situación de coyuntura de las Universidades Públicas y no se pudo realizar más encuentros con los estudiantes durante el año 2018.

En febrero de 2019, cuando se retomaron las actividades académicas, desde los cursos Introducción a MIA e Introducción a MyB, se abrió el espacio para la realización de uno de los talleres programados y se decidió efectuar el de hábitos y técnicas de estudio.

TALLER	TEMÁTICA	LUGAR	CANTIDAD DE ASISTENTES	PROGRAMA ACADÉMICO	RESPONSABLES
1	Hábitos y técnicas de estudio	5-204	11 estudiantes	Microbiología y Bioanálisis	Juleidy Mejía Margarita Jaramillo Alejandra Escobar
2	Hábitos y técnicas de estudio	5-204	13 estudiantes	Microbiología y Bioanálisis	Juleidy Mejía Margarita Jaramillo Alejandra Escobar
3	Hábitos y técnicas de estudio	5-204	26 estudiantes	Microbiología Industrial y Ambiental	Juleidy Mejía Margarita Jaramillo Alejandra Escobar

**TABLA 8. TALLERES – HÁBITOS Y TÉCNICAS DE ESTUDIO**

(Tabla de elaboración propia)

Se hicieron en total tres talleres a cargo de las estudiantes en práctica II y III, a los cuales asistieron 11, 13 y 26 estudiantes respectivamente, los dos primeros fueron dirigidos a los estudiantes de MyB y el tercero a los estudiantes de MIA.



**FOTOGRAFÍA 6. TALLER HÁBITOS Y TÉCNICAS DE ESTUDIO**

(Fotografía tomada por Ruby Hernández)



**FOTOGRAFÍA 7. TALLER HÁBITOS Y TÉCNICAS DE ESTUDIO**

**(Fotografía tomada por Ruby Hernández)**

Por su parte, con el programa de mentorías se logró propiciar un total de tres encuentros: uno en el cual se realizó la planeación para la integración de los estudiantes de primer semestre y los estudiantes mentores, donde se decidió crear una carrera de observación con habilidades para la vida; en el segundo se llevó a cabo dicha actividad, a la cual asistieron 5 mentores, 6 estudiantes y 2 practicantes; y por último, un encuentro en el que se propuso la realización de unos juegos cooperativos con el fin de abrir la convocatoria para el ingreso de más estudiantes mentores al programa, dicha actividad contó con la asistencia de 5 mentores, 3 practicantes y 2 estudiantes, de las cuales solo una manifestó tener intenciones de ingresar al programa.

En el proceso de Bienestar laboral, se realizaron varias actividades orientadas a las estrategias denominadas Exaltando labores y destacando días celebres, Disfrutando del bienestar laboral, Juntos somos Escuela y Para, respira y reactiváte.

En “Exaltando labores y destacando días celebres”, se llevó a cabo la celebración del día del amor y la amistad, en la cual se compartió con los docentes, empleados y administrativos de la Escuela, una tarjeta y un dulce, con el fin de reconocer su valor e importancia para la misma; también se realizó la celebración del día del biólogo a cuatro administrativos y docentes, a través de un reconocimiento vía correo electrónico y la entrega de una tarjeta acompañada de unas galletas. Por último, se festejaron los cumpleaños de los docentes, empleados y administrativos que cumplieron años entre los meses de mayo – agosto y septiembre-diciembre; brindándoseles un brownie del Portal y una tarjeta a cada persona.



**IMAGEN 6. TARJETA CELEBRACIÓN AMOR Y AMISTAD**

**(Imagen de elaboración propia)**



**IMAGEN 7. TARJETA CELEBRACIÓN CUMPLEAÑOS**

**(Imagen de elaboración propia)**

En el marco de la estrategia llamada “Disfrutando del bienestar laboral”, se realizaron durante el semestre 2018-2 dos picnics, los cuales estuvieron a cargo de las oficinas de Dirección e Informática respectivamente. En ellos se buscó que cada encargado compartiera con los asistentes una actividad que tuviera alguna enseñanza o reflexión y que, voluntariamente, quien decidiera compartir algún dulce o souvenir con sus compañeros, aprovecharan este espacio para hacerlo.

Para el año 2019, se ha llevado a cabo un picnic, el día 27 de febrero, a cargo de la oficina de Subdirección de la Escuela de Microbiología.



