



MADAY SABAD CAMACHO BUITRAGO

ANGÉLICA MARÍA GARCÍA ZULUAGA.

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

BOGOTÁ, D.C.

2012

Tabla de contenido.

Introducción.....	1
Justificación.....	1
Experiencia sistematizada.....	2
Marco conceptual.....	4
Marco teórico.....	5
Técnicas e instrumentos.....	7
Campos de práctica y durabilidad de cada uno.....	10
Marco metodológico.....	12
Marco contextual.....	15
Marco institucional.....	16
Marco legal.....	18
Aprendizajes.....	19
Anexos.....	21
Referencias.....	47

## SISTEMATIZACIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL EN LA REGISTRADURIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL: RESULTADO DE UNA EXPERIENCIA ENTRE DILEMAS Y DESAFÍOS.

### INTRODUCCIÓN

La sistematización nos permite reconstruir la experiencia vivida y hacer una relación entre lo teórico práctico. Partiendo de lo anterior, esta sistematización se efectuó durante la práctica en la Registraduría Nacional del Estado Civil, el objetivo principal era apoyar el departamento de desarrollo integral del talento humano promoviendo el bienestar de los funcionarios como eje vector de dicho desarrollo, sin embargo, el plan de acción contemplado para el grupo de estudiantes de práctica no se implementó por los siguientes factores:

- La no existencia del área de TRABAJO SOCIAL dentro de la institución.
- La ausencia de un profesional de TRABAJO SOCIAL que permitiera el enlace entre la Registraduría y los trabajadores sociales en formación.
- Los actores implicados en la práctica profesional (Registraduría Nacional, programa de TRABAJO SOCIAL y estudiantes) no consideraron la coyuntura electoral.

El orden a seguir es: Presentación del problema de la dinámica de la práctica profesional, formulación de preguntas, sistematización de la experiencia, caracterización de las necesidades sustentada bajo marcos teóricos y metodológicos a utilizar, por último aprendizajes y conclusiones.

### JUSTIFICACIÓN

La práctica profesional nos permite validar la teoría y orientar la relación con la realidad social de esta manera entender su dinámica y contribuir al desarrollo y organización de las diferentes organizaciones de la sociedad civil, entre las que se encuentran: personas, grupos, comunidades, organizaciones, instituciones sociales en general.

De acuerdo a lo anterior, Lombana Mariño (2010) afirmó lo siguiente: los estudiantes opinan que la mayoría de trabajos que desempeñan son claves para su formación profesional y que los principales son aquellos en los cuales pueden tener contacto directo con las comunidades para conocer sus intereses y necesidades y poder plantear nuevas y más acertadas formas de intervención con las mismas. (p.11)

De acuerdo a lo anterior, el programa debe ofrecer a los estudiantes, escenarios que garanticen una formación integral, que les permita poner en práctica sus conocimientos y aprendizajes académicos desde realidades concretas para lograr sus objetivos profesionales y personales.

El interés de sistematizar la práctica en la REGISTRADURIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL del Programa de Trabajo Social de Uniminuto, tiene como fin dar a conocer algunas falencias presentadas por los actores involucrados (Registraduría, Programa y Estudiantes) al no haber previsto situaciones de riesgo en la intervención de los estudiantes, para así ofrecer educación de calidad. (Anexo 1)

## EXPERIENCIA SISTEMATIZADA

En el segundo semestre del año 2011 se da inicio a un nuevo campo de práctica profesional en la Registraduría Nacional del Estado Civil con 25 estudiantes, 24 mujeres y un hombre quienes tenían como objetivo apoyar el Departamento de desarrollo del talento humano.

El propósito de los trabajadores sociales en formación era fortalecer el Departamento de desarrollo integral del talento humano.

Se da inicio al campo de práctica coordinado por el docente Juan Manuel Ardila, el director de Departamento de desarrollo integral del talento humano Rafael Villalba y la coordinadora de convenios Gloria Lozano, cabe anotar, que la institución no contaba con trabajadora social de enlace, se realizó la

Inducción para los trabajadores sociales en formación informando desde sus antecedentes históricos, su misión, visión, actividades, dependencias y funcionarios.

A continuación, se realizó el reconocimiento y empalme de las dependencias que hacen parte del departamento: Bienestar, salud ocupacional y capacitación, en el cual se explicaron las funciones de cada una y la labor que como trabajadores sociales, podrían realizar, como parte de la contextualización, se realizó un recorrido por las Registraduría central y distrital dándonos a conocer su dinámica.

Se inicia la búsqueda de instrumentos aplicables a los funcionarios, para obtener así un acercamiento a su realidad y poder diseñar la propuesta de intervención.

Han transcurrido cuatro semanas desde el inicio de la práctica en la Registraduría, el director de Talento Humano decide no continuar con el trabajo de indagación por la coyuntura electoral que demandaba la máxima atención de todo el personal, por tanto no habría garantías de tiempo para abordar a los funcionarios en la aplicación del instrumento, ni espacio físico para los estudiantes. De esta circunstancia se decide continuar trabajando desde otros lugares ajenos a la institución como la casa de los y las estudiantes, bibliotecas y universidad en el diseño de los instrumentos.

Una vez concluida la indagación se procede a diseñar dos instrumentos de recolección de información: el primero es una encuesta de perfil sociodemográfico-ver anexo 2- y el segundo es un instrumento de observación cualitativo y cuantitativo, -ver anexo 3- los cuales corresponden a una estrategia metodológica que supone el desarrollo de dos momentos de recolección de información.

Estos instrumentos serían aplicados a los funcionarios para conocer su perfil psicosocial y obtener unos resultados que nos permitirían saber que intervención realizar.

Posteriormente se aplican los instrumentos en las diferentes sedes de la Registraduría, vale anotar que la aplicación de los instrumentos se realizó en un solo día, 24 estudiantes en 20 sedes a un total de 970 funcionarios, se tabula la información recolectada y se obtienen unos resultados (anexo 4) los cuales fueron dados a conocer a la recién contratada trabajadora social de enlace, los interlocutores y

funcionarios del departamento de desarrollo del talento humano y sus áreas, finalmente esta fue la última actividad desarrollada dentro de la práctica.

Frente a la circunstancia anterior y pretendiendo reconocer las problemáticas presentadas identificamos que no se cumplieron algunas de las expectativas de la práctica en la Registraduría ya que conforme con los objetivos planteados no se fortaleció el ámbito psicosocial de los funcionarios, no se apoyó el departamento de desarrollo del talento humano ni se aprendieron funciones propias de trabajo social por otro lado se debe rescatar que la Registraduría reconoció la necesidad de contar con el área de trabajo social dentro de su institución al realizar un convenio con el programa .

Para el programa de Trabajo Social no fue un acierto abrir este nuevo campo de acción por que presento diferentes situaciones ya justificadas a lo largo de la sistematización, los estudiantes que estaban realizando su práctica profesional al no poder realizar el apoyo al departamento promoviendo el bienestar de los funcionarios no obtuvieron la construcción deseada del conocimiento en la praxis ni tampoco un acercamiento real a la vida laboral, esta información es extraída de reuniones donde eran participes todas y todos los estudiantes de dicha práctica profesional, esta situación fue vivenciada por todos los estudiantes que se encontraban realizando su proceso de intervención profesional durante el segundo semestre de 2011.

## MARCO CONCEPTUAL

Departamento de desarrollo del talento humano: Sus principales funciones son crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo de los funcionarios. Entendiéndose que “El desarrollo es un proceso que permite a los seres humano identificar su personalidad, lograr confianza en sí mismos y conseguir una existencia digna y armoniosa. Es un proceso que libera a las poblaciones del miedo, de la pobreza y de la explotación y que hace retroceder la opresión política, económica y social. Se presenta como un proceso de crecimiento, un movimiento que toma sus raíces en la sociedad misma que está cambiando. Cartilla de inducción (2011)

Enfoque crítico: proponen una ciencia social crítica como procedimiento de reflexión que exige la participación del investigador en la acción social, así como que los participantes se conviertan en investigadores, de esta manera decidimos estar inmersas en la realidad para acercarnos a ella conocerla, reflexionar sobre la misma y transformarla. Morgan (1992)

Sistematización: la sistematización es una investigación cualitativa de enfoque crítico interpretativo que intenta describir e interpretar prácticas sociales singulares dando un lugar privilegiado al punto de vista de los autores, a la subjetividad, a la historia local, a la lógica a los sentidos que están presentes en las prácticas. Hleap (citado por Carvajal, 2007)

Sistematización: Es un proceso de reconstrucción y reflexión analítica sobre una experiencia vivida personalmente (o sobre determinados aspectos de esta), mediante el cual interpretamos lo sucedido, para comprenderlo. (Morgan, 1995, p.3)

Sistematización: la sistematización no es la pura recopilación de datos de una experiencia; sino que apunta a su ordenamiento, a encontrar relaciones entre ellos y a descubrir la coherencia interna de los procesos instaurados en la práctica se trata, por tanto, de una mirada crítica que los mismos actores realizan sobre el camino recorrido, con el fin de profundiza los conocimientos adquiridos sobre la realidad que tratan de cambiar y sobre su propia experiencia educativa. Por ello la sistematización es una tarea que tiene dimensiones teóricas. Crespo (citado por Carvajal, 2007)

Práctica profesional: Es la actividad que complementa la formación del estudiante, mediante la cual se vincula a un estudiante a una organización donde podrá realizar funciones acordes a su formación profesional esto tiene como finalidad aplicar la teoría adquirida en su proceso académico.(vicerrectoría académica, 2009).

## MARCO TEORICO

El marco teórico es el resultado de la indagación e investigación donde se recopila información necesaria para sustentar esta sistematización, de esta manera quisimos hacer una reconstrucción de la experiencia basándonos en el siguiente enfoque:

El enfoque crítico nos permite concebir la naturaleza de la realidad desde el análisis del sentir, pensar, percibir y actuar de los actores manteniendo una relación entre el investigador y el investigado de sujeto a sujeto, en este sentido la subjetividad se convierte en un medio de conocimiento y el medio de construirlo es por medio de la práctica donde se valida por medio del diálogo, observación y entrevistas como principales herramientas de investigación. (Carvajal, 2007).

Al mismo tiempo, el método conveniente para esta sistematización escogido fue el cualitativo:

- Pretende captar el significado de las cosas (procesos, comportamientos, actos).
- Su objetivo es la capacitación y reconstrucción de significado.
- Lenguaje de los conceptos y las metáforas, las narraciones y las descripciones .su lenguaje es básicamente conceptual y metafórico.
- A través de la observación reposada o de la entrevista en profundidad .su método de captar la información no es estructurado si no reflexivo y desestructurado
- Prefiere partir de los datos para intentar reconstruir un mundo cuya sistematización y teorización resulta difícil. Su procedimiento es más inductivo que deductivo.

Prefiere captar todo el contenido de experiencias y significados que se dan en un solo caso. La orientación no es particularista y generalizadora sino holística y concretizadora. (Carvajal, 2007, p.38)

Al respecto conviene decir que el método cualitativo tiene como fin en la recolección de datos obtener diferentes perspectivas acerca de las emociones, experiencias, significados de una manera subjetiva para reconocer las interacciones entre individuos, grupos y comunidades; adicional a esto, el investigador rescata datos expresados a través del lenguaje verbal y no verbal los cuales le son útiles para el análisis de la situación. A modo de conclusión, el método cualitativo puede definirse como un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo visible. (Sampieri et al., 2007).



## TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron son la encuesta socio demográfica que fue aplicada a todos los funcionarios de la Registraduría central, distrital y auxiliares, con el fin de conocer la realidad de cada uno de ellos y tener un acercamiento en cuanto al clima laboral que maneja la Registraduría, Esta herramienta estaba conformada por 55 preguntas, organizadas en información personal, escolar, económica, familiar, de salud, laboral, recreación y tiempo libre. (Anexo 2)

La herramienta de observación que fue aplicada por cada uno de los practicantes en cada Registraduría auxiliar, tuvo como fin tener un acercamiento a la realidad del diario vivir en la Registraduría en cuanto a atención y condiciones laborales. (Anexo 3)

Adicional a lo anterior para esta sistematización como instrumento de recolección y verificación de información se realizó una entrevista dirigida a quien fue coordinadora de practica desde que iniciaron las prácticas en el año 2004 hasta el 2009 ,la profesora Martha Lombana ,esto con el fin de conocer los campos de acción y de esta manera, poder iniciar un proceso de indagación y análisis de la información para obtener unos resultados que nos permitirán dar cuenta de la durabilidad de cada campo y un posible porque de la misma. (Anexo 5)

Práctica en UNIMINUTO:

LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS, cuenta entre sus programas académicos profesionales con el de Trabajo Social, el Programa de Trabajo social forma profesionales de las ciencias sociales con enfoques y visión económico y de gestión comunitaria que les permite participar e intervenir en procesos comunitarios, en procesos de formulación de programas y proyectos sociales y en procesos de formación de políticas sociales

Los trabajadores sociales de UNIMINUTO son profesionales comprometidos con la realidad social, competentes para comprenderla, analizarla e interpretarla y con plena convicción de ser formadores y hacedores de comunidad y constructores de tejido social que sirva de base a la transformación de nuestra sociedad. *Trabajo social (2012)*

En UNIMINUTO Un estudiante puede inscribir práctica profesional solo cuando haya aprobado al menos el 60% del número de créditos totales de su carrera. De cualquier forma, el estudiante deberá cumplir también con los requisitos de selección que haya determinado la empresa que está requiriendo al estudiante en práctica profesional.

Para inscribir el curso de Práctica Profesional en el sistema BANNER, el estudiante debe haber sido ya seleccionado y admitido por la empresa en donde va a realizar la práctica profesional. Esto significa que la Unidad Académica debe proveer los mecanismos de información y asesoría necesarios para que los estudiantes estén adecuadamente informados y preparados para cumplir con este requisito.

La inscripción del curso en el sistema BANNER la harán directamente los Coordinadores de Práctica Profesional, de tal forma que se asegura que solo inscriben el curso aquellos estudiantes que cumplen con el requisito de créditos mínimos aprobados y que ya hayan sido admitidos por la empresa que oferta la práctica profesional.(Vicerrectoría académica,2009,p.6)

Es la actividad que complementa la formación del estudiante, mediante la cual se vincula a un estudiante a una organización donde podrá realizar funciones acordes a su formación profesional esto tiene como finalidad aplicar la teoría adquirida en su proceso académico.(vicerrectoría académica, 2009). Modalidades de prácticas en UNIMINUTO:

La práctica profesional se puede desarrollar bajo cualquiera de las siguientes

a. Investigación: Bajo esta modalidad el estudiante se debe vincular a un semillero de investigación de UNIMINUTO o de otra institución y participar en un proyecto de investigación. Dicho proyecto debe pertenecer a un grupo de investigación registrado en COLCIENCIAS.

b. Emprendimiento Social: En esta modalidad el estudiante tiene dos alternativas. La primera es vincularse a una organización social o comunitaria que tenga convenio con UNIMINUTO, para realizar en ella una labor afín con su carrera de estudio. La segunda es vincularse con un Centro o Escuela de UNIMINUTO para trabajar dentro de un proyecto específico de proyección social o para desarrollar desde allí su propio emprendimiento social, de acuerdo a los términos de referencia que indique cada

Centro o Escuela. Para esta modalidad, UNIMINUTO deberá facilitar la continuidad de las actividades que el estudiante realizó en su Práctica en Responsabilidad Social, si éste así lo desea.

c. Emprendimiento Empresarial: En esta modalidad el estudiante tiene dos opciones. La primera es vincularse a una empresa privada o pública y desempeñar unas funciones profesionales en ella. La segunda es trabajar sobre su propio emprendimiento empresarial. Para esto, el estudiante debe estar debidamente inscrito en un programa de emprendimiento de UNIMINUTO o de otra entidad.

d. Docencia: Con esta modalidad el estudiante se vincula a cualquier Unidad Académica de UNIMINUTO, o con cualquier institución educativa que tenga un convenio firmado con UNIMINUTO, para realizar funciones de apoyo a la docencia. Su figura será la de Monitor Académico y sus tareas estarán relacionadas con asistencia a un profesor específico en sus materias de pregrado, preparación de clases, tutorías a estudiantes y elaboración de materiales para las clases. Las materias sobre las cuales va a trabajar el estudiante en práctica profesional, deben ser del componente profesional o profesional complementario de su plan de estudios. Las materias de los demás componentes podrán tener monitores pero sin validez como práctica profesional. Para los estudiantes de los programas de Licenciatura, la modalidad de docencia no tendrá necesariamente la figura de monitoria académica y la facultad de educación establecerá unas condiciones específicas para esta modalidad.

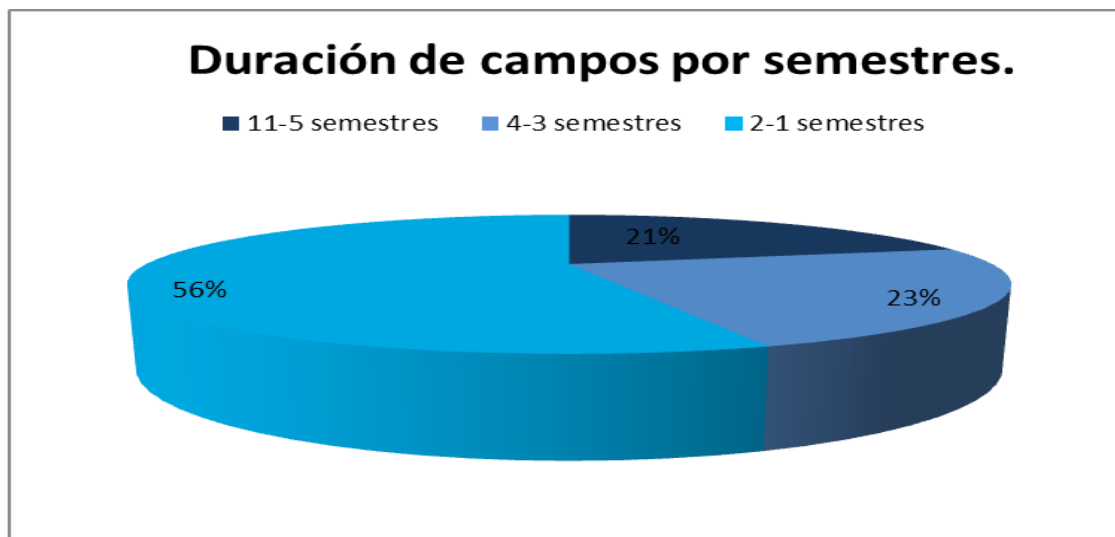
Los estudiantes de todas las carreras de pregrado pueden acceder a cualquier modalidad de práctica profesional y ninguna Facultad o Unidad Académica podrá colocar condiciones que limiten la libre escogencia por parte del estudiante. (Vicerrectoría académica, 2009, p.2).

Campos de prácticas y durabilidad de cada uno.

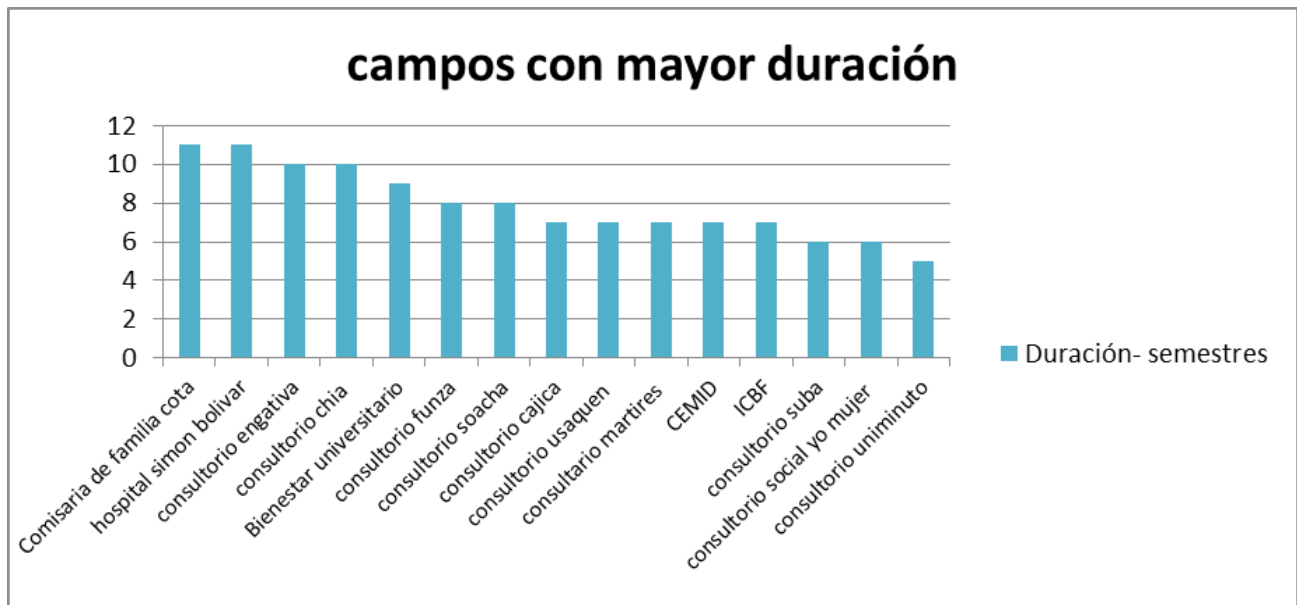
Se considera importante conocer los antecedentes de las prácticas profesionales dentro del programa de TRABAJO SOCIAL, en sus diez años y los resultados obtenidos, para tener un punto de comparación, dadas las circunstancias presentadas durante el proceso de la praxis en la

REGISTRADURIA NACIONAL y posiblemente encontrar relación entre las prácticas que presentaron falencias.

La construcción de las presentes graficas es el resultado de una recopilación de información sobre los campos de práctica profesional dentro del programa de TRABAJO SOCIAL desde el segundo semestre del 2004 hasta segundo semestre del 2011 con el fin de dar a conocer la durabilidad de cada uno y de esta manera analizar, conocer y ser propositivas frente a las posibles falencias o fortalezas de los campos.

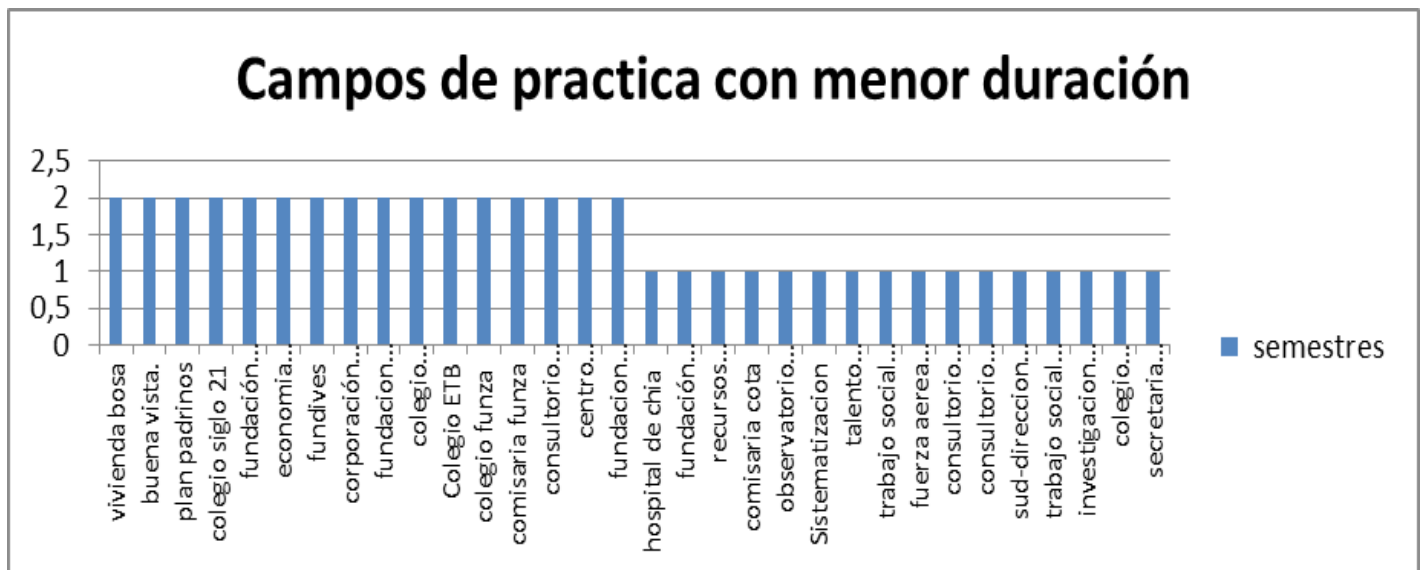


En la anterior grafica se demuestra que la mayor cantidad de prácticas duran únicamente de 1 a dos semestres lo cual no es lo apropiado ya que su permanencia y continuidad permitirá lograr un posicionamiento real de la profesión en los diferentes campos y así mismo más posibilidades de intervención de otros practicantes permitiendo que la actuación profesional tenga un proceso más largo y pueda dar mayores garantías en la satisfacción de expectativas de todos los actores involucrados. Adicional a lo anterior se debe reconocer que los campos de práctica pueden ser cerrados por diferentes motivos entre los que se destacan: no cumplimiento de los acuerdos y cambios de funcionarios en los campos de práctica



