



UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ

SISTEMATIZACIÓN PRÁCTICA LABORAL III

ASESORA: VIVIANA RACERO

ESTUDIANTE: KATHERINE MOLINA RESTREPO

RESPONSABILIDAD SOCIAL

MEDELLÍN

AÑO 2022

1. Descripción de la práctica a sistematizar

La sistematización se ha convertido en una herramienta valiosa, que desde las experiencias vividas se abren espacios a la reflexión crítica que ayudan directamente al fortalecimiento de las labores desempeñadas por parte de los profesionales vinculados en los procesos.

Desde esta perspectiva se ve la necesidad de sistematizar la práctica profesional realizada dentro de la unidad de Bienestar Institucional de la Universidad Católica Luis Amigó, dejando un compilado de experiencias vividas que ayudarán a futuras acciones implementadas desde el trabajo social dentro de la Universidad.

La Universidad Católica Luis Amigó desde la responsabilidad social empresarial realiza diferentes acciones dirigidas a sus colaboradores (cliente interno), a partir de un programa para la preparación del retiro laboral, y a sus estudiantes (cliente externo) aplicación de estudios socioeconómicos para la asignación de auxilios económicos que puedan ser usados en sostenimiento o descuento sobre el valor del semestre, fortaleciendo así los procesos académicos y de calidad de vida; dichas acciones se proyectan desde la misión y visión propuestas por la institución, las cuales apuntan al desarrollo integral de la sociedad con una conciencia crítica, ética y social. (Universidad Católica Luis Amigó, 2021).

2. Palabras claves

Responsabilidad social, trabajo social, gestión humana, bienestar institucional.

3. Título

Responsabilidad empresarial, proyectada hacia la realidad social y humana.

4. Descripción de la práctica a sistematizar (que se hace, quienes son los sujetos de la práctica, cómo, dónde, desde cuándo)

La Universidad Católica Luis Amigó fue creada y dirigida por la congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos, con el propósito de formar profesionales con alta sensibilidad social y calidad académica. Es una institución de educación superior de carácter privado y fue fundada el 9 de noviembre de 1984; cuenta con una sede principal la cual se encuentra en la ciudad de Medellín y cinco sedes regionales dentro del territorio nacional; la educación que allí se imparte se da a partir de seis facultades que agrupan los diversos programas técnicos, tecnológicos, profesionales, además tiene la escuela de posgrados que agrupa las diferentes especializaciones, maestrías y doctorados; la educación brindada se da de forma presencial o a distancia. Cuenta también con una filosofía basada en el humanismo cristiano y con ello ha logrado abordar desde la academia y la investigación las diferentes problemáticas sociales. (Universidad Católica Luis Amigó, 2020)

La Universidad cuenta con una estructura administrativa que desde sus máximos estamentos (Consejo Superior, Rectoría y Consejo Académico), (Universidad Católica Luis Amigó, 2019) toman decisiones en cuanto al proceder institucional, sin embargo, estos se apoyan en diferentes actores o áreas presentes en la institución para así actuar de la mejor manera; una de ellas es la Dirección de Bienestar Institucional, la cual cuenta con un grupo interdisciplinario que trabaja de manera mancomunada con el fin de proponer y ejecutar acciones que mejoren la calidad de vida dentro de la institución tanto de los estudiantes como de los

diferentes colaboradores (planta docente, administrativa, etc), impactando de manera indirecta en la cotidianidad de cada uno de estos actores.

5. Pregunta problematizadora

¿Cómo incide la responsabilidad social empresarial en la calidad de vida de los estudiantes, docentes, directivos, administrativos y personal operativo de la Universidad Católica Luis Amigó?

6. OBJETIVOS

6.1. General

Diseñar una estrategia de intervención que aporte al fortalecimiento del bienestar de estudiantes y empleados de la Universidad Católica Luis Amigó para el periodo 2021-2022.