FOTOGRAFÍA 8. PICNIC

(Fotografía tomada por Margarita Jaramillo)



IMAGEN 8. INVITACIÓN PICNIC

(Imagen de elaboración propia)

En “Juntos somos Escuela”, se realizó la celebración de “Halloween en la Escuela”, una actividad que se articuló con la ofrecida para los egresados, en cabeza de la profesora Luisa Múnera, y en la que se invitó a los docentes, empleados y administrativos con sus familias a participar de un recorrido por el Museo de la Universidad de Antioquia (MUUA), de la construcción del mejor disfraz microbiológico y de un delicioso refrigerio para compartir. A la actividad asistieron, aproximadamente, 50 personas.



**FOTOGRAFÍA 9. CELEBRACIÓN “HALLOWEEN EN LA ESCUELA”**

**(Fotografía tomada por Duván Castaño)**



**FOTOGRAFÍA 10. CELEBRACIÓN “HALLOWEEN EN LA ESCUELA”**

**(Fotografía tomada por Margarita Jaramillo)**

Por último, en la estrategia “Para, respira y reactívale”, se ejecutaron las actividades expuestas en el numeral 5.3, dado que se articuló a la actividad propuesta desde el proyecto de habilidades para la convivencia y el buen vivir.

Además de las actividades y estrategias mencionadas desde los procesos de Permanencia Estudiantil y Bienestar Laboral, se contribuyó y apoyó la planeación y ejecución de las Inducciones para los estudiantes admitidos a los semestres 2018-2 y 2019-1, estas se llevaron a cabo entre el 20 y 21 de junio de 2018, y el 25 y 26 de febrero de 2019, respectivamente.

## Programación Inducciones 2018-2

MIÉRCOLES 20 DE JUNIO			JUEVES 21 DE JUNIO		
HORA	ACTIVIDAD	LUGAR	HORA	ACTIVIDAD	LUGAR
	Acto Protocolario:	3 - 105	8:00 a.m.	Matrícula	5-225 y 225
8:00 a.m.	Presentación de Directivas		9:00 a.m.	Presentación Centro de Investigación	3 -105
8:30 a.m.	Presentación Cultural	3 - 105	10:00 a.m.	Presentación Centro de Extensión	3 - 105
9:00 a.m.	Presentación Programas (MIA) 5 - 210 (MyB) 5 - 212		11:00 a.m.	Bienestar Universitario	3 - 105
10:00 a.m.	Presentación de Tutores	3 - 105	12:00 m.	Almuerzo libre	
11:00 a.m.	Presentación de Mentores	3 - 105	1:00 p.m.	Presentación Internacionalización	3 - 105
12:00 m.	Almuerzo libre		3:00 p.m.	Habilidades para la vida (MIA) 5 - 210 (MyB) 5 - 212	
1:00 p.m.	Asesoría de matrícula	3 - 105	6:00 p.m. a 8:00 p.m.	Inducción a padres y madres de familia	5 - 210
2:00 p.m.	Taller "Vida en la U"	(MIA) 5 - 210 (MyB) 5 - 212			



### IMAGEN 9. PROGRAMACIÓN INDUCCIONES

(Imagen de elaboración propia)

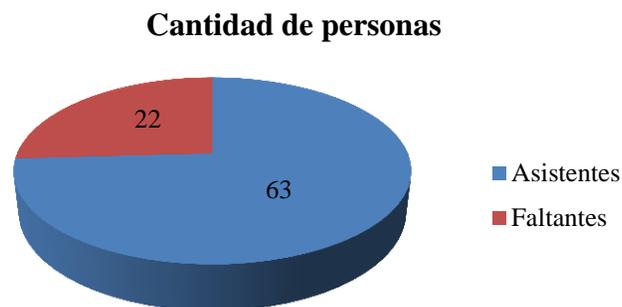
Para éstas se aportó a través de gestiones logísticas, construcción de materiales necesarios, acompañamiento durante las jornadas y la dirección del taller sobre habilidades para la vida.