En esta segunda grafica se expresa que la mayoría de campos de practica que permanecen por un periodo igual o superior a 5 semestres es el consultorio social este dato nos permite decir que aunque el enfoque del programa pretenda ser comunitario ,nos presenta como practica más exitosa un practica de intervencion en metodo de caso,adicional a esto el consultorio social tiene una estructura muy esacta y permite que las funciones del practicante sean propias del trabajador social, lo interesante es que se pueda actualizar en la intervencion ya que el trabajador social a adquirido un nuevo concepto y y debe

competir con nuevos y llamativos campos de intervencion



como tercera y ultima grafica nos muestra que de un total de 74 campos de practica abiertos a lo largo de 9 años , son 32 practicas las que han durado entre uno y dos semestres ,por lo tanto se hace necesario re pensar en las garantias que se tienen para la apertura y continuidad de los campos de practica ya que no estan siendo suficientes .

## MARCO METODOLÓGICO

Dados los resultados de la práctica profesional surgieron algunas preguntas que nos motivaron a realizar esta sistematización ¿Cuál es el imaginario de las instituciones frente al trabajo social? ¿Qué importancia tiene el trabajo social dentro de la Registraduria? ¿Por qué no existe un trabajador social dentro de la institución? ¿Conociendo la dinámica de la institución por que abrir un campo de practica en procesos electorales? de esta forma el objetivo se enfocó en dar cuenta de aquellas dificultades

presentadas por las instituciones responsables del quehacer de las y los practicantes de la Universidad Minuto de Dios en su correcto accionar, ejecutar y gestionar dentro de la REGISTRADURIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL, se hace necesario relacionar lo anterior con la sistematización dado que según Carvajal Burbano (2005) “la sistematización es un proceso teórico y metodológico que, por medio de la recuperación e interpretación de la experiencia, de su construcción de sentido, de una reflexión y evaluación crítica de la misma pretende elegir conocimiento y orientar otras experiencias para mejorar las prácticas sociales” de esta manera daremos a conocer el por qué no se cumplieron algunas de las expectativas de la intervención en la práctica profesional en la REGISTRADURIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL en el periodo 2011-2

De esta manera, se realizó un estudio de tipo descriptivo, con la intención de analizar y describir los distintos fenómenos encontrados a lo largo de la práctica profesional en la REGISTRADURIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL, el argumento de la selección se fundamentó en que los estudios descriptivos buscan especificar en ciertos contextos, las cualidades o características particulares o consideradas importantes de las personas, grupos o comunidades en un proceso de análisis esto también se emplea para otros fenómeno que hallan requerido de un análisis, obteniendo como resultados

13

Características sobre diferentes situaciones. Para el desarrollo de nuestra sistematización, decidimos complementar entre si las metodologías propuestas por Carlos Crespo y Jose Hleap como representante de la CEAAL dado que ambos exponentes proponen una construcción crítica de la sistematización y nos permiten integrar diferentes tiempos en el desarrollo del proceso, a continuación se presentan un cuadro comparativo de los dos elementos metodológicos propuestos para la sistematización de la experiencia:

CARLOS CRESPO	CEAAL (JOSE HLEAP)
---------------	--------------------



<p>1. registrar la experiencia y recopilar la información.</p> <p>2. elaborar un marco de análisis.</p> <p>3. diseñar un procedimiento organizado de trabajo.</p> <p>4. crear espacios y fijar momentos para una reflexión.</p> <p>5. nombrar un equipo responsable de las tareas de sistematización.</p>	<p>1. caracterización de las necesidades.</p> <p>2. especificación de los ámbitos y aspectos del trabajo.</p> <p>3. prefiguración de los productos para satisfacer las necesidades.</p> <p>4. construcción o adaptación de los esquemas metodológicos.</p> <p>5. especificación de la información relevante.</p> <p>6. elaboración de los instrumentos.</p> <p>7. obtención y ordenamiento de la información.</p> <p>8. construcción colectiva de los productos buscados.</p> <p>9. socialización de los productos.</p> <p>10. instrumentación de los resultados para su inserción en la práctica.</p>
---	--

De acuerdo con lo anterior se realiza la integración de las metodologías utilizando diferentes tiempos para lograr el desarrollo del proceso:

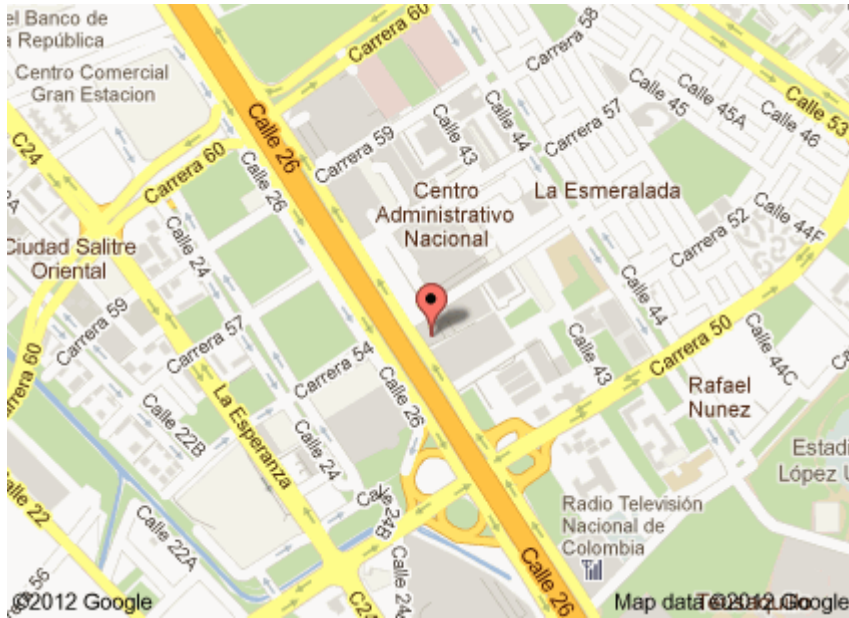
1. Marco de análisis.

2. Caracterización de las necesidades
3. Especificación de los ámbitos y aspectos del trabajo.
4. Obtención registro y ordenación primaria de la información a nivel de la descripción de los hechos y actividades.
5. Especificación de la información relevante.
6. Elaboración de los instrumentos para la identificación y registro de la información significativa.
7. Analizar el papel jugado por cada uno de los elementos.
8. Responder a los por qué?
9. Socialización de los productos para su retroalimentación

## MARCO CONTEXTUAL

Tiene como fin Contextualizar al lector a cerca del escenario de práctica en la REGISTRADURIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL: Está ubicada Teusaquillo es la localidad número 13 del Distrito Capital de Bogotá. Se encuentra en el centro geográfico de la ciudad, al noroccidente del centro histórico. Es un territorio completamente urbanizado, que aun así tiene muchas zonas verdes en sus parques metropolitanos, la Ciudad Universitaria y en algunas avenidas principales. También como varios canales de ríos pequeños como el Arzobispo y el Salitre.

Además de la zona residencial, hay variados establecimientos comerciales, de entretenimiento y de servicios, tanto de economía como de administración pública. Los centros educativos son en su mayoría privados y cuenta con instituciones técnicas y universitarias de primer nivel. *Red ambiental* (2012)



*Cartilla de inducción (2011)*

## MARCO INSTITUCIONAL

LA REGISTRADURIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL es una institución descentralizada encargada del registro y documentación de los ciudadanos, así como la convocatoria y organización electoral.

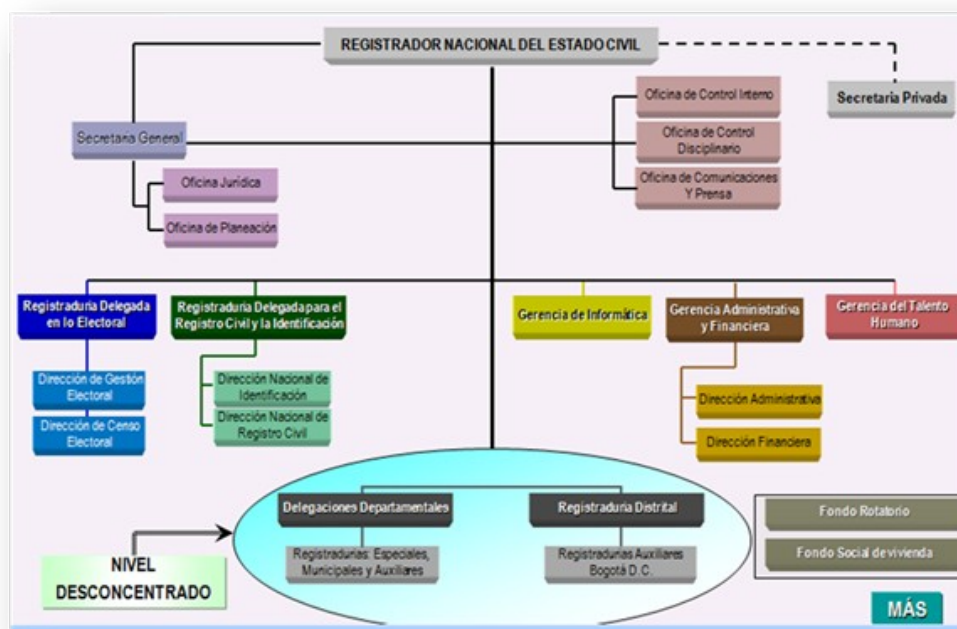
El Registrador Nacional del Estado Civil será escogido por los presidentes de: la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado, mediante concurso de méritos según la Ley, por un periodo de 4 años.

VISION: La Registraduría Nacional del Estado Civil será una Institución reconocida por la ciudadanía colombiana, por su excelencia en la prestación de los servicios a su cargo, garantizando la facilidad de acceso a toda la población, mediante la utilización de tecnologías modernas y el compromiso de sus funcionarios en la consolidación de un sistema de registro civil e identificación ágil, confiable y transparente, en la expedición de los documentos de identidad y la oportunidad, transparencia y eficiencia en la realización de los procesos electorales.

MISION: Es misión de la Registraduría Nacional del Estado Civil, garantizar la organización y transparencia del proceso electoral, la oportunidad y confiabilidad de los escrutinios y resultados electorales, contribuir al fortalecimiento de la democracia mediante su neutralidad y objetividad, promover la participación social en la cual se requiere la expresión de la voluntad popular mediante sistemas de tipo electoral en cualquiera de sus modalidades, así como promover y garantizar en cada evento legal en que deba registrarse la situación civil de las personas, que se registren tales eventos, se disponga de su información a quien deba legalmente solicitarla, se certifique mediante los instrumentos idóneos establecidos por las disposiciones legales y se garantice su confiabilidad y seguridad plenas.

*Registraduria nacional del estado civil (2000)*

La estructura organizacional de la REGISTRADURIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL está conformada de la siguiente manera:



*Cartilla de inducción (2011)*

En este marco se hace la recopilación de las leyes que avalan la educación superior, en Colombia la educación es reglamentada por la Ley 30 de 1992 junto con la Ley 115 de 1994, que establecen que la Educación Superior debe ser servicio público cultural, es utilizada en instituciones de Educación Superior clasificadas por la ley en Instituciones Técnicas Profesionales, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas y Universidades.

