

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
PROGRAMA TRABAJO SOCIAL**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE
TRABAJADORA SOCIAL**

**OPTIMIZACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE
UNIMINUTO CENTRO REGIONAL SOACHA EN LAS ACTIVIDADES DE
BIENESTAR UNIVERSITARIO. IMPLEMENTACIÓN DE LA
METODOLOGÍA DE DESARROLLO EMPRESARIAL PARTICIPATIVO
(DEP) COMO ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN.**

Presentado por:

RAQUEL MARTÍNEZ ORTIZ

Tutor de Trabajo de Grado:

EDNA VIRGINIA RODRÍGUEZ ACOSTA

BOGOTÁ, JUNIO 2006

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I

1. IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO

- 1.1. CAMPO DE PRÁCTICA
- 1.2. AUTOR
- 1.3. TUTOR
- 1.4. COORDINADORA DE PRÁCTICA PROFESIONAL
- 1.5. COORDINADORA DE PRÁCTICA EN LA INSTITUCIÓN

CAPÍTULO II

2. OBJETIVOS

- 2.1. OBJETIVO GENERAL
- 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

CAPÍTULO III

3. COMPONENTE INVESTIGATIVO

- 3.1. IDENTIFICACIÓN, DEFINICIÓN Y JUSTIFICACIÓN
 - 3.1.1 Identificación del Problema
 - 3.1.2. Formulación y Definición
 - 3.1.3. Justificación
 - 3.1.4. Árbol del problema
- 3.2. SUPUESTOS Y VARIABLES
 - 3.2.1. Supuesto
 - 3.2.2. Variables
 - 3.2.2.1. Variable Dependiente
 - 3.2.2.2. Variable Independiente
- 3.3. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN
 - 3.3.1. Marcos Referenciales.
 - 3.3.1.1 Marco Institucional
 - 3.3.1.2. Marco Contextual

3.3.1.3. Marco Teórico y Conceptual

3.3.1.4. Marco Legal

CAPÍTULO IV

4. COMPONENTE DE SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA

4.1. IDENTIFICACIÓN DEL GRUPO POBLACIONAL

4.2. IDENTIFICACIÓN DEL MÉTODO DE INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL

4.3. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN

CAPÍTULO V

5. APRENDIZAJES TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

ANEXOS

BIBLIOGRAFÍA

CAPÍTULO I

1. IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO

1.1. CAMPO DE PRÁCTICA

Departamento de Bienestar Universitario de la Corporación Universitaria
Minuto de Dios Centro Regional Soacha.

1.2. AUTOR

Raquel Martínez Ortiz
Estudiante de X semestre de Trabajo Social

1.3. TUTOR

Edna Virginia Rodríguez Acosta
Trabajadora Social

1.4. COORDINADORA DE PRÁCTICA PROFESIONAL

Carmen Helena España
Trabajadora Social

1.5. COORDINADORA DE PRÁCTICA EN LA INSTITUCIÓN

Mayerly Medina García
Trabajadora Social

CAPÍTULO II

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Optimizar la participación de los estudiantes en las actividades de Bienestar Universitario en Uniminuto - Centro Regional Soacha, mediante la implementación de la metodología de Desarrollo Empresarial Participativo (DEP) como alternativa de solución.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Realizar un diagnóstico participativo que permita la identificación de las necesidades y problemáticas de los estudiantes.

Plantear el proceso para que sea ejecutada la Metodología Desarrollo Empresarial Participativo (DEP).

Establecer la importancia de de aplicación del proceso de Metodología Desarrollo Empresarial Participativo (DEP) de manera inmediata.

CAPÍTULO III

3. COMPONENTE INVESTIGATIVO

3.1. IDENTIFICACIÓN, DEFINICIÓN, JUSTIFICACIÓN Y ÁRBOL DE PROBLEMA

3.1.1 Identificación del Problema

La Corporación Universitaria Minuto de Dios Centro Regional Soacha, cuenta con el Departamento de Bienestar y Desarrollo estudiantil, desde el año 2002, de manera paralela al inicio de actividades de la Universidad en ésta región. Durante el primer año de actividades, el Departamento de Bienestar Estudiantil dependía de la Coordinación Administrativa de la Regional y contaba con un profesor de deportes, uno de música y uno de danza y teatro; la participación de los estudiantes fue buena sin llegar a ser excelente, ya que de 252 estudiantes matriculados, 20 se encontraban inscritos en el equipo de fútbol y 18 conformaban el grupo de danzas y teatro y 15 el grupo de música, dando una participación aproximada del 21% sobre la población estudiantil total; para los entrenamientos y ensayos, los estudiantes contaban con las instalaciones e implementos del Colegio Bolívar (actual sede alterna de la universidad).¹

En el año 2003, se contrató únicamente a una profesora de deportes, se perdió el convenio con el Colegio Bolívar y para suplir la necesidad de espacios físicos para los entrenamientos, se buscaron espacios deportivos en el municipio y se logró un convenio con el Colegio Maria Auxiliadora, este convenio permitía a los estudiantes disponer de las instalaciones del colegio los días sábado, además se utilizó campo de fútbol del Barrio Satélite de Soacha, cuyo costo de alquiler era asumido por los estudiantes.

A pesar de los esfuerzos que se realizaron para que los estudiantes participaran, únicamente se evidenció dicha participación en un torneo interno de microfútbol y torneos relámpago de ping pon que se realizaron para definir el equipo que viajaría a los primeros juegos interregionales a celebrarse en la Regional de Uniminuto en Girardot donde el equipo de microfútbol obtuvo el segundo puesto; pero infortunadamente la participación disminuyó considerablemente ya que de 294 estudiantes

¹ Información extraída de una entrevista realizada a César Pinilla Murillo, Coordinador de Divulgación de Uniminuto CRS.

matriculados solamente 45 se involucraron en las actividades deportivas, aproximadamente el 15% de los estudiantes y durante este año no hubo actividad cultural. Se avanzó en el área de salud ya que se realizó la primera jornada de donación de sangre y se hicieron extensivas a la Regional las capacitaciones y seminarios de prevención y abuso del consumo de drogas y alcohol que se realizaban en la sede Principal, sin contar con una participación significativa.²

En el 2004 y 2005 la Regional participó en los interregionales de Lérica y Bogotá respectivamente, destacándose la participación deportiva y creándose algunas iniciativas culturales, como tertulias, presentaciones de grupos de danza, rock y cuenteros que surgían esporádicamente sin mayor organización. En el año 2004 se comienza a fortalecer pastoral mediante la celebración de la eucaristía y la conformación de un grupo de oración; se realizan brigadas de salud visual, vacunación y donación de sangre.³

El Departamento de Bienestar Estudiantil, ha estado a cargo de una sola persona y con el apoyo ocasional del profesor de deportes y de algunos estudiantes que de manera voluntaria colaboraban con la conformación de las tertulias y las diferentes actividades, en este sentido es evidente que bajo estas condiciones era difícil atender los diferentes frentes de Bienestar Universitario que involucra el área de Desarrollo Humano con las cátedras de Formación Humana y Liderazgo en Valores, la asesoría psicológica a quienes lo requirieran, deporte, cultura, salud ocupacional, entre otras.

En el Departamento de Bienestar Estudiantil de Uniminuto Soacha, la planeación se suscribe a la inmediatez lo cual imposibilita el logro de objetivos, la articulación entre las actividades que se realizan y el cumplimiento de las políticas contempladas en el Modelo Educativo Uniminuto, dificultando la creación de espacios donde gesticule el compromiso institucional, la libre expresión, la participación y el Bienestar de la comunidad estudiantil. Además, pese a que por ley esta contemplado que las Instituciones de Educación Superior deben destinar un porcentaje en el presupuesto anual para el Departamento de Bienestar esto no se cumple a cabalidad debido a que existe una demanda de necesidades en la Regional y los recursos deben ser priorizados e

² Dentro del archivo de Bienestar universitario no reposa ningún documento que de cuenta de las fechas y el registro de las personas que participaron en la Jornada de donación de sangre, sin embargo, recurriendo a los estudiantes que actualmente se encuentran en el sexto semestre se logró obtener información sobre la jornada y sobre las capacitaciones que se ofrecieron en la sede principal.

³ No existen registros que den fe de esta información y del total de participantes por actividad, pero debido a que durante esta época me encontraba vinculada laboralmente con la Precooperativa de la Universidad en esta Regional, participe y asistí a algunas de estas.

infortunadamente dentro de esta escala el Departamento de Bienestar se encuentra como prioridad de segundo nivel.

Por otra parte, “No existe una articulación entre lo académico y el Bienestar, por lo tanto, la posibilidad de generar espacios de participación que propicien la formación integral de los estudiantes es una tarea difícil”⁴; esto significa que aunque la Universidad tiene una clara filosofía que apuesta a la formación integral, al interior de la misma, desde los docentes, coordinadores y administrativos, se desconoce o se le resta importancia a la formación integral, impidiendo el fortalecimiento de las diferentes dimensiones de los seres humanos y propendiendo únicamente la formación académica.

3.1.2. Formulación y Definición

¿Cómo a partir de la Metodología de Desarrollo Empresarial Participativo (DEP) como alternativa de solución, se pueden optimizar procesos de participación de la comunidad universitaria en las actividades de Bienestar y Desarrollo Estudiantil de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Centro Regional Soacha?

3.1.3 Justificación

Bienestar Universitario es un campo de practica bastante amplio y complejo, que requiere el conocimiento y abordaje de múltiples temáticas, demanda un fuerte compromiso y responsabilidad social reflejado en el desarrollo de la comunidad estudiantil; por lo tanto, el desarrollo de esta alternativa de solución va a dilucidar las potencialidades para adelantar gestión y contribuir en la identificación de necesidades, intereses y deseos de los estudiantes en torno al contexto de la vida universitaria.

La intervención de Trabajo Social y la implementación de la metodología de Desarrollo Empresarial Participativo -DEP- como alternativa de solución, tiene como propósito lograr un cambio en la concepción individual y social que se tiene sobre el departamento, para superar las condiciones de estancamiento y falta de participación de los estudiantes; requiere una actitud investigativa, frente a los procesos sociales ligados a la acción profesional y la indagación e interpretación rigurosas de las necesidades y potencialidades de la población mediante el desarrollo de alternativas y estrategias de solución que optimicen la participación en las actividades de bienestar.

⁴ Según afirma la Coordinadora del Departamento de Bienestar: Dr. Amparo García Antivar.

Se plantea como alternativa de solución, puesto que la premura del tiempo y lo extenso del proceso imposibilitan ejecutar en su totalidad cada paso de la metodología, además el plantear esta alternativa de solución implica el establecimiento de procedimientos a partir de un diagnóstico o (situación Inicial) y con el fin de llegar a una situación final.

El desarrollo de esta propuesta es un reto a nivel profesional y personal, puesto que se trata del posicionamiento del Trabajo Social, que exige un manejo y articulación del conjunto de competencias técnicas y conocimientos (el saber), de las metodologías y habilidades (el saber hacer), de las relaciones (el saber estar) y las cualidades y actitudes personales (el saber ser) que permitan transformaciones y el logro de objetivos.

El desarrollo de ésta alternativa de solución generará un gran impacto, ya que Uniminuto (CRS)⁵ es la única Institución de Educación Superior en el Municipio de Soacha que cuenta con registro del Ministerio de Educación en todos los programas que ofrece, lo que exige que sus estudiantes y egresados además de la calidad académica tengan un valor agregado en su formación humana y calidad de vida, valor que se logra mediante la participación en espacios de socialización que le aporten a los estudiantes una adaptación al ambiente universitario, la identificación de sus habilidades y destrezas a través de los grupos de interés, la formación deportiva y cultural, la asesoría individual y la pastoral social. Además, de ésta manera se da cumplimiento al Modelo Educativo Uniminuto.

3.1.4. Árbol del Problema

⁵ (CRS) Centro Regional Soacha.