**FOTOGRAFÍA 11. INDUCCIONES 2019-1**

**(Fotografía tomada por Duván Castaño)**

Por su parte, la asistencia a la inducción programada para el 2019-1 fue bastante alta, gracias a que se realizó un proceso juicioso de convocatoria a través de correos electrónicos y llamadas telefónicas, lo cual permitió la asistencia del 74% de los admitidos en los dos días de programación, tal y como se muestra a continuación:



**GRÁFICO 3. CANTIDAD DE PERSONAS ASISTENTES A LAS INDUCCIONES 2019-1**

**(Gráfico de elaboración propia)**

Y por último, se apoyaron las labores logísticas, la construcción de pesebres y árboles de navidad para la realización de las novenas navideñas.



**FOTOGRAFÍA 12. CELEBRACIÓN NOVENAS NAVIDEÑAS**

**(Fotografía tomada por Diego Morales)**

## 5. CONCLUSIONES

Se evidencia que la Coordinación de Bienestar de la Escuela de Microbiología está haciendo fuertes apuestas por cualificar la oferta de bienestar, a través de la construcción de estrategias y actividades adicionales a las ofrecidas por la Dirección de Bienestar Universitario para los docentes, empleados, administrativos y estudiantes.

Es de resaltar que dichas estrategias y actividades han partido de diagnósticos contextualizados con la realidad social de la Escuela de Microbiología, y que sus planeaciones han estado construidas desde las experiencias y el conocimiento de un grupo de profesionales y practicantes interdisciplinarios, que en los encuentros y desencuentros ubican la posibilidad de elaborar propuestas que tengan en cuenta distintas perspectivas que alimentan y nutren los procesos.

Se reconoce que la presencia de practicantes de Trabajo Social en la Coordinación de Bienestar de la Escuela, contribuye a darle continuidad a las estrategias, procesos y proyectos con el fin de generar resultados e impactos que tengan permanencia en el tiempo y que no estén determinados por la rotación de personal practicante de las diferentes disciplinas.

Por lo anterior, se sugiere que la Coordinación de Bienestar siga contando con la presencia tanto de practicantes de Trabajo Social, como de Psicología porque gracias a que ambas son Ciencias Sociales y Humanas, pueden articularse y complementarse con el fin de seguir apostándole a la consolidación de procesos de intervención con un carácter social, que se fundamente adecuadamente desde una perspectiva teórica y metodológica, que se

adecúe a las particularidades de la cada realidad social y que reconozca a los sujetos como seres provistos de sentimientos, conocimientos y experiencias, que tienen la capacidad de incidir y transformar positivamente en su vida y su entorno, a través del reconocimiento de sus capacidades y de su autoagenciamiento, como parte de las herramientas necesarias para la superación de obstáculos y situaciones desfavorables.

Se puede concluir entonces, que, Trabajo Social como disciplina interviniente en los procesos de Bienestar Laboral y Permanencia Estudiantil, al interior de las distintas unidades académicas, cuenta con todas las capacidades para liderar, ejecutar y planear las estrategias que componen o deberían componer dichos procesos, porque gracias a su formación integral y su concepción e interpretación de los sujetos y objetos de intervención, permite realizar intervenciones aportantes, cercanas y sentidas por las poblaciones beneficiarias.

## BIBLIOGRAFIA

- Abello, M., & Gallego, J. (2007). *Intervención Psicosocial, una Aproximación desde el Trabajo Social* [tesis pregrado]. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Agudelo, M., & Estrada, P. (2012). Constructivismo y construccionismo social: Algunos puntos comunes y algunas divergencias de estas corrientes teóricas.
- Aguilar, V., Cruz, D., & Jiménez, D. (2007). BIENESTAR SOCIAL LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE CALIDAD DE VIDA A PARTIR DE LA PRODUCCIÓN ESCRITA Y LA PERCEPCIÓN DE DOCENTES ESPECIALISTAS. PERIODO 1995 – 2005. Universidad de la Salle. Disponible en <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/17120/T62.07%20A93b.pdf>
- Araya, V., Alfaro, M., & Andonegui, M. (2007). *CONSTRUCTIVISMO: ORIGENES Y PERSPECTIVAS*. En Revista de Educación. Año 13. 24. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111485004.pdf>
- Escuela de Microbiología (2018) *Presupuesto-Reto 2- Proyecto 1*. Universidad de Antioquia. Medellín – Colombia.
- Escuela de Microbiología (2018) *Plan de Acción 2018-2021*. Universidad de Antioquia. Medellín – Colombia.
- Forero, M., Rincón, X. & Velandia, M. (2008) *MOTIVACIÓN, LIDERAZGO Y SENTIDO DE PERTENENCIA. CLIMA ORGANIZACIONAL FLORES LA VALVANERA*