Ley 115 de Febrero 8 de 1994

Por la cual se expide la ley general de educación.

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

DECRETA:

Artículo 8º.- *La sociedad.* La sociedad es responsable de la educación con la familia y el Estado. Colaborará con éste en la vigilancia de la prestación del servicio educativo y en el cumplimiento de su función social.

La sociedad participará con el fin de:

- a) Fomentar, proteger y defender la educación como patrimonio social y cultural de toda la Nación;
- b) Exigir a las autoridades el cumplimiento de sus responsabilidades con la educación;
- c) Verificar la buena marcha de la educación, especialmente con las autoridades e instituciones responsables de su prestación;
- d) Apoyar y contribuir al fortalecimiento de las instituciones educativas;
- e) Fomentar instituciones de apoyo a la educación.

Artículo 91°.- *El alumno o educando.* El alumno o educando es el centro del proceso educativo y debe participar activamente en su propia formación integral. El Proyecto Educativo Institucional reconocerá este carácter. *Ley 115 (1994)*

## TÍTULO V, DE LOS EDUCANDOS, CAPÍTULO 1

ARTICULO 92. Formación del educando. La educación debe favorecer el pleno desarrollo de la personalidad del educando, dar acceso a la cultura, al logro del conocimiento científico y técnico y a la formación de valores éticos, estéticos, morales, ciudadanos y religiosos, que le faciliten la realización de una actividad útil para el desarrollo socioeconómico del país. *Ministerio de educación (1994)*

Los establecimientos educativos incorporarán en el Proyecto Educativo Institucional acciones pedagógicas para favorecer el desarrollo equilibrado y armónico de las habilidades de los educandos, en especial las capacidades para la toma de decisiones, la adquisición de criterios, el trabajo en equipo, la administración eficiente del tiempo, la asunción de responsabilidades, la solución de conflictos problemas y las habilidades para la comunicación, la negociación y la participación. *Alcaldía mayor de Bogotá (1994)*

## APRENDIZAJES

Las conclusiones finales arrojadas por esta sistematización de la práctica en la REGISTARDURIA NACIONAL en el aspecto académico fueron positivas en tanto que se da a conocer la realidad que se puede ostentar en un campo de práctica reconociendo que cada uno presenta una dinámica particular y la necesidad de conocer diferentes factores que puedan llegar a afectar el desarrollo de la praxis, adicional a esto esta sistematización permite generar una retroalimentación dentro del programa de TRABAJO SOCIAL acerca de los campos de práctica profesional y su viabilidad, también se pretende manifestar la importancia de la relación entre la teoría –praxis para que los estudiantes puedan llevar a cabo la aplicación de la teoría en el actuar y en su acercamiento laboral.

Adicional a lo anterior esta sistematización junto con la práctica profesional nos permitió obtener los siguientes aprendizajes personales: abrir campos de práctica requiere de compromiso y responsabilidad es así como

debemos asumir una postura crítica, propositiva y argumentativa frente a nuestro actuar profesional, la necesidad de que se conozca y se posición el TRABAJO SOCIAL en los diferentes escenarios es indispensable ya que esto facilita la ejecución de nuestras labores, no se puede desconocer que es fundamental en la formación académica la realización de la práctica. Es así como llegamos a determinar que no es apropiado que un proceso dependa de un ejecutor en particular ya que el proceso se vería afectado dado el caso que este decidiera desertar del mismo obteniendo como efecto un proceso fallido habría que decir también que es oportuno llevar un seguimiento del cumplimiento de los acuerdos de la práctica con el quehacer de los estudiantes.

finalmente ,como propuestas personales se sugiere que para una apertura y continuidad de un campo de práctica profesional, este tenga un estudio más específico para verificar su viabilidad y sostenibilidad además de garantizar el fortalecimiento de las habilidades y competencias de la profesión, de esta manera cumplir las expectativas de los actores involucrados ,también es recomendable tener en cuenta la opinión de los estudiantes que hicieron parte de los campos de práctica para conocer su perspectiva frente a la experiencia obtenida ,a partir de esto ,abrir nuevos campos de acción donde el quehacer del trabajador social permita incursionar en nuevos escenarios donde la duración de esta sea más extensa y permita el conocimiento total del contexto, este proceso siempre debe ir acompañado de un trabajador social de enlace.



**REGISTRADURÍA  
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

45411

**CONVENIO DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL No. DE 2011,  
CELEBRADO ENTRE LA REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL Y  
LA CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS UNIMINUTO.**

Los suscritos, **CARLOS ERNESTO CAMARGO ASSIS** mayor de edad, vecino de Bogotá D.C., identificado con la Cédula de Ciudadanía No. 79.950.422 expedida en Bogotá Cundinamarca, quien obra en nombre y representación de la **REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**, en su calidad de Secretario General, nombrado mediante Resolución 5607 del 19 de Septiembre de 2008 y posesionado con Acta RC113/08 del 22 de Septiembre de dos mil ocho (2008), quien en adelante para los efectos del presente convenio se denominará **LA REGISTRADURÍA** y por la otra, **BERNARDO NIETO SOTOMAYOR** mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía No.17.124.784 expedida en Bogotá, en su calidad de Decano de la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, quien mediante Resolución Rectorial No.120 del 8 de Febrero de 2011 fue delegado para firmar los convenios marco de práctica y contratos de práctica y de aprendizaje y quien par los efectos del presente convenio se denominará **UNIMINUTO**, entidad domiciliada en Bogotá D.C., con Personería Jurídica reconocida mediante Resolución No. 10345 de Agosto 1 de 1990 emanada del Ministerio de Educación Nacional, hemos acordado celebrar el presente convenio interinstitucional que se regirá por las cláusulas que en adelante se expresan, previas las siguientes consideraciones: **1:** Que **UNIMINUTO** estableció como parte del currículo de sus diferentes carreras, la obligación para los estudiantes de la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, de llevar a cabo el semestre de prácticas universitarias, que en adelante se denominará **LA PRACTICA**. **2 :** Que **UNIMINUTO** y **LA REGISTRADURÍA** entienden **LA PRACTICA** como la aplicación del conocimiento teórico en un contexto social, en donde los estudiantes realizan la aplicación del repertorio teórico aprendido durante su carrera a una realidad social de una comunidad. **3:** Que **LA REGISTRADURÍA** reconoce y entiende el carácter académico y formativo de **LA PRACTICA** y está dispuesta a brindar apoyo y espacio institucional para tales efectos a **UNIMINUTO**, a través de la Gerencia del Talento Humano. **4:** Que los estudiantes que adelanten **LA PRACTICA** están debidamente inscritos en **UNIMINUTO** y por lo tanto, se acogen a los derechos y deberes derivados de esta circunstancia. **5:** Que mediante la Resolución No. 2777 del 20 de junio de 2000, proferida por el Registrador Nacional del Estado Civil, se estableció el Sistema de Pasantías y su respectivo procedimiento en la Registraduría Nacional del Estado Civil. Teniendo en cuenta lo anterior, las partes acuerdan las siguientes cláusulas: **PRIMERA.** **OBJETO:** **UNIMINUTO** se compromete a poner a disposición de la **REGISTRADURÍA**, a los estudiantes escogidos por ésta, quienes en adelante se denominarán **LOS PRACTICANTES**, de acuerdo con el proceso de selección que adelanten las dos entidades de forma conjunta, para que desarrollen las funciones de apoyo y asistencia que se establezcan dentro del proceso de desempeño, explicado en la cláusula segunda del presente convenio. **SEGUNDA: TÉRMINOS DE LA EJECUCIÓN Y PROCESO DE DESEMPEÑO:** A este convenio accederán los estudiantes de últimos semestres de los diferentes programas y en este caso de Trabajo Social, quienes cumplirán con una actividad horaria de veinticuatro (24) horas diurnas semanales en los días lunes, martes y jueves, durante un semestre académico, en las instalaciones de la **LA REGISTRADURÍA** o donde esta lo designe, en la ciudad de Bogotá. La práctica tendrá una duración de seis (6) meses al término de los cuales, se vinculará un nuevo estudiante. El número de estudiantes que **LA REGISTRADURIA** seleccione semestralmente para realizar las prácticas, se determinará previamente por la **REGISTRADURÍA** quien informará a **UNIMINUTO** y al área o dependencia a la cual ha sido asignado el practicante de acuerdo a la naturaleza general de actividad que desarrollará. **PARÁGRAFO:** Las actividades del practicante se sujetarán a las disposiciones de **LA REGISTRADURÍA** y a lo establecido en el reglamento de la práctica de **UNIMINUTO**. Los alcances y resultados específicos de la práctica, para **LOS PRACTICANTES**, estarán enmarcados dentro del proceso de desempeño que se determina en las siguientes fases: **FASE UNO: CONTEXTO DEL PROYECTO.**- Constituye el marco de referencia de las actividades que serán desarrolladas por **LOS PRACTICANTES** dentro de **LA REGISTRADURÍA**, el cual será dado a conocer por ésta





**REGISTRADURÍA  
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

**CONVENIO DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL No. DE 2011,  
CELEBRADO ENTRE LA REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL Y  
LA CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS UNIMINUTO.**

en la etapa de selección de LOS PRACTICANTES. FASE DOS: PLAN DE ACTIVIDADES.- Determina las fases y etapas dentro de las cuales LOS PRACTICANTES se comprometen a desarrollar las actividades objeto de LA PRÁCTICA. FASE TRES: TUTORÍAS.- Constituyen las reuniones entre LOS PRACTICANTES, el profesor-tutor que le asigne UNIMINUTO y el profesional que designe por escrito LA REGISTRADURÍA durante el desarrollo de LA PRÁCTICA, con el objeto de asistir, asesorar y evaluar el desempeño de LOS PRACTICANTES en las fechas que señale UNIMINUTO. FASE CUATRO: EVALUACIÓN FINAL DEL DESEMPEÑO: En esta fase LOS PRACTICANTES, el profesor-tutor asignado por UNIMINUTO y el profesional de LA REGISTRADURÍA, realizarán una evaluación final de los resultados y logros de LA PRÁCTICA. En esta reunión el profesional responsable de LA PRÁCTICA emitirá un concepto técnico del desarrollo de ésta y el profesor-tutor la calificará. TERCERA: OBLIGACIONES DE UNIMINUTO. UNIMINUTO se compromete a: 1) Programar semestralmente una reunión de coordinación de prácticas con LA REGISTRADURÍA. 2) Entregar al encargado de LA REGISTRADURÍA las hojas de vida de los candidatos que se presentaron para el desarrollo de LA PRÁCTICA. 3) Asignar un profesor-tutor de UNIMINUTO para asesorar y asistir al practicante y para que en general sirva de canal de comunicación entre LA REGISTRADURÍA y UNIMINUTO respecto de la PRÁCTICA. 4) Citar a LOS PRACTICANTES en el lugar y fechas establecidas por LA REGISTRADURÍA, dentro del proceso de selección e inducción de LA PRÁCTICA. 5) Atender las inquietudes que manifieste LA REGISTRADURÍA, para el buen desarrollo de LA PRÁCTICA. 6) Asumir la responsabilidad académica y curricular de la práctica. CUARTA: OBLIGACIONES DE LA REGISTRADURÍA. LA REGISTRADURÍA se compromete a través de la dependencia asignada a: 1) seleccionar, e inducir a LOS PRACTICANTES para el desarrollo de LA PRÁCTICA. El proceso de selección por parte de LA REGISTRADURÍA será adelantado a partir de las hojas de vida entregadas por UNIMINUTO, a la Coordinadora delegada de la Gerencia del Talento Humano 2) Acompañar en el proceso de desempeño a LOS PRACTICANTES, a través del profesional que se designe para tales efectos, así como evaluar los resultados del estudiante para notificarlos periódicamente a UNIMINUTO, de acuerdo con los parámetros y fechas señaladas en el documento "FORMATO DE EVALUACIÓN", que hace parte integral de este convenio y se debe anexar semestralmente al mismo. 3) Expedir por parte de la Gerencia del Talento Humano de la REGISTRADURÍA en caso necesario, la certificación de la realización de LA PRÁCTICA cuando LOS PRACTICANTES la culminen, de acuerdo con las condiciones establecidas por la LA REGISTRADURÍA y siempre y cuando se hayan cumplido adecuadamente las actividades objeto de LA PRÁCTICA. 4) Dar el tiempo necesario para que el estudiante cumpla con sus obligaciones académicas externas. QUINTA: SITUACION DE LOS PRACTICANTES. La actividad que desempeñe el practicante, constituye parte de los requisitos exigidos por UNIMINUTO dentro de su reglamento académico. Son obligaciones del practicante: 1) Desarrollar las tareas indicadas por LA REGISTRADURÍA. 2) Cumplir con los reglamentos académicos y disciplinarios establecidos por LA UNIMINUTO; así mismo, mantener excelente conducta, disciplina y esmerarse por las buenas relaciones con los funcionarios, sus compañeros y coordinadores tanto de UNIMINUTO como de LA REGISTRADURÍA. 3) Guardar la reserva necesaria sobre los asuntos que le sean encomendados. Para todos los efectos legales, las tareas que desarrollen los practicantes en ningún momento constituyen el ejercicio de función pública alguna. Es claro para el estudiante, como para LA REGISTRADURÍA y UNIMINUTO, que la vinculación de practicantes no constituye en manera alguna, relación laboral y que en ningún momento y bajo ninguna forma existe relación de subordinación, o dependencia, como tampoco genera el pago de remuneración alguna, como salarios, prima y demás prestaciones laborales. SEXTA: DURACIÓN.- La duración del presente convenio será por el término de un (1) año, contado a partir del perfeccionamiento del mismo. PARÁGRAFO: Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán prorrogar el término de duración del presente convenio, por períodos de igual duración, previa comunicación de intención de UNIMINUTO de