3.2. SUPUESTOS Y VARIABLES

3.2.1. Supuesto

Mediante la implementación de la metodología Desarrollo Empresarial Participativo como alternativa de solución y la identificación de los intereses y necesidades de los estudiantes, la divulgación y articulación entre lo académico y el Departamento de Bienestar, se optimizará su participación en las actividades que se programe en el Departamento de Bienestar estudiantil de Uniminuto (CRS).

3.2.2. Variables

- Implementación de la metodología Desarrollo Empresarial Participativo como alternativa de solución.
- Identificación de intereses y necesidades.
- La participación de los estudiantes en las actividades que se programen en el departamento de Bienestar Estudiantil de Uniminuto (CRS)

3.2.2.1. Variable Dependiente

- La participación de los estudiantes en las actividades que se programen en el departamento de Bienestar Estudiantil de Uniminuto (CRS)

3.2.2.2. Variable Independiente

- Implementación de la metodología Desarrollo Empresarial Participativo como alternativa de solución.
- Identificación de intereses y necesidades.

3.3. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.3.1. Marcos Referenciales.

3.3.1.1 Marco Institucional

El Centro Regional Soacha, inició sus labores académicas en esta región del país en Enero de 2002, con el objetivo de proyectar la misión institucional de UNIMINUTO, en una población que aunque está cercana a la Ciudad de Bogotá, presenta unas características socio económicas muy especiales, porque en un alto porcentaje han llegado de otras ciudades y se asientan allí en busca de mejores condiciones para la vida familiar. Por ello el Consejo de Fundadores de UNIMINUTO en apoyo con el Obispo de la Diócesis de Soacha, Monseñor Daniel Caro y la Alcaldía de Soacha, ofrecen a través de esta regional, la posibilidad de ingresar a la Educación Superior a todos los jóvenes de esa región, evitando así el desplazamiento a Bogotá, con todo lo que esto implica en el aspecto económico y social.⁶

En la actualidad UNIMINUTO cuenta con dos Sedes en el municipio, ubicadas en la cr 7 # 12-24 Parque principal de Soacha, al lado de la Parroquia San Bernardino donde funciona La Dirección Regional, el área administrativa y cuenta con: 2 laboratorios de sistemas y 1 de fotografía, la sala de profesores, 4 aulas académicas, las oficinas de Coordinación Académica, Bienestar Estudiantil, el Centro de Práctica Social y la Precooperativa, y la sede alterna el Colegio Bolívar, ubicado en la cr 6 # 12 50, a dos cuadras de la sede principal, allí se dispone de 22 espacios entre aulas, laboratorios de electrónica y de sistemas, centro de producción de multimedia para cine y televisión, estudio de radio, auditorio y oficina administrativa.

El Centro Regional abrió sus puertas con dos programas: Tecnología en Informática y Tecnología en Comunicación Gráfica con 147 estudiantes y ese mismo año en convenio con la Facultad de Educación se llevan las Licenciaturas a través del Centro Tutorial, con 60 estudiantes, es decir que el primero año en esta nueva Sede de UNMIMINUTO, ya habían 207 estudiantes.

Los estudiantes que atiende la Regional son estrato 1, 2 y en algunas oportunidades estrato 3, la edad de la población estudiantil oscila entre los 18 y 25 años. En la actualidad la Regional de Soacha está ofreciendo

⁶ Tomado de Documento Institucional Uniminuto (2005).

dentro de sus programas académicos los ciclos tecnológicos en Costos y Auditoría, Informática, Comunicación Gráfica, Electrónica y Logística contando para el periodo vigente (2005-2) con 446 estudiantes.

El Centro Regional Soacha está interviniendo en la comunidad a través de los 10 proyectos de Práctica social, en atención a niños, jóvenes, madres cabeza de familia y adultos mayores, con 655 beneficiarios, también a través de programas en Educación continuada, como Inglés y Sistemas y se han realizado convenios de capacitación con instituciones del Municipio, y ONGs en el área de los Informática y de Comunicación Gráfica.

Según el modelo educativo de Uniminuto, modelo praxeológico centrado en la formación integral, expresada en los conceptos y acciones, esenciales para la eficacia y eficiencia del aprendizaje, la enseñanza, investigación, proyección e impacto social, bienestar institucional, gestión académico-administrativa y autoevaluación permanente, se debe contribuir al logro de la misión institucional, de modo que UNIMINUTO responda a las expectativas de la sociedad y de sus usuarios y sea reconocida por su calidad y excelencia. En este sentido, el Bienestar Institucional está orientado a la formación integral de la comunidad universitaria y al establecimiento de un clima institucional que propicie el desarrollo académico y laboral, ofreciendo oportunidades y medios para que todos puedan desarrollar sus aptitudes individuales y de grupo. Comprende los espacios de interacción de todos los agentes de la formación: estudiantes, maestros, empleados y directivos; por eso se realiza en otros espacios de aprendizaje, distintos al aula, que también acreditan la calidad del servicio educativo mediante acciones intencionalmente formativas en las dimensiones espiritual, ética, cultural, social, moral, intelectual, psicoafectiva y física de la persona. En el aula, en los campos deportivos, en el tiempo libre, en la cafetería, en los conciertos, en la administración, en el foro, en la consejería estudiantil, en la investigación; ahí se vive la calidad y se materializa la idea del bienestar, del desarrollo armónico del individuo. Así pues, atiende áreas de desarrollo humano y social como la evangelización, la salud, la cultura, el desarrollo humano, la promoción socio – económica, la recreación y el deporte, entre otras. Adicionalmente, mantiene y promueve un clima organizacional favorable y el ejercicio laboral calificado en el marco de unas acciones institucionales y de un sistema de evaluación apropiado. (*Ver Anexo Organigrama de la Institución*)

3.3.1.2. Marco Contextual

Suacha, hoy Soacha, era un principado del reino de los Zipas, su nombre significaba “Ciudad del Dios Varón”, de “Sua”: El Sol; “Cha”: Varón. En la antigüedad gran parte de su suelo fue asiento del lago que ocupaba la Sabana de Bogotá.

“El Municipio de Soacha Cundinamarca, se encuentra ubicado en la zona sur de la Sabana de Bogotá; cuenta con una población aproximada de 363.378 habitantes, lo que lo coloca en el puesto 14 de los Municipios con mayor número de colombianos”⁷; cuenta con 6 comunas y tres corregimientos, limita por el norte con San Antonio de Tequendama, Bojacá y Mosquera; por el oriente con el distrito capital de Santa fe de Bogotá; por el sur con Sibaté y Sylvania; por el occidente con Viota y el Colegio.

El territorio Municipal, según el último plan de ordenamiento territorial, se encuentra dividido en la zona urbana con una extensión de 17.Km, y la zona rural con un área de 160. Km, para un total de 187 Km. Su índice de aridez es de 30%, la que corresponde a un clima semiárido, su humedad varía desde 77% a 80%. La temperatura promedio es de 14° C según el POT. Los suelos son delgados y poco fértiles con una vegetación escasa, arbustiva predominante, de aspecto árido.

De conformidad con el acuerdo 12 de 1997, el territorio de Soacha está dividido en 6 comunas y corregimientos.

El área urbana comprendida por 6 comunas

| | |
|----------|--------------------|
| Comuna 1 | Suroccidente |
| Comuna 2 | Centro – Occidente |
| Comuna 3 | Noroccidente |
| Comuna 4 | Nororiente |
| Comuna 5 | Centro – Oriente |
| Comuna 6 | Centro – Oriente |

⁷ Cifra: Censo Experimental realizado en el Municipio de Soacha por el DANE. Año 2003.

El área rural comprende dos corregimientos:

| Corregimiento No. 1 | Corregimiento No. 2 |
|---------------------|---------------------|
| Romeral | El Charquito |
| Alto del Cabra | Alto de la Cruz |
| Hungría | San Francisco |
| San Jorge | Cascajal |
| Fusungá | Canoas |
| Panamá | Bosatama |
| Chacua Primavera | |
| Tinzuque Primavera | |
| San Francisco | |

El municipio tiene aproximadamente 386 barrios incluyendo urbanizaciones.

El sector más consolidado y de mayor estabilidad temporal es el correspondiente al centro, en lo que respecta a construcciones en altura, Soacha presenta bajas densidades, concentrando las principales altura en el sector del centro y a lo largo de los ejes viales como la autopista Sur y a la Calle 13; en las comunas 1,3, 4 y 5 predominan la altura de dos pisos, mientras que las comunas 2 y 6 presentan las altura mas variadas. El desarrollo físico es poco denso y bastante disperso lo que ha incidido en el rápido crecimiento sobre la autopista sur. El centro tiene una estructura predial especial, debido a la subdivisión de las edificaciones generadas por el incremento de la actividad comercial, originando procesos de deterioro. En algunos sectores de la periferia se aprecia un crecimiento rápido por la tendencia al desarrollo de proyectos de vivienda de interés social.

Si bien el 99% de la población es mestiza, al Municipio han inmigrado representantes de minorías étnicas como son los indígenas (1.646), negritudes (3.222) y gitanos (232). Estos grupos, en su casi totalidad, están radicados en la cabecera Municipal.

“Soacha es hoy en día uno de los municipios del país, con mayores problemáticas socio-económicas reflejadas en el desempleo, el desplazamiento y los altos índices de vulnerabilidad de la población; dentro de las problemáticas identificadas se evidencia el déficit en el acceso a la educación superior, ya que tan solo el 3% de la población recibe formación técnica, el 2,2% Técnica Profesional, el 4,5% Universitaria y el 0.4% Postgrados y Especializaciones”.⁸ Que involucre sistemas de socialización del conocimiento dirigido a la solución de

⁸ Secretaría de Planeación. Alcaldía de Soacha. Diagnóstico Municipal de Soacha. Datos estadísticos 2003.

problemas de micro culturas, tanto en el ámbito académico, como su proyección en la economía local.

El trabajo realizado por la Corporación Universitaria Minuto de Dios ha sido de gran importancia dentro de la Comunidad de Soacha, pues ha permitido la centralización de los esfuerzos en el desarrollo Educativo y Social del Municipio, favoreciendo el ingreso de los jóvenes a la educación superior, jóvenes que generalmente presentan dificultades económicas alta vulnerabilidad y en algunos casos problemas familiares y baja autoestima, pero aun así, son jóvenes que consideran la educación un privilegio y la mayoría lo aprovechan y ven en la Universidad la posibilidad de progreso.

3.3.1.3. Marco Teórico y Conceptual

“Bienestar Social es sinónimo de progreso y de desarrollo social, de calidad de vida, pero es al mismo tiempo un concepto abstracto y genérico sobre los niveles promedio de vida alcanzados en una determinada sociedad, en la cual, en estricto sentido, coexisten distintos niveles de bienestar, vinculados a las diferenciaciones económicas y sociales existentes”⁹.

El concepto de bienestar esta asociado con el acceso a los bienes materiales, pero además involucra las condiciones de existencia y de disfrute de la vida. El bienestar se refiere al conjunto de condiciones de existencia y de disfrute de la vida, que además de las condiciones materiales, son las condiciones sociales, culturales, espirituales y afectivas cuya importancia y significación en la felicidad y el bienestar humano son innegables.

Bienestar se refiere a las actitudes y comportamientos que mejoran la calidad de vida y nos ayuda a llegar a un estado de salud óptima. Es aquel proceso activo dirigido a mejorar nuestro estilo de vida en todas su dimensiones. Representa nuestras acciones responsables que permiten el desarrollo de un nivel adecuado de salud general. El bienestar deseado, entonces, se obtiene mediante hábitos saludables que resultan en una adecuada adaptación e integración de las dimensiones físicas, mental, social, espiritual y emocional.

Por otra parte el acceso o el disfrute a ese bienestar material no puede ser pensado, ni existe por fuera o al margen de las condiciones institucionales y sociales, de la cultura que determinan, por ejemplo, los derechos individuales y colectivos, sus valores y aspiraciones, en una determinada sociedad. Por esta razón, si bien las formas de producción, distribución y circulación del producto social condicionan el tipo de *bienestar económico*, y determinan el grado en que la organización social es capaz de proveer la satisfacción de esas necesidades y demandas individuales y colectivas, no son el único determinante, actúan por fuera del marco institucional, social, y cultural.