LTDA. Universidad de la Salle. Bogotá – Colombia. Disponible en

<http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/13329/T62.08%20F761m.pdf?sequence=1>

Funlam, (2011). *Interaccionismo simbólico y psicología social* [Archivo PDF]. Recuperado de

<http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/repositorioarchivos/2010/02/UNIDAD%20II.330.pdf>

González, M., Pirela, M. & Salazar, C. (2013) *La comunicación como fundamento para el desarrollo de la planeación estratégica en la Organizaciones Públicas*. REDHECS, 16, 9. Universidad Urbe. Maracaibo – Venezuela. Disponible en

<file:///C:/Users/Admin/Downloads/Dialnet-LaComunicacionComoFundamentoParaElDesarrolloDeLaPI-4773091.pdf>

Muñoz, P. (2014) *EL SENTIDO DE PERTENENCIA COMO ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL PARA EL APORTE DE LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA*.

Universidad Militar Nueva Granada. Disponible en

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11663/Ensayo%20Final%20Paola%20Mu%F1oz.pdf;jsessionid=47B09A4471E9364F0F5CC723F9929B17?sequence=1>

Muñoz, N., & Vargas, P. (2013) A propósito de las tendencias epistemológicas de Trabajo Social en el contexto latinoamericano. Universidad de Antioquia.

- Ríos, P., (et.al) (s.f). Resultados Diagnóstico de Clima Organizacional - Escuela de Microbiología.
- Quiroz, A., Velásquez, A., García, B., & González, S. (s.f.) *Técnicas interactivas para la investigación social cualitativa*. Universidad de Antioquia. Disponible en [http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/pluginfile.php/101098/mod\\_resource/content/0/tecnicas\\_interactivas1.pdf](http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/pluginfile.php/101098/mod_resource/content/0/tecnicas_interactivas1.pdf)
- Ramos, D. (2012). *El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. Monografía. UNAD. Disponible en <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Serrato, M. (2011). *ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA GRUPO LATINO DE PUBLICIDAD COLOMBIA LTDA*. Universidad de la Salle. Disponible en <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/2837/T11.11%20S68e.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Universidad de Antioquia (2018) *Plan de Acción Institucional 2018-2021*. Universidad de Antioquia. Medellín – Colombia. Disponible en [http://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/4ee9c4c0-a1b9-4dac-9aed-c9358a69f565/CSU\\_PAI2018-2021.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mmCLOPO&CVID=mmCLOPO&CVID=mmC](http://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/4ee9c4c0-a1b9-4dac-9aed-c9358a69f565/CSU_PAI2018-2021.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mmCLOPO&CVID=mmCLOPO&CVID=mmC)

IOPO&CVID=mmCIOPO&CVID=mmCIOPO&CVID=mmCIOPO&CVID=mmCIO  
OPO&CVID=mmCIOPO&CVID=mmCIOPO&CVID=mmCIOPO&CVID=mmCIO  
PO&CVID=mmCIOPO&CVID=lbSmUh-&CVID=lbSmUh-&CVID=lbSmUh-  
&CVID=lbSmUh-&CVID=lbSmUh-&CVID=lbSmUh-

Universidad de Antioquia. (2000). *Acuerdo Superior 173 de 2000 POR EL CUAL SE EXPIDE EL SISTEMA DE BIENESTAR UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA*. Universidad de Antioquia. Disponible en [www.udea.edu.co](http://www.udea.edu.co)

Universidad de Antioquia (2017). *Sistema de Bienestar Universitario*. Recuperado de <http://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/bienestar/bienestar/>

Universitaria Agustiniiana (2015). *Concepto de Permanencia Estudiantil*. Recuperado de <http://www.uniagustiniana.edu.co/permanencia-estudiantil>

Universidad de Pamplona (2012). *Portafolio de Servicios de Bienestar Universitario* [Archivo PDF]. Recuperado de [http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home\\_21/recursos/01\\_general/23112012/portafolio2012.pdf](http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home_21/recursos/01_general/23112012/portafolio2012.pdf)