6.2. Específicos

- Caracterizar los estudiantes que requieren de un auxilio económico y los empleados que están en condiciones legales y sociales para el retiro laboral.
- Fortalecer el bienestar de los estudiantes y empleados mediante la puesta en práctica del plan de acción delineado para el retiro laboral y la asignación de beneficios a estudiantes.
- Documentar acciones de mejoras que mediante la sistematización de la experiencia que den respuesta a la consolidación de la estrategia de intervención para el bienestar de los estudiantes y empleados

7. Justificación

La sistematización se entiende como el proceso que se realiza con el fin de documentar las experiencias vividas en determinadas situaciones laborales, académicas, sociales y personales, las cuales sirven como base para el fortalecimiento de los diferentes procesos llevados. Es aquí en donde el presente trabajo toma fuerza y validés ya que lo que pretende es construir un documento en donde se plasmará lo vivido dentro de la Universidad Católica Luis Amigó, referente al trabajo implementado y desarrollado con las personas en proceso de pensión, y a estudiantes que después de un estudio socioeconómico minucioso se les adjudicó un auxilio sobre el valor de la matrícula de acuerdo a lo arrojado por el mismo; dichos trabajos son enfocados de acuerdo a lo establecido desde la responsabilidad social empresarial.

8. Referentes conceptuales que orientan el proceso de sistematización

El proceso de sistematización pretende de alguna manera dar un contexto claro al lector, es por ello que a continuación se plasma algunos conceptos claves que se trabajan y se toman en cuenta en dicha sistematización, siendo ellos:

Responsabilidad Social Empresarial: Entendido como la integración voluntaria de diferentes conceptos como son lo social y ambiental dentro del desarrollo empresarial, con una visión de respeto y que busca continuamente beneficios tanto para los clientes internos, externos y el medio ambiente donde se mueve la empresa. (Rodríguez, 2008: 111).

La responsabilidad social empresarial entonces es ese compromiso continuo con el desarrollo económico sostenible y la calidad de vida de las personas, población de influencia de la empresa.

Bienestar Institucional: Es entendido como el espacio o ambientes de desarrollo óptimo de las capacidades de los diferentes actores presentes dentro del marco institucional de las diferentes universidades. Dentro de los lineamientos dados por el Ministerio de Educación Nacional podemos ver que dicho concepto difiere entre las diferentes instituciones de educación superior, esto debido a que las orientaciones existentes son muy amplias, llevando así a diferentes interpretaciones por parte de las instituciones, esto ha llevado a que existan programas dirigidos sólo al bienestar del estudiante, otros al bienestar no solo de esos estudiantes sino también al bienestar de los diferentes empleados. (Mineducación, 2016).

Para la Universidad Católica Luis Amigó (Bienestar Institucional, 2020)“El Bienestar Institucional se constituye en una función sustantiva transversal de la vida universitaria que genera al interior de la comunidad institucional ambientes y elementos para el desarrollo integral de todos sus miembros, generando servicios y programas que potencian el desarrollo de las capacidades deportivas, artísticas, culturales, espirituales y sociales, y las necesidades de recreación, salud y ocio de la comunidad universitaria”.

Bienestar laboral: Bienestar laboral a través del tiempo ha evolucionado en su conceptualización pasando de ser en el XIX como actos meramente asistencialistas hacia los empleados con un enfoque religioso y moral, a ser una serie de propuestas integradas al mejoramiento de la calidad de vida laboral, generando con ello el desarrollo organizacional y la cultura organizacional (Calderón Hernández, Murillo Galvis, & Torres Narváez, 2003).

De acuerdo a lo anterior entonces bienestar laboral es dentro de las organizaciones una serie de programas dirigidos a la mejora de la calidad de vida de las personas que allí laboran, no solo a nivel profesional, sino que involucra el nivel personal y familiar de cada uno de ellos, disminuyendo entonces el ausentismo, fallas de comunicación y procesos, generando entonces mayor productividad y compromiso empresarial.

Calidad de vida: Se refiere a ese aspecto del bienestar que posee una persona tanto a nivel social, económico, biológico y psicológico, tanto de forma individual como en sus diferentes interacciones sociales. Es el logro de metas personales o familiares que llevan a la persona a sentirse mejor y cómoda con el mundo que interactúa. (Galván Bonilla, s.f.)

Entonces la calidad de vida es ese cúmulo de condiciones con las que cuenta un individuo para satisfacer sus necesidades y tener una vida más placentera.

Calidad de vida laboral: Según (Función Pública, 2012) “La calidad de vida laboral como elemento de bienestar, pretende constituirse por acciones tendentes

a crear condiciones favorables para el trabajador, que pueden ser relevantes para su satisfacción, motivación y rendimiento laboral. Y que repercuten tanto en la productividad de la entidad como en el ambiente laboral de la institución.”