En efecto, el bienestar, en un sentido amplio e integral, en las sociedades contemporáneas, ha estado influenciado también, en forma significativa, de una parte por el Estado, en sus políticas y programas y por otra por la sociedad civil –incluyendo en ella la familia, la iglesia, las organizaciones sociales, la vida comunitaria etc. -, con sus valores, normas y patrones de solidaridad, de convivencia etc. Cuyas estrategias y acciones determinan

⁹ Diseño de proyectos de Bienestar social. Adolfo Álvarez. Capítulo I. Pag. 15.

en buena parte los estilos, las formas de vida y de existencia de las sociedades.

El concepto de problemática y bienestar se encuentran ligados ya que se refieren entonces, desde distintos ángulos, a las condiciones de vida, al nivel y la calidad de vida; la primera desde el plano de las carencias o las ausencias y la segunda desde los logros, las realizaciones o las proyecciones; darle un sentido más objetivo o científico, menos ideológico a ambos conceptos, supone, por un lado, definir o establecer cuáles son las necesidades humanas fundamentales y, por otro, ¿cuáles son los niveles de satisfacción considerados básicos u óptimos y cómo establecerlos?.

De acuerdo con el enfoque del desarrollo humano, las necesidades humanas son finitas, pocas y clasificables, son las mismas en todas las culturas y en todos los períodos históricos. Lo que cambia, a través del tiempo y de las culturas, es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades.

Al mencionar esta propuesta se reitera una idea ya planteada antes, en cuanto a que el *bienestar social*, si bien expresa, en primer lugar, en determinadas condiciones materiales, tiene como determinantes y elementos constitutivos un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación a la existencia y a una vida humana digna.

Bienestar Universitario, es el sentido de comunidad que se manifiesta en el bienestar de todas las personas que integran la institución: estudiantes, docentes y personal administrativo. El bienestar que se busca es para todos y es responsabilidad de todos. El Bienestar Universitario se manifiesta como orientador de la convivencia, que forma parte de la formación integral deseada. Sin relaciones de convivencia pacífica resulta imposible pensar en una institución educativa como comunidad y resulta inviable cualquier labor de formación integral, el propósito de construir comunidad como objetivo del Bienestar Universitario viene planteado desde la misma proyección a la sociedad, que es elemento esencial de toda institución de educación superior. La sociedad es una comunidad más amplia en la que todos sus miembros tienen una tarea y una responsabilidad, que es la de convivir en forma pacífica.¹⁰

La conceptualización del bienestar universitario, ésta ligada a permear la academia, apoyando los procesos de formación integral, contribuye a los procesos de adaptación al medio universitario de los nuevos miembros,

¹⁰ Tomado del documento institucional Uniminuto Centro Regional Soacha: Proyecto Curricular del Programa (PCP 2005) de Tecnología en Comunicación Gráfica.

mediante la realización de jornadas de inducción y preparación a la vida universitaria, en las que participan articuladamente todas las instancias de la institución; el bienestar está llamado a crear espacios de reflexión que permiten reinterpretar la vida universitaria desde las diferentes instancias de la institución, se preocupa por la preparación de los docentes y funcionarios de las instituciones de educación superior, en cuanto al conocimiento de los estudiantes y el dominio de técnicas que permitan mejorar las habilidades para relacionarse con los alumnos en calidad de profesores, tutores y consejeros. El bienestar universitario ha clarificado el valor de la investigación para garantizar la pertinencia y calidad de sus programas, proyectos y acciones.

El bienestar universitario tiene la tarea de crear espacios para fortalecer la formación profesional de los estudiantes, con base en los requerimientos de su perfil profesional, a nivel del trabajo en grupos, así como también estimulando la dinamización del potencial de liderazgo de los estudiantes, ha creado programas especiales de orientación académica para apoyar al estudiante con deficiencias en su rendimiento académico y brindarle herramientas para que culmine exitosamente sus estudios. Sin embargo, a pesar de los avances mencionados, aun se observan numerosos casos en los que es evidente la falta de reconocimiento desde la academia a la labor desarrollada por bienestar universitario en su tarea de contribuir a la formación integral. Igualmente se aprecia una pobre autoevaluación por parte de algunos funcionarios de bienestar universitario en relación a la labor desarrollada.

El bienestar retoma dos de los siete saberes necesarios para la educación del futuro de Edgar Morin, sino son todos; el primero es el de **Enseñar la condición humana** ya que conocer el ser humano es situarlo en el universo y, al mismo tiempo, separarlo de él. Al igual que cualquier otro conocimiento, el del ser humano también debe ser contextualizado: quiénes somos es una cuestión inseparable de dónde estamos, de dónde venimos y a dónde vamos. Todo desarrollo verdaderamente humano significa comprender al hombre como conjunto y a la humanidad como una y diversa. La unidad y la diversidad son dos perspectivas inseparables fundantes de la educación. La cultura en general no existe sino a través de las culturas. La educación deberá mostrar el destino individual, social, global de todos los humanos y nuestro arraigamiento como ciudadanos de la tierra. El segundo es el de **Enseñar la comprensión**. La comprensión se ha tornado una necesidad crucial para los humanos. Por eso la educación tiene que abordarla de manera directa y en los dos sentidos: a) la comprensión interpersonal e intergrupala y b) la comprensión a escala planetaria. La comunicación no implica comprensión. Esta última siempre está amenazada por la incompreensión de los códigos éticos de los demás, de sus ritos y costumbres, de sus opciones políticas. A veces confrontamos cosmovisiones incompatibles.

Los grandes enemigos de la comprensión son el egoísmo, el etnocentrismo y el sociocentrismo. Enseñar la comprensión significa enseñar a no reducir el ser humano a una o varias de sus cualidades que son múltiples y complejas. La verdadera comprensión exige establecer sociedades democráticas, fuera de las cuales no cabe ni tolerancia ni libertad para salir del cierre etnocéntrico. Por eso, la educación del futuro deberá asumir un compromiso sin fisuras por la democracia, porque no cabe una comprensión a escala planetaria entre pueblos y culturas más que en el marco de una democracia abierta, solo de esta manera se logra la verdadera participación.

3.3.1.4. Marco Legal

En la década de los 90 el bienestar universitario tiene un significativo desarrollo, el principal soporte lo constituye la Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. Esta Ley presenta elementos nuevos con respecto al bienestar universitario y tiene como marco de referencia la Constitución Política de 1991.

El primer artículo de la Ley 30 dice: la educación superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de todas las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional. Hace referencia explícita al artículo 16 de la Constitución Política, que consagra el derecho fundamental a la educación.

En el artículo 117, la Ley 30 impone la obligación del bienestar universitario y lo define: Las instituciones de Educación Superior deben adelantar programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo, el mismo artículo se refiere al papel del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU) en la determinación de políticas de bienestar y a la creación del Fondo de Bienestar Universitario administrado por el ICFES.

El artículo 118 se refiere al presupuesto: cada Institución de Educación Superior destinar por lo menos el 2% de su presupuesto de funcionamiento de bienestar universitario.

Y el artículo 119 propone el fomento del deporte, para lo cual las instituciones garantizaran campos y escenarios deportivos.

En síntesis se podría plantear que la Ley 30 de 1992 aporta los fundamentos para que surjan tres elementos nuevos: 1) El sentido comunitario del bienestar, que crea unidad de propósitos, conciencia colectiva de pertenencia y mejores relaciones entre las personas y entre éstas y su entorno social y ecológico. 2) El bienestar como derecho de las personas y de los grupos que conforman la universidad hace que tanto las personas como las instituciones se sientan responsables de lograrlo. 3) La participación activa de todos los miembros de la comunidad universitaria en el proceso desencadena un sentido de solidaridad con el bienestar integral.

A partir de la expedición de la Ley 30 de 1992, se crea un Sistema Nacional de Acreditación que lleva a las universidades e instituciones de educación superior colombianas a intensificar sus esfuerzos de autorregulación, monitoreo y control de su propio desarrollo mediante el

uso de indicadores de gestión. El modelo del Consejo Nacional de Acreditación reconoce que el bienestar universitario es un elemento que toca todos los aspectos de la vida de las instituciones de educación superior y considera los siguientes aspectos: El clima institucional, la estructura del bienestar institucional y los recursos para el bienestar institucional.

Actualmente existen dos entidades que apoyan el desarrollo del bienestar universitario en Colombia: el Fondo de Bienestar Universitario, administrado por el ICFES, y la Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN).

El Fondo de Bienestar Universitario fue creado por el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), mediante el acuerdo No. 003 del 14 de julio de 1994, con los siguientes objetivos:

Apoyar y fomentar los programas, proyectos y actividades que adelantan las instituciones de educación superior tendientes al desarrollo físico, reflexiones sobre el bienestar universitario psicoafectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo.

Estimular y desarrollar una cultura de convivencia, participación democrática e integración de la comunidad universitaria a nivel local, regional y nacional.

La otra entidad es la administración del Fondo por parte del ICFES y su funcionamiento fue reglamentado mediante el acuerdo No. 005 del 15 de noviembre de 1994. Y mediante el acuerdo No. 03 del 21 de marzo de 1995, el CESU estableció las políticas de bienestar universitario. El Fondo, desde su creación, ha impulsado y desarrollado una serie de actividades para cumplir con sus objetivos. Entre ellas podemos mencionar las reuniones regionales llevadas a cabo con directores y funcionarios de bienestar universitario para divulgar las políticas de bienestar en las instituciones de educación superior, el impulso a la creación de las redes locales y regionales de bienestar universitario, la financiación de numerosos proyectos de bienestar presentados cada año por las instituciones, la publicación anual del Boletín de Bienestar Universitario, la realización de seminarios-taller de capacitación sobre diferentes temas como fundamentos del bienestar, liderazgo basado en valores, plan Institucional de Bienestar Universitario, Prevención del consumo de drogas, entre otras.

El Decreto 80 de 1980, el Decreto 80 de 1980 señala como primer objetivo del Sistema de Educación Superior impartir la educación superior como medio eficaz para la realización plena del hombre colombiano, con miras a configurar una sociedad más justa, equilibrada y autónoma, enmarcada dignamente en la comunidad internacional.

CAPÍTULO IV

4. COMPONENTE DE SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA

4.1. IDENTIFICACIÓN DEL GRUPO POBLACIONAL

Para la identificación del grupo poblacional fue necesario realizar una encuesta que permitiera la caracterización de los estudiantes de Uniminuto Centro Regional Soacha, la muestra poblacional corresponde al 48% del total de estudiantes matriculados para el periodo académico vigente (2006-1), fueron encuestados un total de 285 estudiantes de 592 matriculados. (Ver anexos 1)

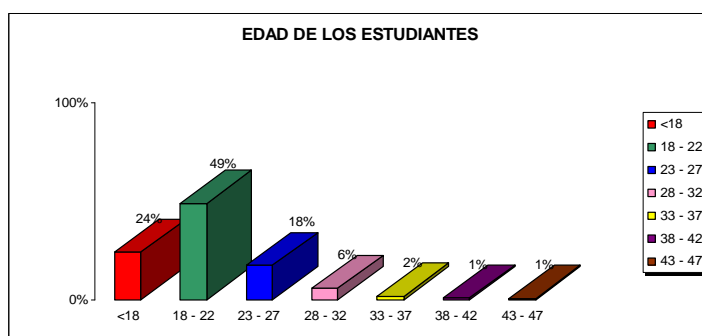
- **Características Demográficas**

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta se observan las siguientes características demográficas: los estudiantes menores de edad corresponden al 24%, y los mayores de edad el 76% siendo entre los 18 y los 22 años el rango de edad más frecuente ya que en este rango se ubican el 49%.