**REGISTRADURÍA  
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL**

**CONVENIO DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL No. DE 2011,  
CELEBRADO ENTRE LA REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL Y  
LA CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS UNIMINUTO.**

**REGISTRADURÍA. SÉPTIMA: CAUSALES DE TERMINACIÓN:** El presente convenio se terminará definitivamente y cesarán las obligaciones de que trata el mismo en los siguientes casos: 1. Imposibilidad sobreviniente del objeto. 2. Acuerdo mutuo entre las partes. 3. Incumplimiento de las obligaciones por alguna de las partes. 4. Por decisión unilateral de alguna de las partes, previo aviso por escrito con una antelación no inferior a sesenta días (60) días calendario, a la fecha de expiración. 5) Por mala conducta de los practicantes, 6) cuando se presenten deficiencias en el desempeño de los practicantes, 7) por problemas que dificulten el normal desarrollo de la práctica y por las demás causales de terminación que prevea la ley. **PARÁGRAFO:** La carencia de estudiantes o ausencia de cupos para su ubicación en la práctica, no generará la terminación del convenio, sino una simple suspensión del mismo hasta que sea factible reiniciarlo con nuevos estudiantes o nuevos cupos. **OCTAVA: PERIODO DE TERMINACION SEMESTRAL ACADEMICA: UNIMINUTO** se obliga con LA REGISTRADURÍA a realizar el proceso de preselección de candidatos, previamente a la terminación del semestre académico, de modo que no exista traumatismo en las labores asignadas al nuevo practicante. De la misma forma, el practicante vinculado se compromete a realizar el empalme de las actividades con su sucesor y a disponer del tiempo suficiente si fuese necesario una vez terminado el tiempo de LA PRÁCTICA. **NOVENA: SEGURIDAD SOCIAL: UNIMINUTO** se obliga a que los estudiantes que presente se hallen debidamente inscritos en un Programa de Salud de que trata la Ley 100 de 1993. Sin este requisito no se admitirá ningún estudiante. La Registraduría Nacional del Estado Civil no asumirá responsabilidad alguna por hechos derivados de accidentes que se puedan presentar durante las prácticas, ni por enfermedades adquiridas durante las mismas y de otros de similar naturaleza. En todo caso estas obligaciones serán de cargo exclusivo de UNIMINUTO. **DÉCIMA: MODIFICACIONES:** Toda modificación al presente convenio deberá constar por escrito. **DÉCIMA PRIMERA: PERFECCIONAMIENTO** El presente convenio se perfeccionará con la suscripción del mismo por las partes que en el intervienen y no requiere publicación en el Diario Único de Contratación Pública conforme al Decreto 2150 de 1995. Para constancia firman en Bogotá, D. C., a los quince (15) días del mes de junio del año dos mil (2011).

Por LA REGISTRADURÍA

*Carstenhamayo Obis*  
SECRETARIO GENERAL

Por LA UNIVERSIDAD

*Gerardo Nieto P.*  
DECANO AUTORIZADO



# ENCUESTA DIAGNÓSTICO SOCIODEMOGRÁFICO

Estimado colaborador de la Registraduría Nacional del Estado Civil:

Es para nosotros de suma importancia que usted se haga participe en el proceso de Diagnóstico sociodemográfico de nuestra entidad por medio de la realización de esta encuesta. Es fundamental resaltar que los datos que usted ingrese en este documento serán de total confidencialidad; por esta razón requerimos de su colaboración para que las respuestas consignadas en esta encuesta sean verídicas y claras. El procedimiento a seguir es seleccionar una sola opción; en caso de que la respuesta no se ajuste el 100% a su contexto, elija la opción que más se aproxime a su realidad.

**Esta encuesta es ANÓNIMA y no debe tener tachones ni enmendaduras**

## I. INFORMACIÓN PERSONAL Y ESCOLAR II. INFORMACIÓN ACERCA DE SU ECONOMÍA

Edad: \_\_\_\_\_  
Lugar de Nacimiento: \_\_\_\_\_

**Marque con una X**

Género: Masculino \_\_\_ Femenino \_\_\_  
Estado Civil: Soltero(a) \_\_\_ Casado(a) \_\_\_ Unión Libre \_\_\_  
Divorciado(a) \_\_\_ Viudo(a) \_\_\_  
Indique con una X la localidad en la que se encuentra ubicado su lugar de residencia:

1 Usaquén 6 Tunjuelito 11 Suba 16 Puente Aranda 2 Chapinero 7 Bosa 12

Barrios Unidos 17 La Candelaria 3 Santafé 8 Kennedy 13 Teusaquillo 18

Rafael Uribe U. 45. Cristóbal 9 Fontibón 14 Los Mártires 19 Ciudad Bolívar.

5 Usme 10 Engativá 15 Antonio Nariño 20 Sumapaz. Otro

Municipio \_\_\_\_\_ Departamento \_\_\_\_\_

Marque con una X el último estudio cursado:

**Primaria** \_\_\_ **Secundaria:** \_\_\_

**Educación Superior:** Técnico \_\_\_ Tecnólogo \_\_\_ Profesional \_\_\_

Especialización \_\_\_ Maestría \_\_\_ Doctorado \_\_\_

otro \_\_\_ ¿Cuál? \_\_\_\_\_ Completo \_\_\_ Incompleto \_\_\_

Forma de Tenencia de Vivienda:

Propia \_\_\_ Arriendo \_\_\_ Sub arriendo \_\_\_

Por posesión \_\_\_ Familiar \_\_\_

Tipo de vivienda:

Casa \_\_\_ Apartamento \_\_\_ Casa lote \_\_\_ Finca \_\_\_ Habitación \_\_\_  
Otro \_\_\_ ¿Cuál? \_\_\_\_\_

¿En qué estrato socioeconómico se encuentra su lugar de residencia?

Estrato 1 \_\_\_ Estrato 2 \_\_\_ Estrato 3 \_\_\_ Estrato 4 \_\_\_ Estrato  
5 \_\_\_ Estrato 6 \_\_\_

¿Qué obligaciones financieras tiene?

Crédito bancario \_\_\_ Tarjetas de crédito \_\_\_

Crédito Hipotecario \_\_\_ Préstamos de Particulares \_\_\_

Otro \_\_\_ ¿Cuál? \_\_\_\_\_

¿Cuál es el rango que se ajusta a la suma de sus salarios mínimos mensuales legales vigentes?

\$535.600-\$1'071.200 \_\_\_ \$3'749.200-\$4'284.800 \_\_\_

\$1'606.800-\$2'142.400 \_\_\_ \$4'820.400-\$5'356.000 \_\_\_

\$2'678.000-\$3'213.600 \_\_\_ \$5'891.600- \$6'427.200 \_\_\_

Más de \$6'962.800 \_\_\_

¿Cuánto suma en dinero sus gastos mensuales?

\$ \_\_\_\_\_

13. ¿Cuánto suman los ingresos mensuales de su núcleo familiar?

\$ \_\_\_\_\_

14. ¿Cuánto suman los egresos de su núcleo familiar?

\$ \_\_\_\_\_

15. ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?

\_\_\_\_\_

### III. INFORMACIÓN FAMILIAR

16.A Continuación relacione los datos de las personas con las que usted convive.

**Edad** **Género** Masculino(M) Femenino(F) **Parentesco** **Escolaridad**  
**Ocupación** 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 **Si no tiene hijos por favor pasar a la pregunta numero 19**

17. Mientras usted labora ¿Quién se encarga del cuidado de su(s) hijo(s)?  
 Niñera\_\_\_ Institución\_\_\_ Algún familiar\_\_\_ Otros\_\_\_ ¿Quién?  
 \_\_\_\_\_
18. ¿Usted es Padre o Madre cabeza de hogar? Si\_\_\_ No\_\_\_
19. ¿Existen personas Discapacitadas en su núcleo domestico?  
 No\_\_\_ Si\_\_\_ ¿Cuántas? \_\_\_\_\_
20. ¿Dependen de usted económicamente las personas discapacitadas de su hogar? Si\_\_\_ No\_\_\_

### IV. INFORMACIÓN DE SALUD

21. E.P.S a la que se encuentra afiliado:  
 \_\_\_\_\_

22. Fondo de pensiones al que se encuentra afiliado:  
 \_\_\_\_\_

23. ¿En el último año ha asistido a consulta con el médico?  
 Si\_\_\_ No\_\_\_
24. ¿Sufre usted de alguna enfermedad crónica o degenerativa?  
 No\_\_\_ Si\_\_\_ ¿Cuál? \_\_\_\_\_
25. ¿Usted presenta alguna discapacidad? No\_\_\_ Si\_\_\_  
 ¿Cuál? \_\_\_\_\_
26. ¿En el último año ha recibido capacitaciones de salud ocupacional en la Entidad? Si\_\_\_ No\_\_\_
27. ¿Qué capacitación le gustaría que se realizaran en la entidad?  
 \_\_\_\_\_
28. ¿Usted informa a la Entidad de los posibles riesgos en su lugar de trabajo? Si\_\_\_ No\_\_\_
29. ¿Con qué frecuencia aplica usted las Pausas Activas en su lugar de trabajo? A diario\_\_\_ Semanal\_\_\_ Mensual\_\_\_ Nunca las aplica\_\_\_ No sabe que son pausas activas\_\_\_

**A continuación se realizarán unas preguntas de salud Sexual y**

30. ¿Ha asistido en el último año al médico para tratar específicamente temas asociados con su salud sexual y reproductiva? Si\_\_\_ No\_\_\_
31. ¿Tiene claro el conocimiento acerca de enfermedades de transmisión sexual? Si\_\_\_ No\_\_\_
32. ¿Utiliza algún método de planificación familiar?  
 No\_\_\_ Si\_\_\_ ¿Cuál? \_\_\_\_\_
33. ¿Ha sufrido alguna infección de transmisión sexual?  
 No\_\_\_ Si\_\_\_ ¿Cuál? \_\_\_\_\_
34. ¿Conversan con confianza temas de sexualidad dentro de su entorno familiar? Si\_\_\_ No\_\_\_