Cuadro de Edades

| Rango de Edad | % | Cantidad |
|---------------|-------------|------------|
| <18 | 24% | 69 |
| 18 - 22 | 49% | 139 |
| 23 - 27 | 18% | 50 |
| 28 - 32 | 6% | 17 |
| 33 - 37 | 2% | 5 |
| 38 - 42 | 1% | 3 |
| 43 - 47 | 1% | 2 |
| Total | 100% | 285 |

Gráfico de Edades

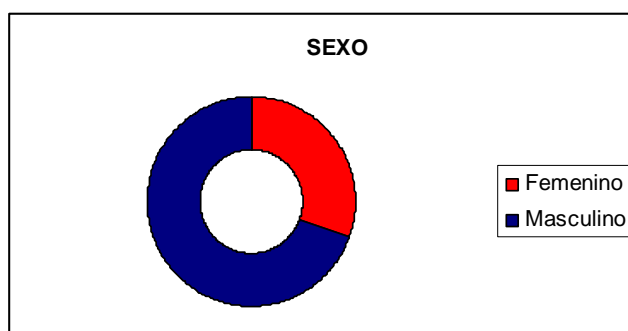


Se tomo en cuenta el número de hombres y mujeres y se identificó que la población de hombres es mayor ya que corresponde al 69% y las mujeres el 31% restante.

Cuadro de Sexo

| Sexo | Total | % |
|-----------|-------|------|
| Femenino | 87 | 31% |
| Masculino | 198 | 69% |
| Total | 285 | 100% |

Gráfico de Sexo

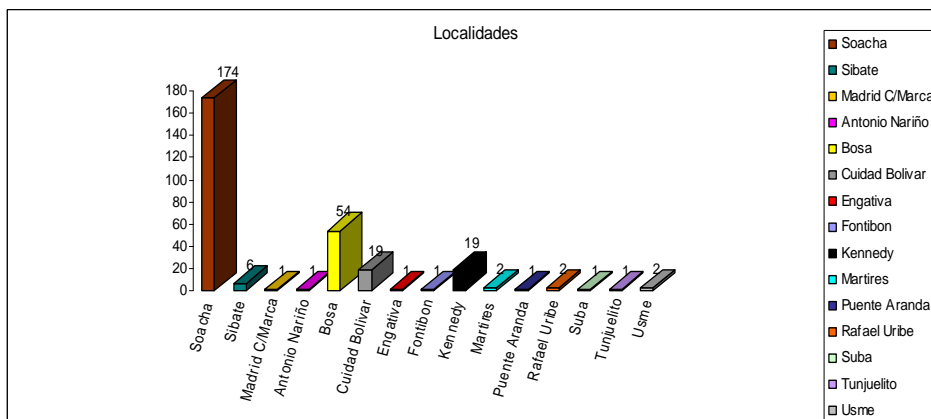


El 61% de los estudiantes viven en el municipio de Soacha, el 19% en Bosa, 7% en Ciudad Bolívar y en Kennedy respectivamente y en el resto en localidades de Bogotá y en los municipios de Sibaté y Madrid.

Cuadro de Localidades

| Localidad | Cantidad | % |
|----------------|------------|-------------|
| Soacha | 174 | 61% |
| Sibaté | 6 | 2% |
| Madrid C/Marca | 1 | 0% |
| Antonio Nariño | 1 | 0% |
| Bosa | 54 | 19% |
| Cuidad Bolívar | 19 | 7% |
| Engativa | 1 | 0% |
| Fontibon | 1 | 0% |
| Kennedy | 19 | 7% |
| Martires | 2 | 1% |
| Puente Aranda | 1 | 0% |
| Rafael Uribe | 2 | 1% |
| Suba | 1 | 0% |
| Tunjuelito | 1 | 0% |
| Usme | 2 | 1% |
| Total | 285 | 100% |

Gráfico de Localidades



El 64% de los estudiantes viven en estrato 2, el 30% en estrato 3 y el 6% en estrato 2; en los estratos 4, 5 y 6 únicamente se registro 1 estudiante.

Cuadro de Estrato

| Estrato | Cantidad | % |
|--------------|------------|-------------|
| Estrato 1 | 17 | 6% |
| Estrato 2 | 182 | 64% |
| Estrato 3 | 85 | 30% |
| Estrato 4 | 1 | 0% |
| Total | 285 | 100% |

Gráfico de Estrato



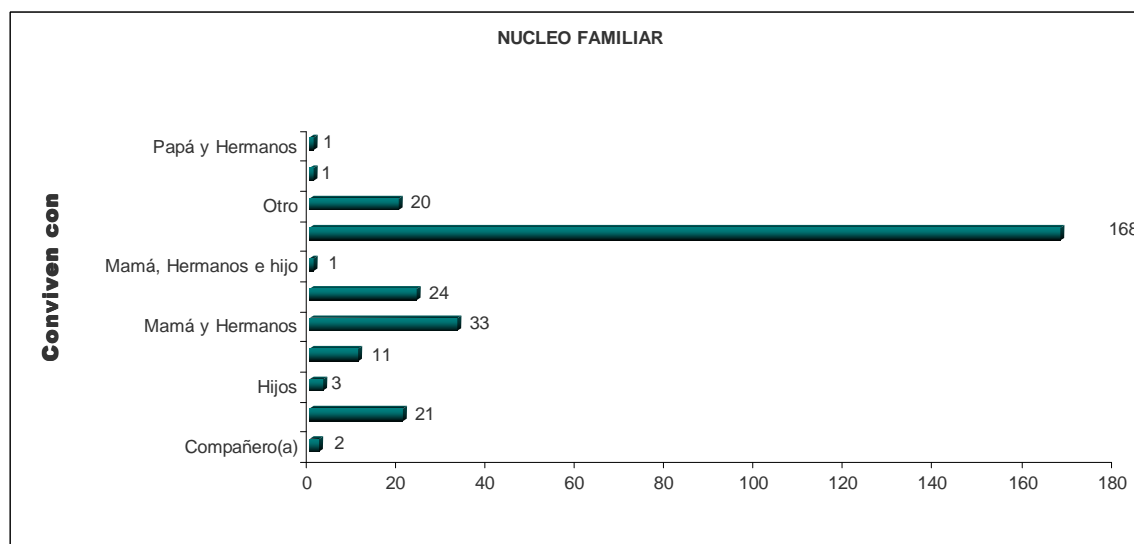
- **Características Familiares**

La información familiar arroja que los estudiantes de Uniminuto centro regional Soacha, viven en su mayoría con su familia nuclear (mamá, papá, hermanos) el 59%, el 7% compañero e hijos y en un menor volumen con otros familiares o solos.

Cuadro de Núcleo Familiar

| Núcleo Familiar | Total | % |
|------------------------|------------|-------------|
| Compañero(a) | 2 | 1% |
| Compañero(a) e hijos | 21 | 7% |
| Hijos | 3 | 1% |
| Mamá | 11 | 4% |
| Mamá y Hermanos | 33 | 12% |
| Mamá y Papá | 24 | 8% |
| Mamá, Hermanos e hijo | 1 | 0% |
| Mamá, Papá y Hermanos. | 168 | 59% |
| Otro | 20 | 7% |
| Papá | 1 | 0% |
| Papá y Hermanos | 1 | 0% |
| Total | 285 | 100% |

Gráfico de Núcleo Familiar

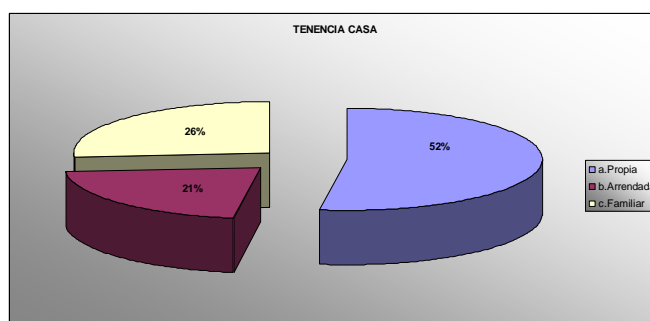


La tenencia de la casa en un 52% es propia, 26% familiar y 21% arrendada.

Cuadro Tenencia de la Casa

| Tenencia Casa | % | Total |
|---------------|-------------|------------|
| a.Propia | 52% | 149 |
| b.Arrendada | 21% | 61 |
| c.Familiar | 26% | 75 |
| Total | 100% | 285 |

Gráfico de Tenencia de la Casa



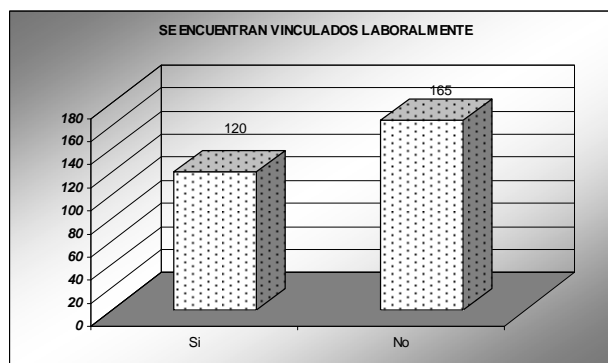
- **Características Socio-Económicas**

El 58% de los estudiantes actualmente se encuentran desempleados y solamente el 42% restante se encuentra vinculado laboralmente.

Cuadro Situación Laboral

| Trabaja | Total | % |
|---------|-------|------|
| Si | 120 | 42% |
| No | 165 | 58% |
| Total | 285 | 100% |

Gráfico Situación Laboral

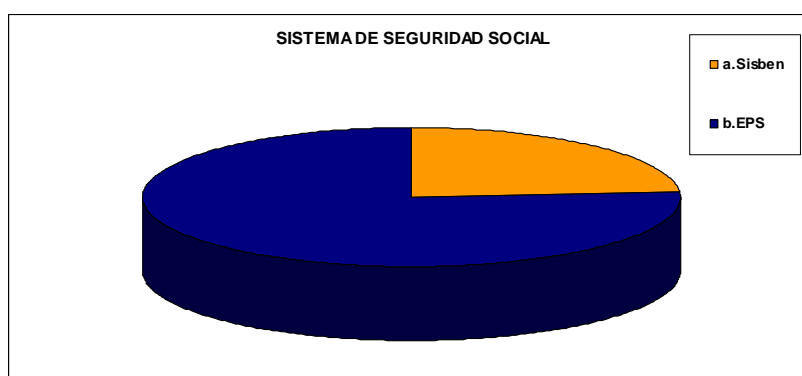


El 100% de los estudiantes se encuentran afiliados a algún sistema de seguridad social, el 76% a una EPS y el 24% al Sisben.

Cuadro Sistema de Seguridad Social

| Sistema de Seguridad social | Total | % |
|-----------------------------|-------|-----|
| a.Sisben | 68 | 24% |
| b.EPS | 217 | 76% |
| Total | 285 | 1 |

Gráfico Sistema de Seguridad Social



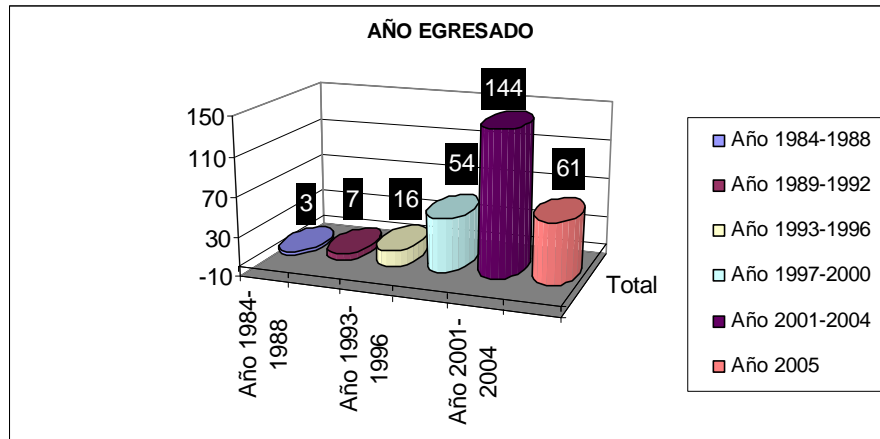
- **Información Académica**

La información académica alude a que el 51% de los estudiantes terminaron su bachillerato entre el año 2001 y el 2004 y el 21% en el año 2005.