## V. INFORMACIÓN LABORAL

35. ¿En qué área de trabajo se desempeña?  
Directivo\_\_\_Asesor\_\_\_ Profesional\_\_\_Técnico\_\_\_ Auxiliar\_\_\_  
Supernumerario\_\_\_
36. ¿Qué tipo de vinculación tiene?  
-Libre nombramiento\_\_\_  
-Nombramientos por carrera\_\_\_  
-Nombramientos provisionales\_\_\_  
-Supernumerarios\_\_\_
37. ¿Cuál es su antigüedad en la Entidad?
- Menos de un año De 15 años 1 mes a 18 años De 1 año a 3 años De**  
18 años 1 mes a 21 años **De 3 años 1 mes a 6 años** De 21 años 1 mes  
a 24 años **De 6 años 1 mes a 9 años** De 24 años 1 mes a 27 años **De 9**  
**años 1 mes a 12 años** De 27 años 1 mes a 30 años **De 12 años 1 mes**  
**a 15 años** Más de 30 años 1 mes
38. ¿Su horario de trabajo es?  
Tiempo Completo\_\_\_ Medio tiempo\_\_\_ Por Horas\_\_\_  
Prestación de Servicios\_\_\_
39. ¿Tiene conocimiento del funcionamiento General de la Entidad? Si\_\_\_ No\_\_\_
40. ¿Ha visto cumplidas las expectativas que tenía al ingresar a esta Entidad? Si\_\_\_ No\_\_\_
41. ¿Cree usted que su trabajo dentro de esta Entidad está bien remunerado? Si\_\_\_ No\_\_\_
42. ¿Usted se encuentra satisfecho con su trabajo? Si\_\_\_ No\_\_\_
43. Considera usted que las labores asignadas presentan:  
Sobre carga Laboral\_\_\_  
Poca carga laboral\_\_\_  
Está acorde con su tiempo y capacidad\_\_\_
44. ¿Usted ha sufrido accidentes laborales en esta entidad?  
No\_\_\_ Si\_\_\_ ¿Cuál?\_\_\_\_\_
45. Comparado con años anteriores ¿Considera que su calidad de vida ha mejorado este año? Si\_\_\_ No\_\_\_
46. ¿La relación con su jefe inmediato es?  
Buena\_\_\_ Regular\_\_\_ Mala\_\_\_ Pésima\_\_\_
47. ¿La relación con sus compañeros de área es?  
Buena\_\_\_ Regular\_\_\_ Mala\_\_\_ Pésima\_\_\_
48. ¿Conoce el Área de Talento Humano? Si\_\_\_ No\_\_\_
49. ¿Conoce usted la oficina Desarrollo y Evaluación del Desempeño? Si\_\_\_ No\_\_\_

## VI. RECREACIÓN Y TIEMPO LIBRE

50. ¿Practica usted algún deporte? No\_\_\_ Si\_\_\_  
¿Cuál?\_\_\_\_\_
51. ¿Realiza actividades de esparcimiento con su familia?  
No\_\_\_ Si\_\_\_ ¿Cuáles?\_\_\_\_\_
52. ¿Participa usted en algún grupo y/o comunidad cultural, religiosa o deportiva? No\_\_\_ Si\_\_\_ ¿Cuáles?\_\_\_\_\_
53. ¿Le gustaría hacer parte de actividades deportivas en la Entidad? No\_\_\_ Si\_\_\_ ¿Cuál?\_\_\_\_\_
54. ¿Qué actividad propondría para realizar en la Entidad junto a si familia?\_\_\_\_\_

## OBSERVACIONES

Si usted tiene alguna idea o aporte adicional, por favor relaciónelo en este espacio.  
¡Son valiosos para nuestro mejoramiento y el bienestar de nuestra entidad!

\_\_\_\_\_

FORMATO OBSERVACION REGISTRADURIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL

FORMATO 1

CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS TRABAJO SOCIAL

HOJA 2 DE 2



REGISTRADURÍA  
NACIONAL DEL ESTADO CIVIL



UNIMINUTO  
Corporación Universitaria Minuto de Dios

ES A CALIFICAR

Asigne un valor numerico de 1 a 5 a cada uno de los criterios; siendo 5 la calificacion mas alta y 1 la mas baja

VARIABLE		CRITERIO	VALOR NUMERICO	OBSERVACIONES
I. ESPACIO LABORAL				
	I.I	HACINAMIENTO		
	I.II	VENTILACION		
	I.III	ILUMINACION		
	I.IV	ASEO		
	I.V	TEMPERATURA		
	I.VI	RUIDO		
	I.VII	HERRAMIENTAS DE TRABAJO		
	I.VIII	ZONAS DE ACCESO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD		

	I.IX	ORGANIZACIÓN EN EL SITIO DE TRABAJO		
<b>VARIABLE</b>		<b>CRITERIO</b>	<b>VALOR NUMERICO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
<b>II. SEGURIDAD</b>				
	II.I	SEÑALIZACION		
	II.II	RUTAS DE EVACUACION		
	II.III	PUNTOS DE ENCUENTRO		
	II.IV	SALIDAS DE EMERGENCIA		
<b>VARIABLE</b>		<b>CRITERIO</b>	<b>VALOR NUMERICO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
<b>III. ATENCION AL USUARIO</b>				
	III.I	LENGUAJE VERBAL		
	III.II	LENGUAJE NO VERBAL		
	III.III	CONOCIMIENTO DEL CARGO		
<b>VARIABLE</b>		<b>CRITERIO</b>	<b>VALOR NUMERICO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
<b>IV. FACTORES EXTERNOS</b>				
	IV.I	ZONAS VERDES		
	IV.II	ZONAS DE ESPARCIMIENTO		
	IV.III	VIAS DE ACCESO		
	IV.IV	AREAS RESTRINGIDAS		
	IV.V	MOVILIDAD		
<b>VARIABLE</b>		<b>CRITERIO</b>	<b>VALOR NUMERICO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
<b>VI. RELACIONES INTERPERSONALES</b>				

VI.I	TRATO HACIA LOS USUARIOS		
VI.II	TRATO ENTRE LOS FUNCIONARIOS		
VI.III	TRABAJO EN EQUIPO		
VI.IV	RELACION JEFE - SUBALTERNO		



### **Contenido de la Presentación**

1. Definición
2. Actividades desarrolladas y resultados
3. Redes de apoyo identificadas
4. Propuestas de actuación profesional
5. Distribución equipo Trabajo Social en Registradurías Auxiliares

## 1. Definición

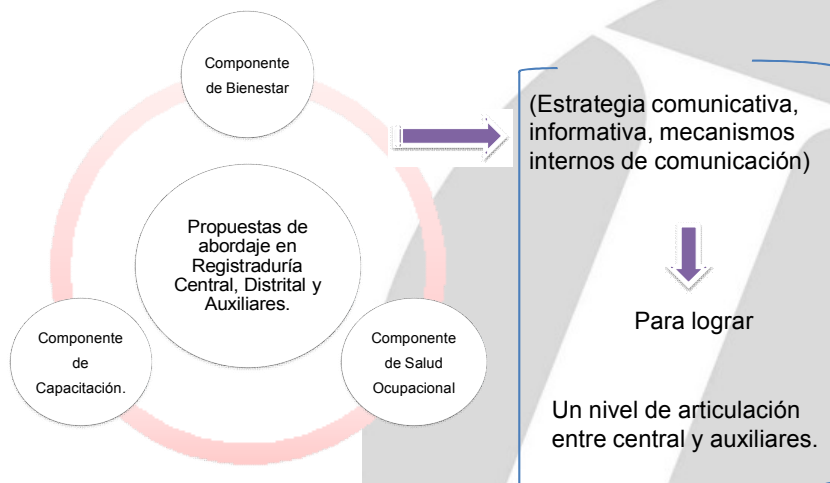
### Objetivos

Implementar el componente de Trabajo Social en el área de Gerencia de Talento Humano de la RNEC de cara al fortalecimiento de acciones internas para el mejoramiento de las condiciones integrales de los colaboradores de la entidad.

- Generar acciones de acercamiento entre la Gerencia de Talento Humano y las distintas registradurías del Distrito: Sede Administrativa y Auxiliares.
- Contribuir, a partir del análisis del perfil socio demográfico con propuestas que apoyen los procesos que se llevan a cabo en las áreas de "capacitación, salud ocupacional y bienestar social" pertenecientes a la Gerencia de Talento Humano.
- Fortalecer los beneficios de los servidores de la RNEC, a través de un trabajo interdisciplinario entre las diferentes áreas que permita plantear, evaluar y visualizar estrategias que conlleven a mejorar beneficios de los mismos.
- Identificación y validación de las redes de apoyo.

## Trabajo Social

Es la actividad de ayuda técnica y organizada, ejercida con las personas, los grupos y las comunidades, con el fin de procurar su más plena realización y mejor funcionamiento social, así como su mayor bienestar, mediante la activación de los recursos internos y externos, principalmente los ofrecidos por los Servicios Sociales y por las instituciones y los sistemas del Bienestar Social.



## 2. Actividades Desarrolladas y Resultados

### Herramientas de Recolección de Información

#### No. Encuestas entregadas

590 Nivel Central  
270 Auxiliares Distrital y Archivo

#### No. Aplicaciones diligenciadas

366 Nivel Central  
237 Auxiliares Distrital y Archivo

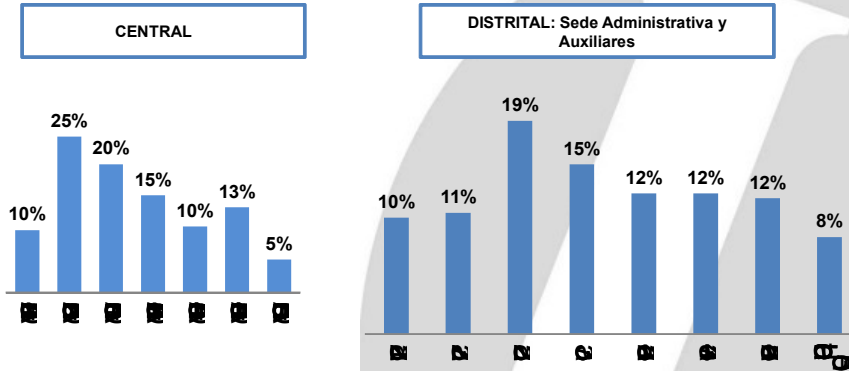
### Observación indirecta

Registro de información de un escenario o dinámica específica, a partir de variables preestablecidas para su posterior análisis cuantitativo y/o cualitativo.

La observación indirecta no realiza la descripción de los hechos por sí mismos, sino que se apoya en observaciones ejecutadas por otros, reduciendo valoraciones subjetivas al análisis.

Información personal

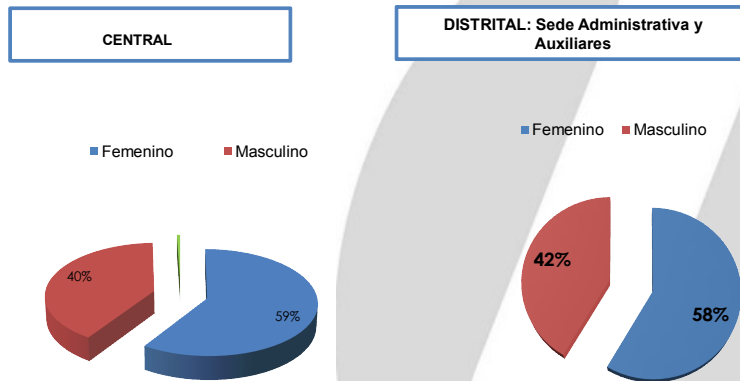
Edad



Teniendo en cuenta que la entidad cuenta con personal con un rango de edad entre los 18 y 65 años aproximadamente la edad predominante entre estos esta entre los 25 y 32 años. Lo cual muestra que la mayoría de población se encuentra en edad productiva.

Información personal

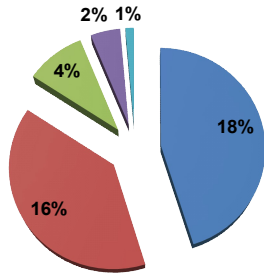
Género



Información personal

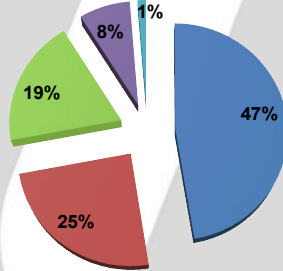
Estado civil

CENTRAL



DISTRITAL: Sede Administrativa y Auxiliares

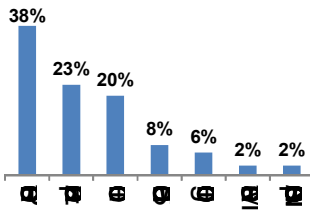
■ Soltero ■ Casado ■ Unión libre ■ Divorciado ■ Viudo



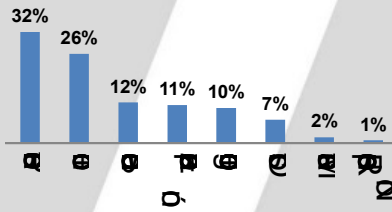
Información personal

Nivel de Estudios

CENTRAL



DISTRITAL: Sede Administrativa y Auxiliares



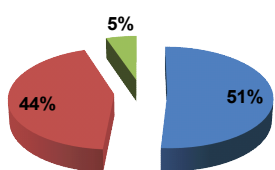
Teniendo los resultados que arrojó la encuesta realizada en esta entidad es importante que los servidores cuenten con la posibilidad de ascender en el nivel académico, así como terminar los estudios que estén incompletos.