Cuadro Año de Egreso

| Año Egresado | Total | % |
|---------------|-------|------|
| Año 1984-1988 | 3 | 1% |
| Año 1989-1992 | 7 | 2% |
| Año 1993-1996 | 16 | 6% |
| Año 1997-2000 | 54 | 19% |
| Año 2001-2004 | 144 | 51% |
| Año 2005 | 61 | 21% |
| Total | 285 | 100% |

Gráfico Año de Egreso

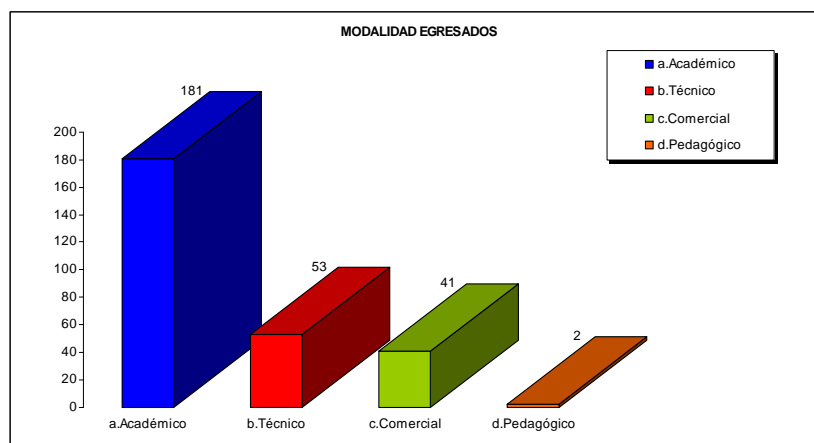


La modalidad académica es la mas frecuente con un 65%, seguida por la técnica en un 19% y por la comercial en un 15%, la pedagógica corresponde únicamente al 1% de la población estudiantil encuestada.

Cuadro Modalidad

| Modalidad | Total | % |
|--------------|-------|------|
| a.Académico | 181 | 65% |
| b.Técnico | 53 | 19% |
| c.Comercial | 41 | 15% |
| d.Pedagógico | 2 | 1% |
| Total | 277 | 100% |

Gráfico Modalidad

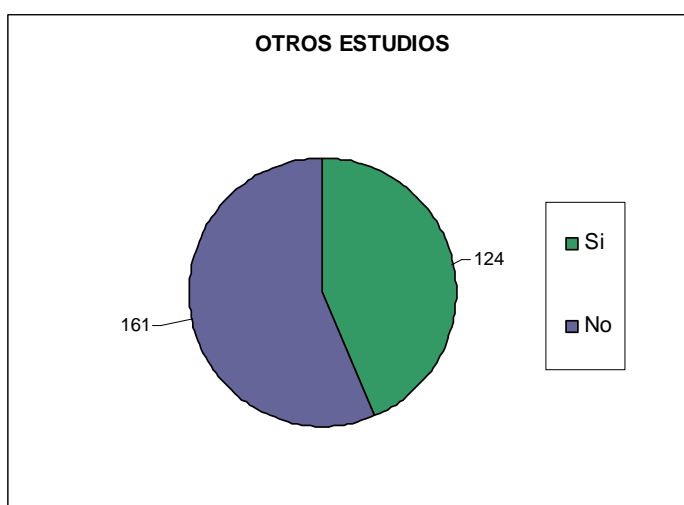


Además del bachillerato el 44% ha recibido formación adicional especialmente cursos de sistemas e ingles.

Cuadro Otros Estudios

| Otros Estudios | Total | % |
|----------------|-------|------|
| Si | 124 | 44% |
| No | 161 | 56% |
| Total | 285 | 100% |

Gráfico Otros Estudios



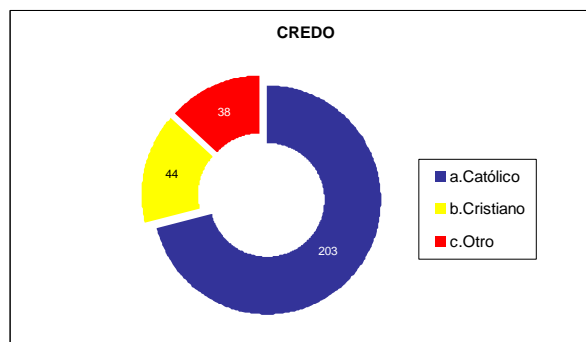
- **Características Culturales**

La gran mayoría de los estudiantes profesan la religión católica con un porcentaje del 71%, seguida de la cristiana con un 15% y otras un 13%.

Cuadro Credo

| Credo | Total | % |
|-------------|-------|------|
| a.Católico | 203 | 71% |
| b.Cristiano | 44 | 15% |
| c.Otro | 38 | 13% |
| Total | 285 | 100% |

Gráfico Credo

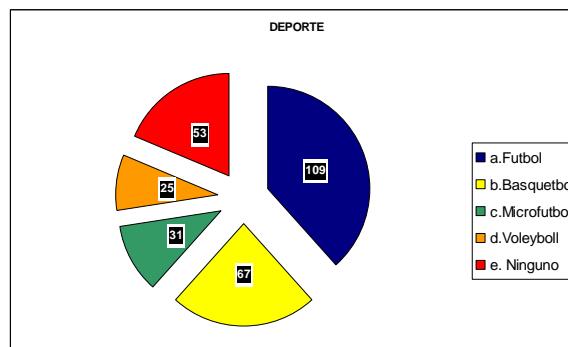


Frente a las aficiones o gusto deportivo se identifica que el 38% encuentra interés en el fútbol, el 24% básquetbol, el 19% ninguna, el 11% microfútbol y el 9% voleiboll, dentro de otras opciones se destaco el interés por la natación, el tenis y el patinaje.

Cuadro Deporte que le gustaría practicar

| Deporte | Total | % |
|----------------|-------|------|
| a. Futbol | 109 | 38% |
| b. Basquetbol | 67 | 24% |
| c. Microfutbol | 31 | 11% |
| d. Voleiboll | 25 | 9% |
| e. Ninguno | 53 | 19% |
| Total | 285 | 100% |

Gráfico Deporte que le gustaría practicar

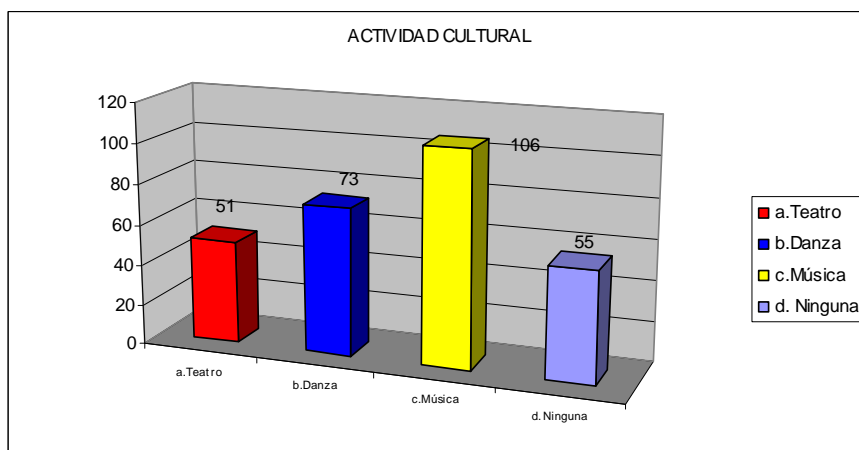


La actividad cultural que mas le gustaría realizar a los estudiantes es la música un 37% manifestó su interés en esta, seguida de la danza con un 26%, el teatro con un 18% y ninguna actividad el 19%, algunos estudiantes manifestaron interés por las artes plásticas, arte country, origami y cerámica.

Cuadro Actividad Cultural que le gustaría realizar

| Actividad Cultural | Total | % |
|--------------------|-------|------|
| a. Teatro | 51 | 18% |
| b. Danza | 73 | 26% |
| c. Música | 106 | 37% |
| d. Ninguna | 55 | 19% |
| Total | 285 | 100% |

Gráfico Actividad Cultural que le gustaría realizar



4.2. IDENTIFICACIÓN DEL MÉTODO DE INTERVENCIÓN DE TRABAJO SOCIAL

El método de Trabajo Social que se desarrollará será el de Comunidad ya que se busca generar procesos dinámicos, flexibles que generen impacto en la comunidad educativa y que privilegie el trabajo inter y transdisciplinario; además, se pretende la implementación de la metodología de Desarrollo Empresarial Participativo (DEP) como alternativa de solución, siendo esta una metodología de acción participativa circunscrita a una comunidad y al contexto empresarial o institucional. Se ajusta al método de comunidad ya que pretende trabajar sobre el entorno para producir cambios que favorezcan la inserción social, mejorar el grado de autonomía de los individuos, las entidades y de los grupos que comparten un mismo territorio, como es el caso de los estudiantes de Uniminuto Centro Regional Soacha.

La intervención comunitaria trabaja desde una perspectiva de cambio y mejora de la situación social de la colectividad, este método permite el conocimiento de un escenario donde se valida la teoría y se adquiere la experiencia, se promueve el cambio, se encuentran las estrategias, se trabaja con las personas y no para las personas.

Se plantea la utilización de la Metodología de Desarrollo Empresarial Participativo (DEP), ya que contiene elementos y aspectos teórico – prácticos que fundamentan el desarrollo de la intervención comunitaria; facilita la comprensión de una realidad específica, permitiendo con ello, el desarrollo de potencialidades de los individuos, para que estos, sean los gestores de su propio cambio, y así, se genere un mejoramiento de las condiciones de vida del colectivo.

“El Desarrollo Empresarial Participativo es una metodología de administración y gerencia participativa. Es una herramienta de diagnóstico, planificación y gestión participativa, donde los individuos organizados y con información suficiente, actúan en la toma de decisiones, asumen riesgos, realizan la operación hasta recibir los beneficios, construyendo participativamente el futuro desde el presente. Es un conjunto de métodos, instrumentos y estrategias, para la construcción de la teoría y la práctica de gestión participativa asociativa”¹¹ que puede ser implementada en Uniminuto, permitiendo orientar y atender los problemas y necesidades de los estudiantes en su entorno social y ofreciendo un acompañamiento en el proceso de formación personal; contribuyendo a la construcción de tejido social de modo que redunde en beneficio tanto institucional como personal.

¹¹ DANSOCIAL. Aplicación de la Metodología DEP. p.7

Existe además una correlación importante entre el método de intervención comunitario, la metodología DEP y el énfasis de Gerencia Social ya que el trabajador social debe asumir una función administrativa que permita la obtención de resultados en plazos determinados y que produzcan un impacto social en términos cuantitativos y cualitativos, además es necesaria la búsqueda de elementos de movilización y organización de la comunidad que den paso a la creación de estrategias y una planeación e implementación de políticas, programas y proyectos, con eficiencia y eficacia a nivel de gestión y de resultados, dirigida a fortalecer las capacidades gerenciales y el empoderamiento de los estudiantes, apoyando acciones de promoción y organización comunitaria, cogestión y autogestión de servicios sociales.

El Método de comunidad y la Metodología DEP van a permitir además la adquisición de destrezas en la gestión comunitaria y la promoción, ya que el trabajo comunitario no es solo trabajo para la comunidad, ni en la comunidad; es un proceso de transformación desde la comunidad: soñado, planificado, conducido y evaluado por la propia comunidad. Sus objetivos son potenciar las fuerzas y la acción de la comunidad para lograr una mejor calidad de vida para su población y conquistar nuevas metas dentro del proceso social elegido por los estudiantes; desempeñando, por tanto, un papel relevante la participación en el mismo de todos los miembros.

En este sentido es importante en el desarrollo del método activar el nivel de conciencia colectiva de los problemas y necesidades de la población y la búsqueda de decisiones participativas, entendida como adopción del compromiso de todos, para el encuentro de alternativas y la selección de estrategias través de un consenso o negociación.

Se debe tener en cuenta también la relación sociedad – grupos – individuo. En el sentido cada estudiante recibe de manera simultánea, toda la presencia social que de forma singular le resulta su realidad inmediata; y a la vez, en ese mismo ámbito cada miembro de nuestra sociedad de manera individual o colectiva ofrece una presencia social en la que inevitablemente devolverá su reflejo particular o grupal de los sistemas de influencia sociales más generales.

4.3. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN

La práctica profesional en el Departamento de Bienestar Universitario de la Corporación Universitaria Minuto de Dios se viene desarrollando desde Enero de 2006, este campo se ha caracterizado por la apremiante necesidad en la búsqueda de estrategias que redunden en la apropiación y participación de los estudiantes en las actividades que desde allí se gestan.

Durante las primeras semanas de practica se realizó la reingeniería del departamento de Bienestar Universitario y Desarrollo Humano, ésta labor se realizó en conjunto con la coordinadora de Bienestar y la psicóloga, para esto fue necesario remitirse a los documentos existentes y buscar las disposiciones legales de manera que las políticas estuvieran dentro de los parámetros institucionales y en concordancia con la ley; de este trabajo surgió el documento que enmarca el departamento de Bienestar y que es la ruta de navegación del mismo.¹² Posteriormente se procedió a realizar el cronograma de actividades del semestre en el cual debían involucrarse los diferentes subprogramas (desarrollo humano, deportes y recreación, cultura, pastoral y salud ocupacional).

Los dos primeros meses la intervención estuvo enfocada a la revisión documental que vislumbro la ausencia considerable de registros que dieran cuenta de la labor desempeñada, por lo cual, fue necesario recurrir a las entrevistas informales a estudiantes y personal administrativo de la universidad y a la aplicación de un encuesta de caracterización que permitiera la contextualización e identificación del grupo poblacional para esta labor fue necesario pasar por salones para ubicar a los estudiantes.

Con el fin de recaudar fondos que le permitan al departamento de Bienestar ser medianamente sostenible, se ha buscado hacer gestión mediante el patrocinio de algunas empresas y apoyo de personas naturales, se radicaron cartas a algunas empresas buscando dicho apoyo. (*Ver Anexo 4*)

La realización de actividades propias del Departamento de Bienestar como la inducción de los estudiantes nuevos, celebración del día internacional de la mujer y celebración de la eucaristía, las convocatorias constantes a los eventos programados por el departamento y a la vinculación a los diferentes grupos deportivos y culturales permitieron un acercamiento muy importante con los estudiantes y es allí donde se originan los primeros lazos enfocados a buscar una alternativa de solución que fortaleciera la participación de los estudiantes y la

¹² Anexo 3. Documento Bienestar Universitario. Autora Dra. Mayerly Médina G.

implementación de la metodología de Desarrollo Empresarial Participativo DEP.

| Matriz de Descripción de Proceso (Ejecutado) | | | | | | |
|--|---|--|---|---|--|---|
| FECHA | QUÉ SE HIZO | PARA QUÉ | QUIENES | CÓMO | RESULTADOS | OBSERVACIONES |
| Enero Febrero | Revisión documental | Conocer los objetivos, la misión y las actividades que se han llevado a cabo. | Raquel Martínez Practicante | Búsqueda en Carpetas, Registros fotográficos e informes | Aunque se pedieron identificar elementos importantes sobre la razón de ser del Departamento de Bienestar, la información estaba desordenada y no se encontraron registros suficientes que dieran cuenta de la participación en las diferentes actividades. | Actualmente existen carpetas por áreas que recogen la experiencia de la practica. |
| Febrero | Reingeniería del Documento Marco de Bienestar Universitario en Soacha | Fijar el norte, la misión, visión objetivos y frentes de trabajo. | Mayerly Medina Coordinadora Lina Cano Psicóloga Raquel Martínez Practicante | Se tomaron los Documentos existentes y se discutieron los diferentes aspectos del Departamento. | Tener una política clara sobre Bienestar Universitario en Soacha | |
| Febrero | Elaboración de Cronogramas | Tener una plantación semestral de las actividades en las diferentes áreas del departamento | Mayerly Medina Coordinadora Lina Cano Psicóloga Raquel Martínez Practicante | Haciendo una lectura de la documentación existente y estableciendo fechas y actividades. | Se logró la planeación del semestre | |
| Febrero Marzo | Aplicación de encuesta de Caracterización | Hacer la Identificación del Grupo Poblacional | Mayerly Medina Coordinadora Raquel Martínez Practicante | Durante las primeras semanas de clase se encuestaron a los estudiantes pasando por cada uno de los salones. | Se logro la aplicación de la encuesta al 50% de los estudiantes matriculados para el periodo 2006-10 | El proceso fue bastante largo |
| Marzo | Tabulación de la información | Hacer la Identificación del Grupo Poblacional | Raquel Martínez Practicante | Digitación en hoja de datos Exel | Caracterización de la población | La población encuestada corresponde al 50% del total de estudiantes matriculados |

| | | | | | | |
|--------------------------|--|---|--|--|---|---|
| Marzo | Contratación de personal para Deportes, Danzas y Teatro | Es indispensable contar con personal capacitado que pueda liderar los diferentes grupos que desde el Departamento de Bienestar se gestan. | Libia Stella Franco Directora Regional Mayerly Medina Coordinadora | Entrevistas de selección | Contar hoy día con un equipo de Bienestar compuesto por la coordinadora del Departamento, una psicóloga profesional y una practicante de psicología, un profesor de deportes, uno de danzas y uno de teatro, una practicante de Trabajo Social. | |
| Marzo Abril | Divulgación de las actividades del departamento de Bienestar | Involucrar a la población estudiantil en las actividades que se estaban realizando | Mayerly Medina Coordinadora Raquel Martínez Practicante | Aunque desde antes ya se estaban haciendo convocatorias, durante estos meses fue un poco mas frecuente la divulgación, esto permitió la conformación de los diferentes grupos. | Participación de los estudiantes y atención a las convocatorias | si bien la participación no es total, si es importante reconocer que es nutrida y los estudiantes son propositivos. |
| Abril | Semana de la salud | Proveer a los estudiantes de servicios de salud | Departamento de Bienestar | Convocando a las instituciones de salud del municipio y algunas de Bogotá a integrarse a la jornada | Participación de los estudiantes, docentes y personal administrativo. | |
| Mayo | Revisión y evaluación de los procesos | La evaluación permite identificar falencias y fortalezas, además la identificación de nuevas alternativas. | Departamento de Bienestar | Revisión por áreas | Realización de ajustes y retroalimentación para la planeación 2006 2 | |
| Febrero Junio | Clases de Formación Humana | Fortalecer y promover el desarrollo integral de los estudiantes | Mayerly Medina Coordinadora Lina Cano Psicóloga Raquel Martínez Practicante | Mediante talleres según temática | | |

A continuación se describe el proceso que se debe llevar a cabo para la implementación de la metodología de Desarrollo Empresarial Participativo DEP.

EL PROCESO DE LA METODOLOGÍA DEP

La metodología DEP esta concebida para ser aplicada y apropiada por una empresa, de manera autónoma y autogestionaria, mediante la participación activa y consiente de sus miembros.

El papel de los “facilitadores” de estos procesos se centra en promover, motivar, capacitar, ofrecer información, hacer seguimiento y asesorar.

El proceso de aplicación se fundamenta en una teoría del conocimiento, en el cual el sujeto (empresario) explora y transforma el objeto (empresa - contexto).

La metodología DEP es un camino practico para decidir sobre la mejor inversión y sobre la mejor estrategia para lograr los objetivos propuestos.

La aplicación de la metodología se dinamiza mediante la puesta en práctica del PAVA (planificación – acción – verificación - ajuste) el cual para entrar en rotación requiere de capacitación, de la recolección y organización de la información, de la utilización de herramientas para de análisis y de instrumentos para la verificación.

El proceso de la metodología considera las siguientes fases, cuya duración es variable según las características de cada empresa.

1. MOTIVACIÓN Y CONCERTACIÓN

En la cual se promueve e informa sobre los beneficios del desarrollo empresarial participativo, para despertar el interés de personas, de grupos y autoridades de la localidad, se seleccionan las empresas sujeto de atención y se adquieren compromisos en relación con el proceso para ello.

Investigación Preliminar

Esta dirigida a reconocer la empresa con el fin de obtener los elementos básicos que permiten planificar las acciones de capacitación, concertarlas y tener una aproximación hacia la situación actual de la organización en la mira establecer indicadores de resultados. Es realizada conjuntamente

con la empresa. La investigación preliminar comprende los siguientes aspectos:

- Identificación de la empresa
- Sentido de pertenencia
- Estructura empresarial

Motivación

Como estrategia de motivación, se puede recurrir a ejercicios como el análisis de la situación real.

Compromisos

El proceso de aplicación de la metodología DEP exige a las partes adquirir compromisos que garanticen la adecuada ejecución y apropiación de la metodología, desde el punto de vista de la eficiencia y eficacia.

Son compromisos de la entidad formadora:

*Proporcionar los recursos y medios, suficientes y oportunos para la aplicación de la metodología. Ello comprende:

- Designación de docentes – animadores, encargados de facilitar el proceso y responder por el.
- Suministro de material didáctico e informativo
- Conformación de ambientes pedagógicos adecuados para el logro de los objetivos propuestos

*Planificar y concertar la capacitación y atención general de la empresa, respetando:

- Su ritmo de trabajo al aplicar la metodología
- Sus condiciones internas
- Su autonomía y capacidad de gestión

Son compromisos de la empresa:

*Apropiarse de la metodología, incorporándola a su cultura empresarial a través de:

- Una aplicación autónoma de la metodología
- Adecuación de la metodología a sus condiciones, circunstancias y necesidades
- Transferencia de la metodología a todos sus asociados y organismos

*Conformación de un equipo con personas representativas de todos los estamentos de la empresa, el cual se capacitará y multiplicará la labor

formativa en toda la empresa. En este sentido, es necesario que la garantice:

- La permanencia del equipo conformado, en todo el proceso Metodológico
- La creación de los mecanismos necesarios para suplir las eventuales deserciones, las cuales en ningún caso pueden ser mayores del 20%
- La definición de la forma como se va a transferir la metodología a los demás asociados y al grupo administrativo
- Que al grupo constituido se le dote de la facultad necesaria para la toma de las decisiones implicadas en la ejecución del proceso de la metodología DEP
- La asistencia del equipo conformado a todos los eventos, talleres, seminarios y asesorías concertadas en el plan de capacitación

2. AUTODIAGNÓSTICO EMPRESARIAL

En esta fase la misma empresa diagnostica su situación, a partir de lo cual puede comenzar a tomar las decisiones que mas convengan a su desarrollo. El evento central es un taller que puede tomar de 3 a 5 días, previo al cual los participantes deben realizar tareas relacionadas con el diagnostico.

Comprende los siguientes elementos:

La recolección de información

La información es un aspecto básico decisivo para que la empresa pueda abordar de manera segura y confiable el proceso de desarrollo. Basarse en hechos y datos se oponen a la suposición, a la conjetura y a la improvisación.

El Diagnostico

Con la información recolectada, la empresa procede a hacer su propio diagnostico socioeconómico y empresarial.

El diagnostico es un requisito necesario para actuar colectivamente en la empresa asociativa y para acceder a estados superiores de desarrollo. Sin diagnosticarnos, sin conocernos internamente, sin tener en cuenta la realidad y las circunstancias, no se pueden tomar las decisiones adecuadas; por esto, el realizar metódicamente los pasos o procedimientos para el diagnostico, se contribuye a determinar la realidad con precisión, causas y connotaciones.

Para trabajar el diagnostico empresarial participativo se sugiere conformar grupos de trabajo, de acuerdo con la información que va a examinar, así:

comité de diagnóstico, encargado de hacer la redacción final del mismo, **grupos al azar**, para el análisis de información general (objetivo, reseña histórica, caracterización de los asociados), **y grupos especializados**, para abordar el examen de aspectos específicos (estructura organizativa, perfil empresarial, complejo económico, aplicación de estrategias, definición de indicadores). Esta labor puede realizarse en talleres orientados por un facilitador o en jornadas de trabajo que programe la empresa y cuyos resultados se presenten al facilitador en un taller de larga duración.