Componente Salud

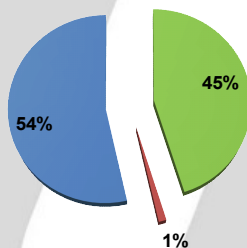
¿Informa a la entidad de los posibles de los riesgos en su lugar de trabajo?

CENTRAL

■ No ■ Si ■ No responde



DISTRITAL: Sede Administrativa y Auxiliares

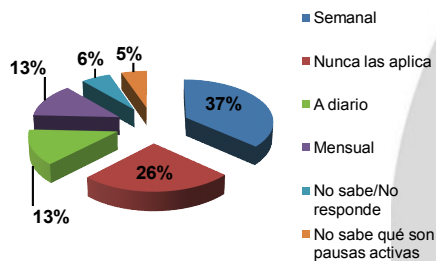


Se debe hacer énfasis en el hecho de cuan importantes son los riesgos que se pueden generar en el sitio de trabajo, no solo en el hecho de dar la información a el jefe inmediato, si no también la manera de mitigar al máximo los riesgos presentados

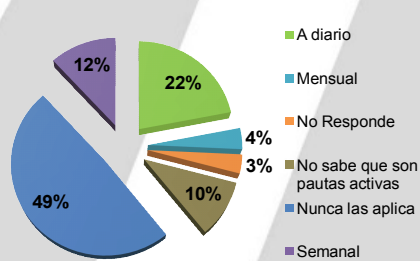
Componente Salud

¿Con qué frecuencia aplica usted las Pausas Activas en su lugar de trabajo?

CENTRAL



DISTRITAL: Sede Administrativa y Auxiliares

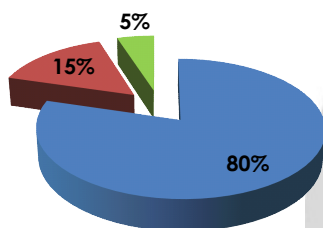


Es necesario orientar a los funcionarios sobre la importancia de realizar las pausas activas y así mismo la frecuencia real con que deberían aplicarlas en su entorno laboral.

## Componente Capacitación

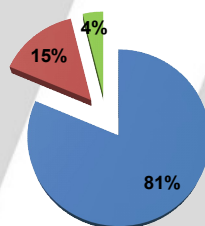
### ¿Conoce el área de Talento de Humano?

CENTRAL



DISTRITAL: Sede Administrativa y Auxiliares

■ Si ■ No ■ No Responde



Es importante generar la promoción de la oficina de Desarrollo y Evaluación del Desempeño en las diferentes áreas de la entidad, para que los servidores tengan conocimiento del trabajo que desde esta dependencia se lleva a cabo por el bienestar de la comunidad organizacional.

A nivel de distrital (Sede Administrativa y Auxiliares) de un total de 237 personas, 192 no conocen el área de Talento de Humano

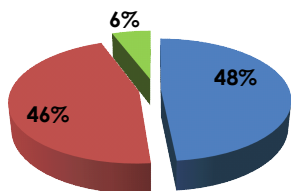
A nivel central de un total de 366 personas, 283 personas no conocen el área de Talento de Humano

## Componente Capacitación

### ¿Conoce la oficina de Desarrollo y Evaluación del desempeño?

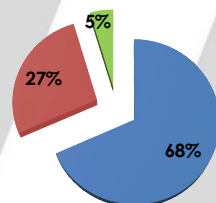
CENTRAL

■ No ■ Si ■ No responde



DISTRITAL: Sede Administrativa y Auxiliares

■ No ■ Si ■ No Responde



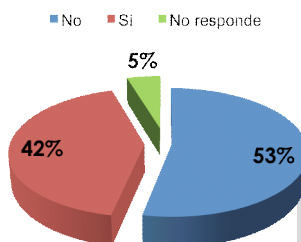
A nivel de auxiliares y Sede Administrativa de un total de 237 personas 162 no conocen la oficina de Desarrollo y Evaluación del desempeño

A nivel central de un total de 366 personas 176 personas no Conocen la oficina de Desarrollo y Evaluación del desempeño

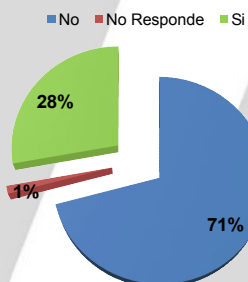
## Componente Capacitación

¿En el último año ha recibido capacitaciones de salud?

CENTRAL



DISTRITAL: Sede Administrativa y Auxiliares

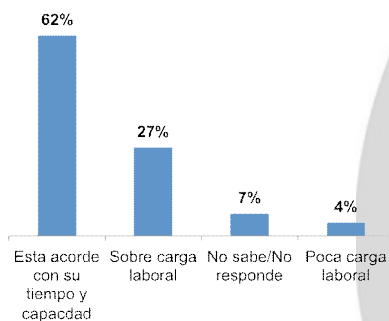


Es importante dentro de la entidad evaluar y profundizar con respecto a los procesos de capacitación no solo con respecto a salud si no en todas las áreas que se consideren necesarias a fortalecer para un mejor trabajo en equipo

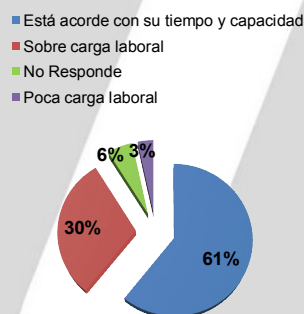
## Componente Bienestar

¿Consideran que sus actividades están acorde con su horario de trabajo?

CENTRAL



DISTRITAL: Sede Administrativa y Auxiliares

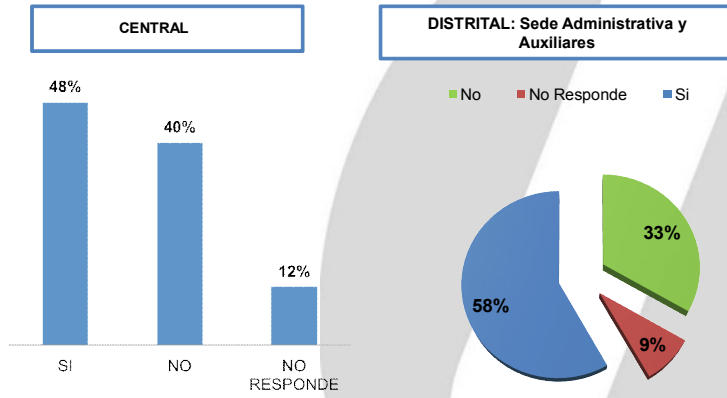


Se destaca el hecho de que los colaboradores se encuentran en su gran mayoría acordes con su trabajo y funciones desempeñadas, aunque también se evidencia otros resultados que permiten generar supuestos de niveles de estrés y traumatismos en los colaboradores.



Componente Bienestar

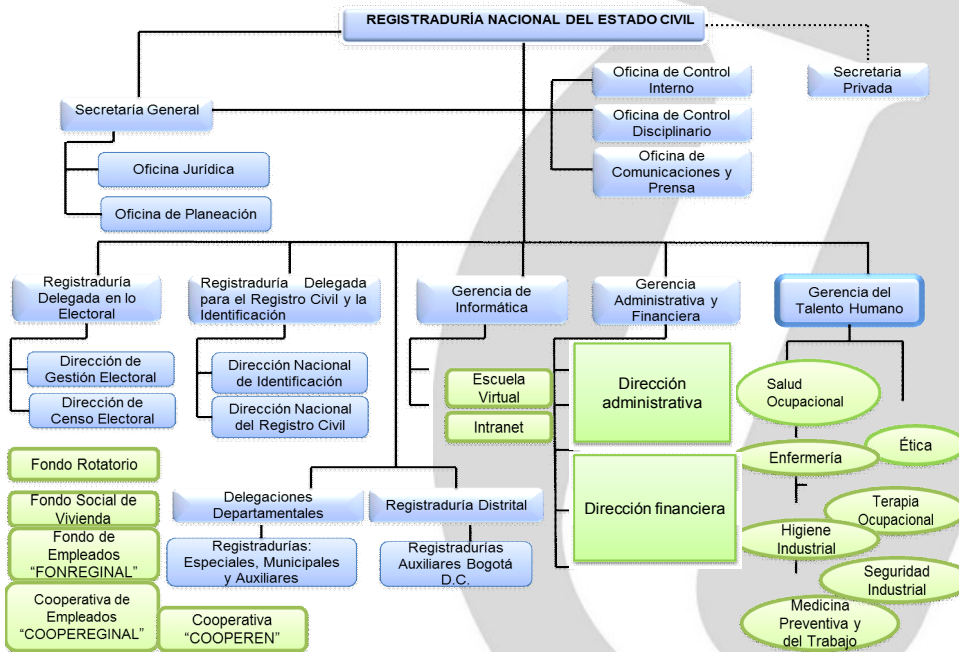
¿Le gustaría hacer parte de actividades deportivas en la Entidad?



La mayoría de la población muestra un interés en hacer parte de estas actividades.

3. Redes de Apoyo Identificadas

Redes Internas



## Redes Externas

Por medio de las siguientes entidades, se pretende crear alianzas y redes que puedan incorporarse a la Registraduría Nacional del Estado Civil, con el fin de mejorar el bienestar de sus funcionarios.

### Capacitaciones de emergencias

FOPAE

DEPAE

Cruz Roja Colombiana

Defensa Civil

- Capacitación para la formación de líderes en atención y prevención de emergencias.
- Campañas públicas y programas de prevención de incendios.



### Desarrollo Económico Industria y Turismo

Ofrecer redes de atención desde la SDDE, IDT y cada uno de sus directos aliados estratégicos (CCB, FENALCO, SENA, entre otros).

### Integración Social



SDIS

ICBF

- Apoyo familiar, violencia intrafamiliar, apoyo a familias en situación de emergencias, Discapacidad.