3. PLANIFICACIÓN

A partir del diagnóstico se definen las estrategias para la acción y se formulan planes y programas. Se realizan dos talleres en los cuales se analizan y consolidan los trabajos por grupo o por área. Una vez esto se ha logrado la Empresa el departamento establecerá y tomara decisiones sobre las líneas y políticas para proyectar el desarrollo empresarial.

El proceso de planificación implica la aplicación sucesiva del ciclo PAVA,(Planificación, Acción, Verificación y Ajuste).

La planificación debe ser según el caso a corto plazo, a mediano plazo y a largo plazo.

4. RESULTADO ESPERADO

Cultura Empresarial Participativa

La fase final consiste en la consolidación de un departamento de Bienestar completamente participativo, en el cual, todas las acciones se enfoquen a la apropiación de la comunidad académica, el trabajo en equipo y las acciones coordinadas que permitan la flexibilidad y eficiencia en las actividades y la articulación entre estas.

CAPÍTULO V

5. APRENDIZAJES TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

Esta experiencia práctica deja un cúmulo de experiencias y aprendizajes, ya que ha sido un espacio de encuentro con el quehacer profesional del trabajador social, y se ha logrado la aplicación en la práctica de las teorías vistas en la academia. La intervención profesional ha estado enfocada al trabajo social organizacional, tomando como población a la comunidad estudiantil.

Para comenzar este aparte quisiera hacer más la palabras de Olga Lucia Vélez, quien afirma que “los espacios de intervención profesional, deben ser espacios privilegiados de aprendizaje y construcción dialógica de saberes que acompañan la configuración de sujetos sociales capaces de tomar sus propias decisiones” partiendo de esta base el aprendizaje desde esta experiencia de practica profesional, es bastante amplio, ya que tener la posibilidad de hacer abordajes desde la realidad social y la cotidianidad permiten aplicar y confrontar la teoría y buscar metodologías que se ajusten a la coyuntura y al contexto en el cual se esta trabajando.

Desde el Departamento de Bienestar el aprendizaje teórico ha sido amplio, ya que ha exigido la búsqueda documental sobre el concepto de Bienestar, la identificación de la razón de ser de este departamento dentro de las Instituciones de Educación Superior, y la forma específica de concebir el Bienestar Universitario dentro del Modelo Educativo Uniminuto; conocer lo que se entiende por Bienestar desde la óptica de Max Neef, del Icfes, y desde Uniminuto. Hacer estas aproximaciones, contribuye a la comprensión de los objetivos misionales de la institución y ha buscar estrategias que permitan el logro de objetivos.

Se logro un aprendizaje importante debido a que el departamento se encuentra dividido por áreas y cada una de estas, tiene su sustento desde la teoría, y vale la pena rescatar algunos de esos elementos: para comenzar fue interesante reconocer la importancia de la salud ocupacional dentro de una institución, conocer las políticas de seguridad y las condiciones de riesgos profesionales, además identificar la necesidad de conformar brigadas de emergencia con el fin de que se cuide la integridad física y mental de la comunidad Universitaria, este aprendizaje es de vital importancia ya que las instituciones de educación superior cumplen con una función social de gran importancia en las comunidades y son las responsables de la seguridad y el bienestar de la población

estudiantil, docente y administrativa durante el tiempo que permanezcan en las instalaciones; en este sentido es indispensable tener conocimientos que permitan afrontar y poner en practica labores de diagnostico, planeación, información, organización y seguimiento para la atención y prevención.

Desde el área de deportes y cultura se conocieron algunas pruebas de resistencia y sobre todo la importancia para el ser humano de realizar actividades deportivas o culturales como parte de su formación integral, el deportes y la cultura son actividades complementarias e involucran nuevas formas de pensamiento y el desarrollo de cualidades mentales y físicas, que pueden contribuir al mejoramiento de los procesos de aprendizaje, la adopción de disciplina y responsabilidades y permite generar un sentido de pertenencia hacia la universidad.

El área de Formación Humana se obtuvo una experiencia maravillosa y enriquecedora, además que requirió una exigencia constante y una responsabilidad bastante grande pues fue necesario asumir el rol de docente-formador en la cátedras de Proyecto de Vida y Liderazgo en Valores, y si bien el trabajador social no es pedagogo, dentro de la formación profesional adquiere herramientas para el trabajo con grupos y para la orientación, ya en el aspecto practico considero que el mayor logro fue el manejo de grupos y la posibilidad interactuar y conocer desde la perspectiva de cada estudiante sus necesidades e intereses particulares.

Fue interesante aprender el manejo y la gestión de recursos para llevar a cabo las actividades planeadas esta experiencia es el apersonamiento del rol profesional como trabajador social y es un reto que imprime temores y expectativas, pero que requiere exigencia y excelencia por todos los sujetos sociales involucrados.

Algo enriquecedor fue identificar y realizar el proceso de implementación de la metodología de desarrollo empresarial participativo, porque es una metodología poco común pero aplicable a la universidad y especialmente al Departamento de Bienestar.

ANEXOS

Anexo 1: Formato de Encuesta de Caracterización



**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
CENTRO REGIONAL SOACHA
ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN**

Datos Personales

| | | |
|------------------------------------|------------------------|--------------|
| 1. Primer Apellido | 2. Segundo Apellido | 3. Nombres |
| 4. Documento de Identidad | 5. Programa Académico | 6. Semestre |
| 7. Fecha de Nacimiento año-mes-día | 8. Lugar de Nacimiento | 9. Edad |
| 10. Dirección de la vivienda | 11. Barrio | 12. Teléfono |
| 13. Localidad | 14. Estrato | |

Datos Familiares

| N° | 15. Parentesco | Nombre | 16. Edad | 17. Escolaridad | 18. Ocupación |
|----|----------------|--------|----------|-----------------|---------------|
| 1 | | | | | |
| 2 | | | | | |
| 3 | | | | | |
| 4 | | | | | |
| 5 | | | | | |
| 6 | | | | | |

Información de la Vivienda

| | |
|---|---|
| <p>19 Tenencia</p> <p><input type="checkbox"/> a. Propia</p> <p><input type="checkbox"/> b. Arrendada</p> <p><input type="checkbox"/> c. Familiar</p> | <p>20 Tipo de Vivienda</p> <p><input type="checkbox"/> a. Casa</p> <p><input type="checkbox"/> b. Apartamento</p> <p><input type="checkbox"/> c. Pieza</p> |
| <p>21 Material de Construcción</p> <p><input type="checkbox"/> Adobe</p> <p><input type="checkbox"/> Ladrillo o bloque</p> <p><input type="checkbox"/> Tabla</p> | |

Salud

22 ¿A qué Sistema de Seguridad Social se encuentra usted afiliado?

a. Sisben

b. EPS

23 Si tiene EPS por favor especifique ¿cuál?

24 ¿De qué enfermedad ha padecido?

Información Académica

| | |
|---|--|
| <p>25. Colegio de donde Egreso</p> <p>_____</p> | <p>26. Año</p> <p>_____</p> |
| <p>27 Modalidad</p> <p><input type="checkbox"/> a. Académico</p> <p><input type="checkbox"/> b. Técnico</p> <p><input type="checkbox"/> c. Comercial</p> <p><input type="checkbox"/> d. Pedagógico</p> | <p>28 Otros estudios?</p> <p><input type="checkbox"/> a. Inglés</p> <p><input type="checkbox"/> b. Sistemas</p> <p><input type="checkbox"/> c. Tecnológico</p> <p><input type="checkbox"/> d. Técnico</p> <p><input type="checkbox"/> e. Otros? _____</p> |
| <p>29. Institución</p> <p>_____</p> | |

Información Laboral

30 ¿Usted trabaja actualmente?

a. Si

b. No

31. Nombre de la empresa

32 **Nivel de ingresos**

a. Menos de un SMLV

b. Entre 1 y 2 SMLV

c. Entre 2 y 3 SMLV

d. Más de 3 SMLV

33 ¿Cuál es su credo?

a. Católico

b. Cristiano

c. Otro _____

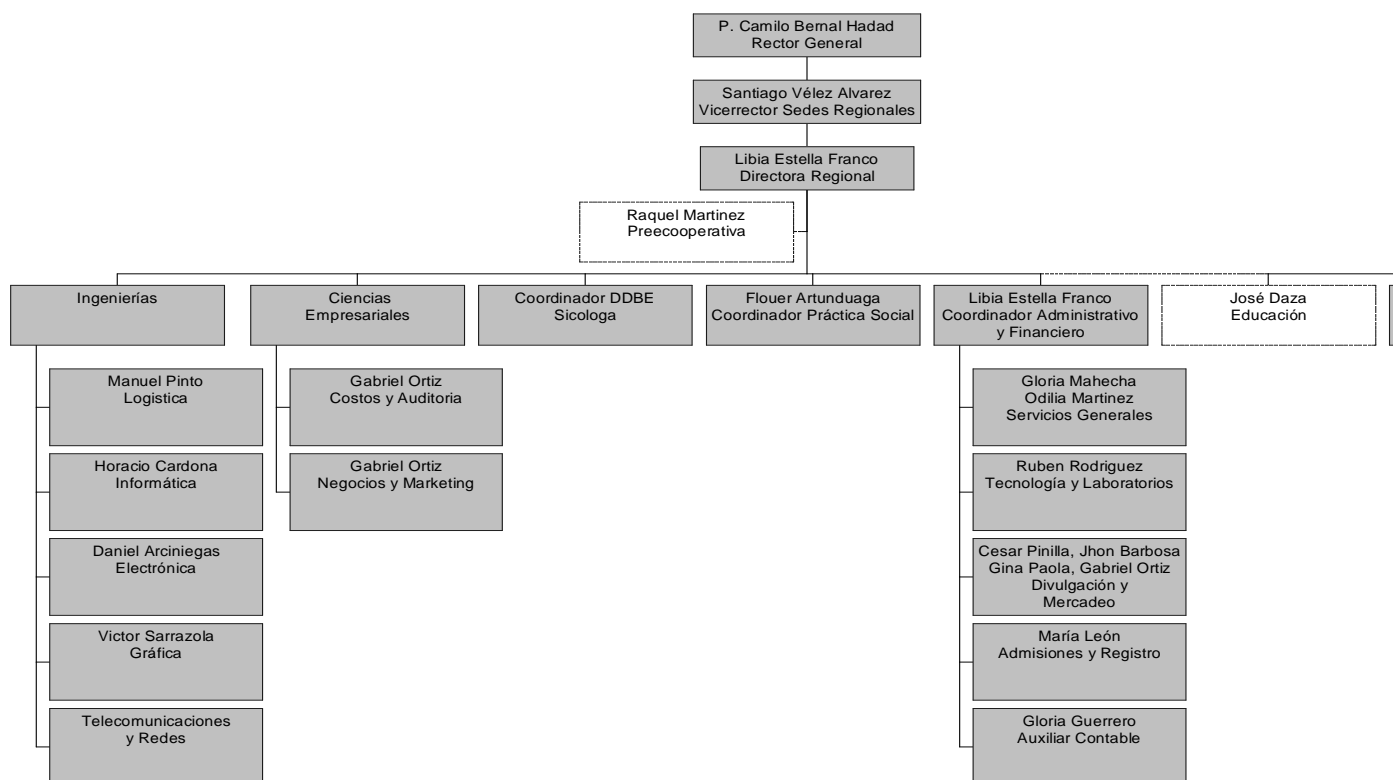
Información General

| | |
|---|---|
| <p>34 ¿Qué deporte practica o le gustaría practicar?</p> <p><input type="checkbox"/> a. Fútbol</p> <p><input type="checkbox"/> b. Basquetball</p> <p><input type="checkbox"/> c. Microfútbol</p> <p><input type="checkbox"/> d. Voleibol</p> <p><input type="checkbox"/> e. Otros _____</p> | <p>35 ¿Qué actividad cultural realiza o le gustaría realizar?</p> <p><input type="checkbox"/> a. Teatro</p> <p><input type="checkbox"/> b. Danza</p> <p><input type="checkbox"/> c. Música</p> <p><input type="checkbox"/> d. Otras _____</p> |
|---|---|

36 Tiene usted algún tipo de habilidad artística o manual.
¿Cuál? _____

37. Observaciones:

Anexo 2: Organigrama Uniminuto Centro Regional Soacha



Anexo 3: Documento Marco del Departamento de Bienestar Universitario
Uniminuto Centro Regional Soacha

BIENESTAR INSTITUCIONAL

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

CENTRO REGIONAL SOACHA

El desarrollo humano incluye la realización de sus múltiples potencialidades en todas las dimensiones de su ser, como individuo y como sociedad y, se entiende en consecuencia como un desarrollo integral. La satisfacción de satisfacciones es cualificado hoy por un concepto más preciso y exigente, que es el de calidad de vida. No cualquier forma de satisfacer necesidades conlleva a un mejoramiento de la calidad de vida.