### Cultura recreación y deporte

IDRD

Orquesta Filarmónica

Instituto Distrital De Patrimonio Cultural

- Caminatas recreativas y ecológicas
- Actividad física recreativa para adulto mayor
- Vacaciones recreativas dirigidas hacia la familia o la juventud
- Conciertos de Temporada
- Visitas a museos.
- Recorridos por el Patrimonio.
- Cine Domo
- Salas interactivas
- Servicios especiales Maloka



### Capacitaciones en educación ambiental y cultura

Jardín Botánico José Celestino Mutis

SDA

- Agricultura urbana
- El jardín y la niñez
- Aulas ambientales
- Educación ambiental
- Planes Integrales de Gestión Ambiental



### Capacitaciones Sector Movilidad

FONDATT (*Fondo de Educación y Seguridad Vial*)

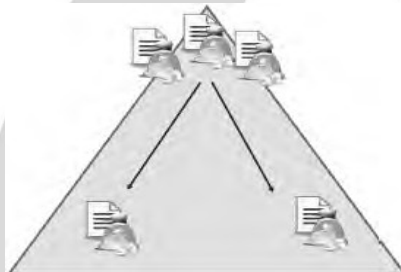
SDM

- Movilidad segura
- Normatividad
- Prevención de

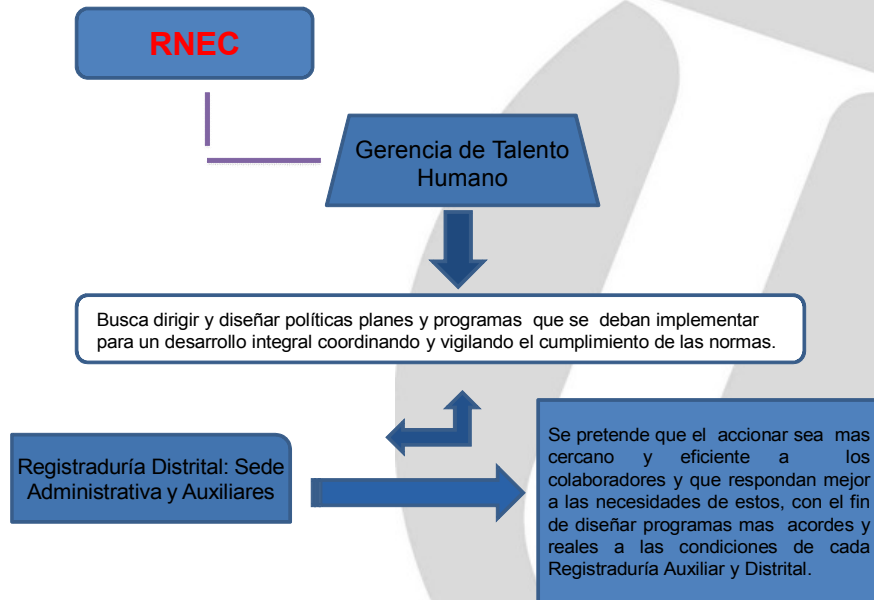


## IMPORTANCIA DE LA DESCENTRALIZACIÓN Y DESCONCENTRACIÓN EL AREA DE TALENTO HUMANO

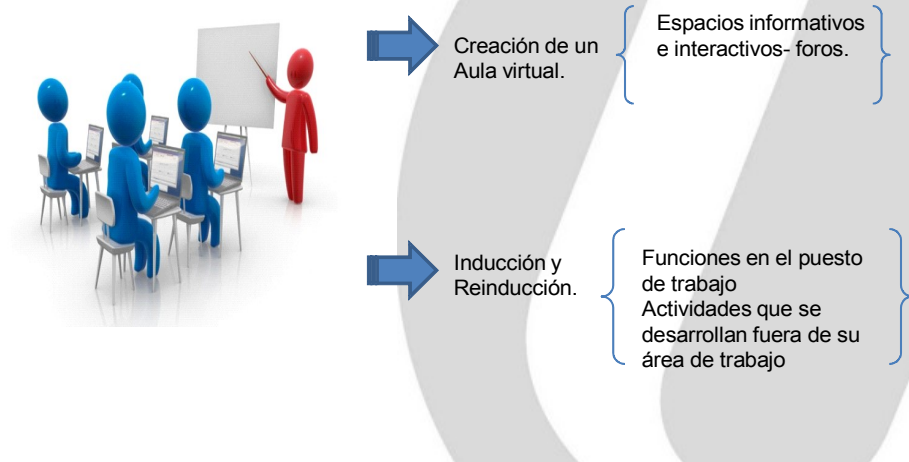
La **desconcentración** se refiere a un proceso espacial en donde se delegan funciones y decisiones del nivel central al nivel local



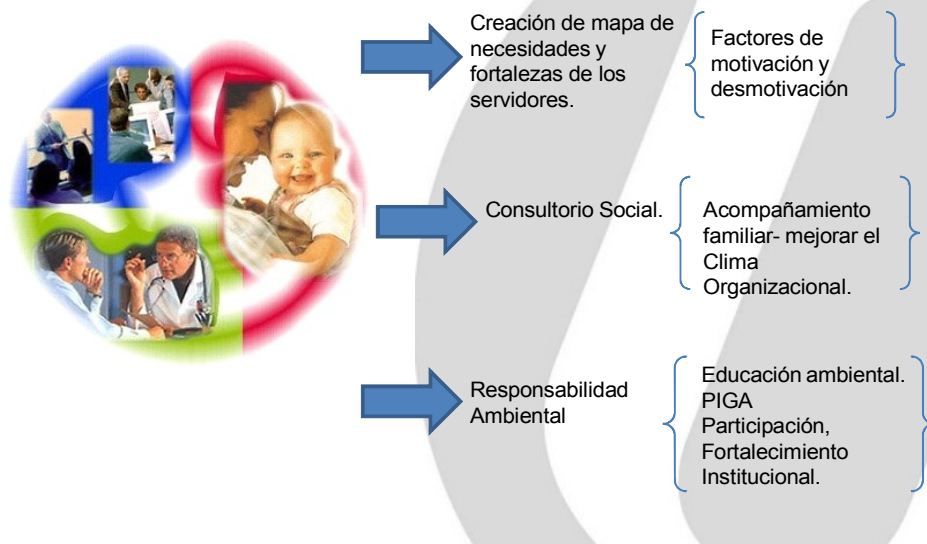
Con la presencia y la ejecución de las propuestas elaboradas por las estudiantes de la UNIMINUTO se busca fortalecer los procesos de descentralización como medida indispensable para lograr un ambiente laboral participativo, cercano a los colaboradores y la creación de un perfil propio de cada Registraduría, que permita un grado de autonomía en la ejecución de los planes de acción.



## Componente de Capacitación



## Componente de Bienestar.



## Componente en Salud Ocupacional



Desarrollar un trabajo en Red.

Promoción, prevención de riesgos y enfermedades.



Responsabilidad Social con población Discapacitada

Actividades Informativas- Atención optima y eficiente .

## Gracias

### Grupo práctica RNEC

UNIMINUTO

Correo Electrónico:

[Trabajosocial@registraduria.gov.co](mailto:Trabajosocial@registraduria.gov.co)

Docente acompañante:

**Diana M. Duque**

Correo electrónico: [divaju27@gmail.com](mailto:divaju27@gmail.com)

## Bibliografía de apoyo

AFANADOR, María, VASQUEZ, Camilo. Gerencie con éxito su desarrollo personal, motivadores profesionales. Cámara de Comercio de Bogotá. 2001. pág. 54-55

ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ. Amarillo rojo Directorio, Guía de instituciones que prestan servicios en el Distrito Capital. Alcaldía Mayor de Bogotá, s.f.

ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ. Decreto 623 de 2007, Por el cual se crea y estructura el Consejo Consultivo de Descentralización y Desconcentración. Disponible en: [www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1)  
COLOMBIA LIDER. Elementos básicos sobre el Estado colombiano, el Estado Colombiano y su organización disponible en: [www.colombialider.org/wp-con](http://www.colombialider.org/wp-con)

KISNERMAN, Nathalio. Pensar en Trabajo una introducción desde el construccionismo. Buenos Aires Argentina. 2005. Pág.n204-207

LOPEZ, Emilia & CHAPARRO, Melba. Competencias laborales del Trabajo Social vista desde el mercado laboral tabula rasa, 2006. N° 5: pág. 203-261.

MARTÍNEZ MOIX, Manuel. El Trabajo Social y los Servicios Sociales. Su concepto [ en línea]: <http://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/CUTS0404110131A/7611>. [ citado en 06 Febrero de 2012].

SECRETARIA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL - Sitio Web: disponible en: [www.integracionsocial.gov.co/](http://www.integracionsocial.gov.co/)

TORRES, Jorge. Historia del Trabajo Social. Edición Plaza & Janes. Colombia. 1987. Pág. 306-311

Nombre: Martha Lombana.

Objetivo: esta entrevista tiene como fin conocer la perspectiva de la ex coordinadora de práctica profesional, para así comprender y tener un punto de referencia para el análisis de las prácticas dentro del programa de trabajo social.

1. ¿Por qué se cierra algunos campos de práctica?

Rta: se habla y se explican los convenios pero no se cumple los acuerdos, no pusieron a hacer a las practicantes lo que realmente era y a las funciones que ya se habían acordado, algunos campos culpan a los estudiantes y otros campos se cerraron por que dependían de otra entidad o institución como por ejemplo El Coral entonces al quitarle el apoyo decidieron cerrar el campo y por ejemplo los que son campos públicos como los municipios casi siempre se cerraba por el cambio de gobierno.

2. ¿Por qué cree usted que la práctica que más tiempo ha durado ha sido consultorios sociales?

Rta: los consultorios tienen la estructura muy exacta y nos permite enfocarnos en el trabajo social ,además por que como algunos son de la organización minuto de dios contamos con ese apoyo, por ejemplo en salud es complicado ,no permite la ley 100 que el trabajador social incurriere tan fácil por tramitología ,archivo pero en su momento se logró posicionar el trabajo social dentro del Hospital Simón Bolívar pero no permitían realizar visitas domiciliarias ,trabajaban dentro del hospital con los pacientes y enfermos sin inferir con la ley 100.

3. ¿Qué opina usted sobre la duración de las prácticas?

Rta: la duración del campo, es buena su permanencia si se actualiza para las funciones y la duración de los estudiantes en la práctica debería durar mayor continuidad, para llegar, conocer indagara, porque duran un semestre conociendo el contexto y el otro ya tienen que irse.

4. ¿Qué criterios se tuvieron para escoger los campos de práctica?

Rta: que sea un campo donde se cumplan las funciones propias de trabajo social, que exista un interlocutor en lo posible un trabajador social o una persona que conozca muy bien el trabajo que desempeñamos, establecer el convenio.

5. ¿Cuáles son los campos más difíciles para abrir?



Rta: depende de los funcionarios, en cota fue buenísima la experiencia nos apoyaron con recursos económicos, en salud era más difícil por ejemplo el Hospital Simón Bolívar porque era nivel 4 no eran tan flexibles como otros de nivel 1 o 2.

6. ¿Por qué las practicas no son remuneradas?

Rta: hubo practica remunerada pero en auxilio de transporte, para que fuera remunerada se exigía a través de un contrato de aprendiz y requería un número de horas mayor al que tiene la práctica profesional ,exigían 36 horas semanales y la nuestra dura 24 horas semanales.

7. ¿Por qué no existe la posibilidad que cada estudiante se encargue de buscar su propia practica?

Rta: el programa cuando empezó era pequeño y el enfoque quería ser de consultorio social en grupo de personas, con un mínimo de estudiantes, después se empezó a reducir la cantidad de estudiantes dentro de cada campo, el programa ha crecido desmesuradamente sin control, si se permite no hay control por el crecimiento desmedido de la facultad y no permite calidad en las practicas, realmente no habría quien vigile todos los campos de práctica.

#### REFERENCIAS.

Alcaldía mayor de Bogotá (1994) ley de educación .Recuperado el 15 de abril del 2012, del sitio web:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=292>

Cartilla de inducción REGISTRADURIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL, (s.f.)

Carvajal, A. (2007) *Teoría y práctica de la sistematización de experiencias*. Colombia: universidad del valle facultad de humanidades escuela de T.S y desarrollo humano.

Lombana,M.,&Docal,M.,&Henao,M.,&Hernández.(2010).cuádrenos de investigación y experiencias sociales 1.Colombia:Códice ltda.

María. Gonzáles, estela. De la Luz Morgan, María “¿Y cómo lo hacen?” Propuesta de método de sistematización. Taller Permanente de Sistematización CEAAL. Perú 1992

Ministerio de educación. (1994)Ley 115 de 1994 .Recuperado el 15 de abril del 2012, del sitio

web:[http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf)

Misión y visión de la Registraduría nacional del estado civil. (s.f.) Recuperado el 15 de febrero de 2012.

En <http://www.registraduria.gov.co/-Mision-Vision-.html>

Morgan, de la luz María. La producción de Conocimiento en la sistematización. Barnechea,

Red ambiental. (2012) Localidad Teusaquillo. Recuperado el 29 de marzo del 2012, del sitio web:

<http://redambientaldeteusaquillo.wordpress.com/>)pag

Sampieri. (2007) Metodologías de la investigación. México: Mc Graw Hill.

Uniminuto (2012) Lineamientos de las prácticas profesionales. Recuperado el 02 de marzo, del sitio web:

[http://chs.uniminuto.edu/texto/documentos\\_institucionales/lineamientos\\_practica\\_profesional.pdf](http://chs.uniminuto.edu/texto/documentos_institucionales/lineamientos_practica_profesional.pdf)

Uniminuto. (2012) trabajo social. Recuperado el 11 de abril del 2012, del sitio

web:<http://portal.uniminuto.edu/index.php/component/content/35.html?task=view>.tomado

Vicerrectoría académica. (s.f.).Recuperado el 02 de marzo de 2012,del sitio web

<http://portal.uniminuto.edu/index.php/institucional/rectorisa-general.html>