Cuando hablamos de desarrollo estamos suponiendo que existe una posibilidad de cambio y de mejoría no solo en las condiciones de vida sino en el ser mismo al que nos estamos refiriendo, en este caso el ser humano. Es decir, damos por supuesto que existe la posibilidad de perfeccionamiento en el ser humano y que dicho perfeccionamiento no es el resultado automático o necesario del crecimiento biológico. De ahí que sea necesario un trabajo de preparación o construcción de ese desarrollo, que es ha lo que denominamos formación integral, el cual ha sido propuesto como un objetivo principal de la educación superior, precisamente para evitar que la acción de esta se reduzca a la habilitación profesional.

OBJETIVO

Contribuir a la formación integral de la comunidad Uniminuto, mediante la ejecución de programas que propendan por el mejoramiento de su calidad de vida y generen un proceso de construcción institucional, colectivo e individual integrado a la vida académica, laboral y personal.

FUNCIONES

- ❖ Ejecuta las políticas de bienestar acorde con las normas de la Universidad y del Estado.
- ❖ Coordina y orienta los servicios de bienestar estudiantil y representación de la universidad dentro y fuera de la misma.
- ❖ Proporciona opciones de crecimiento armónico a todos los estamentos universitarios a través de actividades de desarrollo físico, psicológico, espiritual y social.
- ❖ Genera condiciones y oportunidades que favorezcan la práctica de los valores y el crecimiento como ser integral de los miembros de la comunidad universitaria.
- ❖ Apoya a los estudiantes en el desarrollo de estrategias académicas que les permitan identificar y superar las dificultades para alcanzar el éxito personal, académico, afectivo, espiritual y social.

MISION

En la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bienestar Institucional es la dependencia que contribuye y apoya las necesidades, intereses y deseos de la comunidad educativa en el contexto de su vida misma, generando espacios que enmarcados en el Proyecto Educativo Universitario contribuyen a dinamizar los ambientes en los que participan estudiantes, docentes y personal administrativo.

A través de servicios, programas y actividades, se orienta el desarrollo integral de todos y cada uno de los actores sociales que hacen parte de la comunidad Uniminuto en sus dimensiones mental, espiritual y social.

VISION

La Coordinación de Bienestar Institucional consciente de la necesidad que existe de formar profesionales éticos, con responsabilidad social y vocación de servicio, articulará con los nuevos conceptos de bienestar estudiantil los cambios requeridos para tal fin, de manera que a través de la filosofía Uniminuto se contribuya con la construcción de un nuevo país en donde la academia se cohesione de una manera armónica con la sociedad.

SUBPROGRAMAS DE BIENESTAR

Los proyectos y acciones de bienestar universitario, que planea, ofrece y ejecuta la División, se enmarcan en el desarrollo de las anteriores dimensiones y apuntan a los siguientes subprogramas:



COORDINACIÓN

La Coordinación de Bienestar Institucional acorde con las políticas que dicta la Corporación Universitaria Minuto de Dios Centro Regional Soacha, responde por la planeación, organización, ejecución y verificación de todas los subprogramas puestos en marcha, así como con el fortalecimiento administrativo y la proyección de la universidad.

DESARROLLO HUMANO

Desarrollo Humano se constituye en el eje transversal de los programas que se imparten en la Corporación Uniminuto Centro Regional Soacha, a través del proceso de interacción con los jóvenes se pretende aprovechar sus múltiples potencialidades, la capacidad de relacionarse y comunicarse hacia los demás y generar sentido de pertenencia hacia la institución universitaria. Los servicios y actividades que se desarrollan en esta área son:

- ❖ Cátedra de Formación Humana (Proyecto de vida y Liderazgo en valores)
- ❖ Orientación y Asesoría grupal e individual en campos de Psicología y Trabajo Social
- ❖ Coordinación, orientación y seguimiento del servicio del Seguro Estudiantil.
- ❖ Coordinación, evaluación y seguimiento del servicio de Cafeterías. (Calidad, servicio y precios)
- ❖ Actividades de Integración Institucional: Día de la Mujer, Día de la Secretaría, Día del Maestro, Navidad, Reuniones de Iniciación de labores con personal Docente, Administrativo, inducción a estudiantes nuevos.

CULTURA

Estimula el desarrollo de aptitudes artísticas además de facilitar su expresión, divulgación y sensibilidad hacia la apreciación del arte en todas sus manifestaciones. Los servicios y actividades que se desarrollan en esta área son:

- ❖ Desarrollo y fortalecimiento de expresiones culturales
- ❖ Cursos Complementarios: teatro, danzas, guitarra, origami.
- ❖ Franja Cultural, Jornada Cultural, Cine-foro

DEPORTES Y RECREACION

Orienta el esparcimiento mediante actividades de carácter recreativo, motivando la práctica del deporte y fomentando el espíritu de superación y la sana competencia. Los servicios y actividades que se desarrollan en esta área como son:

- ❖ Formación y desarrollo deportivo
- ❖ Cursos Complementarios: Baloncesto, Voleibol, Microfútbol.
- ❖ Grupos de Representación: Selecciones de Baloncesto, Voleibol: ramas femenina y masculina.
- ❖ Participación en campeonatos interinstitucionales e interuniversitarios Juegos Amistosos y de fogueo

SALUD

Procura el mejoramiento permanente de las condiciones ambientales, físicas y psíquicas mediante programas preventivos y correctivos que contribuyen a desarrollar su potencial humano, académico y social.

- ❖ Medicina Preventiva
- ❖ Reciclaje y Medio Ambiente

PASTORAL

En aras de complementar el proceso académico – formativo, Bienestar Institucional ofrece el grupo de pastoral como una alternativa de crecimiento espiritual y proyección de vida.

- ❖ Eucaristía
- ❖ Convivencias, Retiros Espirituales
- ❖ Grupos de oración

Comentarios y sugerencias escribir al correo



bienestarsocial@uniminuto.edu

Anexo 4 : Cartas Patrocinio

Soacha, Cundinamarca.
07 de Marzo de 2006.

Señores:

Ciudad

Cordial saludo,

La Corporación Universitaria Minuto de Dios Centro Regional Soacha, en aras de cumplir con el proyecto alternativo para el cual fue creado y sobre la base de fomentar en los estudiantes un estilo de vida saludable, desde el departamento de Bienestar Social impulsa la conformación de grupos culturales y deportivos que representen a la comunidad universitaria en eventos interinstitucionales y torneos internos.

Para tal efecto y con miras a convertirnos en la representación más comprometida a nivel deportivo y académico, nuestros estudiantes participarán en el 4to Campeonato Interregional Uniminuto a celebrarse en la Ciudad de Bello Antioquia en el mes de Octubre del presente año, seguros de alcanzar los mejores lugares de competencia y atesorarnos los mayores reconocimientos.

En este sentido conocedores de su espíritu solidario y altruista, queremos invitarlo a que se vincule en nuestro equipo de trabajo a través de su patrocinio económico o en especie (uniformes deportivos, pasajes, etc.) con los estudiantes que nos representarán en los juegos deportivos y, cumplirán con el objetivo trazado por la Regional Soacha.

Agradecemos su deferencia y esperamos contar con su apoyo, en espera de una pronta respuesta positiva se suscribe,

Cordialmente

MAYERLY MEDINA G.
Coordinadora Dpto. de Bienestar

Vo.Bo. LIBIA STELLA FRANCO V.
Director Centro Regional Soacha

Anexo 5: Convocatoria Deportes, Cultura y Pastoral

Bienestar Universitario

Te invita a que participes en las actividades culturales y deportivas

DEPORTES

FÚTBOL

Miércoles de 4:00 p.m. a 6:00 p.m.

Sábados de 1:00 p.m. a 4:00 p.m.

Lugar: Canchas de Fedenorte

MICROFÚTBOL

Lunes de 6:00 a.m. a 8:00 p.m.

Sábados de 11:00 a.m. a 1:00 p.m.

Lugar: Colegio Bolívar

VOLEIBOL

Lunes de 4:00 p.m. a 5:30 p.m.

Miércoles de 6:00 p.m. a 8:00 p.m.

Lugar: Colegio Bolívar

BALONCESTO

Lunes de 4:00 p.m. a 5:30 p.m.

Miércoles de 6:00 p.m. a 8:00 p.m.

Lugar: Colegio Bolívar

CULTURA

DANZA

Martes de 5:00 p.m. a 6:00 p.m.

Jueves de 5:00 p.m. a 6:00 p.m.

Lugar: Colegio Bolívar

TEATRO

Sábados de 8:00 a.m. a 10:00 a.m.

Lugar: Colegio Bolívar

TERTULIA

Jueves de 5:00 p.m. a 6:00 p.m.

Lugar: Patio e la Casona

PASTORAL

GRUPO DE ORACIÓN

Miércoles de 5:00 p.m. a 6:00 p.m.

Lugar: Salón 2 Casona

Anexo 6: Convocatorias Semana de la Salud

BIENESTAR UNIVERSITARIO

**TE INVITA A PARTICIPAR EN LA
BRIGADA DE LA SALUD**

**Los días 11 y 12 de Mayo
de 11 a.m. a 6 p.m.**

Lugar: Sede Académica

Te ofrecemos:

**Medicina general
Odontología
Toma de tensión arterial y masa corporal
Vacunación
Planificación Familiar y toma de Citologías
Charlas sobre Violencia Intrafamiliar, Manejo de
stress y Prevención y atención de desastres**

 **UNIMINUTO**
Corporación Universitaria Minuto de Dios

UNIMINUTO

CENTRO REGIONAL SOACHA

PIENSA EN TU BIENESTAR

**Los días 11 y 12 de Mayo
de 11 a.m. a 6 p.m.**

Se realizará

LA BRIGADA DE LA SALUD

Podrás encontrar:

**Medicina general
Odontología
Toma de tensión arterial y masa corporal
Vacunación
Planificación Familiar y toma de Citologías
Charlas sobre Violencia Intrafamiliar, Manejo de
stress y Prevención y atención de desastres**

 **UNIMINUTO**
Corporación Universitaria Minuto de Dios

BIBLIOGRAFÍA

ANDER EGG, Ezequiel. *Diccionario de Trabajo Social*. Ed. Humanitas. 1994.

Documento institucional Uniminuto Centro Regional Soacha: Proyecto Curricular del Programa (PCP 2005) de Tecnología en Comunicación Gráfica.

ICFES, Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior. *Reflexiones sobre el bienestar universitario*. 1ª edición: 2002

HELLER, Agnes. *Historia y vida cotidiana*. Colección Enlace, Editorial Grijalbo, México, D.F.

KISNERMAN-Mustieles Muñoz. *Sistematización de la Práctica de Grupo*. Ed. Lumen/Humanitas.

KISNERMAN, Natalio. *Pensar el Trabajo Social*. Ed. Humanitas. 1998.

FRANCKE, B. Marfil. *Liniamientos Metodológicos para la Sistematización en el Secretariado Rural Perú Bolivia*.

MORIN, Edgar. *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. UNESCO-Ministerio de Educación Nacional, Bogotá, 1999.

Secretaría de Planeación. Alcaldía de Soacha. Diagnóstico Municipal de Soacha. Datos estadísticos 2003.

UNIMINUTO, Corporación Universitaria Minuto de Dios. *Polisemia, Revista la Facultad de Ciencias Humanas y sociales*. 1ª Edición. Editada por Uniminuto.