La calidad de vida laboral es entonces todas aquellas experiencias que llevan al trabajador a sentirse cómodo y feliz en su lugar de trabajo, además de las condiciones óptimas que puede brindar el empleador para que estas sean posibles.

Pre pensionado: Para la Corte Constitucional de Colombia, las personas pre pensionadas son aquellas que se encuentran vinculadas laboralmente al sector público o privado y que están próximas a cumplir con los dos requisitos necesarios para obtener una pensión por vejez, esto es la edad el número de semanas cotizadas para así consolidar su derecho a la pensión (Corte Constitucional de Colombia, 2012).

9. Enfoque - teórico para la comprensión de la práctica

Teniendo en cuenta los anteriores conceptos planteados y en relación con la sistematización de experiencias, se hace una revisión de diferentes referentes teóricos, encontrando que la teoría de sistemas se relaciona con el trabajo social y lo que en este proyecto se plantea.

Es así como el Trabajo Social sistémico define los principales propósitos de su intervención que es mejorar la interacción, la comunicación de las personas con los sistemas que les rodean; mejorando así las capacidades de las personas para solucionar los problemas que se les presenta, enlazando a las personas con aquellos sistemas que puedan prestarles servicios, recursos y oportunidades; todo ello con el fin único de contribuir a la mejora de las políticas sociales. (Viscarret Garro, 2007). Este referente teórico no solo nos garantiza la comprensión de la práctica, sino también con la sistematización de la misma y con la inexistencia de programas que garanticen el bienestar de los empleados y estudiantes de la Universidad Católica Luis Amigó.

Teniendo en cuenta la sistematización experiencia encontramos que el enfoque cualitativo propone una sistematización de las experiencias desde una modalidad de investigativa-cualitativa, empleando la producción de conocimientos sobre los procesos formativos, esto nos orienta hacia el ordenamiento, la reconstrucción e interpretación de las experiencias en la realidad social. (Ghiso, Alfredo, 2008)

Es aquí donde el paradigma se entrelaza con la sistematización que es el dialógico e interactivo, donde las experiencias surgen en espacios de interacción y comunicación, esto se puede ver desde el lenguaje y las interacciones, teniendo en cuenta referentes internos y externos.

10. Diseño metodológico

El diseño metodológico se divide en tres etapas, donde en cada una de ellas se establecen los pasos y elementos a tener en cuenta para la ejecución en cada etapa.

10.1. Estrategia para el análisis e interpretación crítica de la práctica

Para lograr una adecuada recuperación, lógica y secuencial, se debe contar con una visión global de los principales actores y acontecimientos del proceso. Es a partir de esto que la reconstrucción de la práctica debe ser una construcción colectiva, teniendo en cuenta diferentes estrategias e instrumentos para la recolección de la información que lleve a una adecuada sistematización; para ello se tiene gran apoyo de las unidades de Bienestar Institucional y Gestión Humana, para la construcción de diferentes programas que mejoren la calidad de vida institucional, para ello se hará una lectura de los diferentes contextos, se revisará decretos y políticas decretadas por la universidad; además se cuenta con los instrumentos diseñados para el abordaje de los involucrados, estos son: estudio socioeconómico y posterior informe social, caracterización de los empleados y la aplicación de encuesta sobre listado de interés adaptado. Es entonces, como contando con todos estos insumos, se organizará la información para su posterior análisis y recuperación de la práctica.

10.2. Estrategia para la reconstrucción de la memoria del proceso

Para la reconstrucción de la memoria de la sistematización se tendrá en cuenta la narrativa propia de cada uno de los actores involucrados, resignificando la verdad, teniendo en cuenta un orden cronológico de las mismas, el impacto obtenido y confrontándola con los resultados obtenidos; esto con el fin único de construir una reflexión colectiva que lleve a la generación de unas experiencias y aprendizajes.

10.3. Estrategia para el análisis e interpretación crítica de la práctica

La estrategia para el análisis e interpretación de la práctica es la sistematización misma de la práctica a partir de un documento que pueda servir como insumo, no solo a la universidad como organización sino también en la parte académica; también para que sirva de insumo a otras organizaciones que requieran la sistematización de sus experiencias, todo esto con el fin único de crear conocimiento y reconocimiento al trabajo social organizacional.

11. Recuperación histórica de la práctica, análisis y reflexión con los actores del proceso.

El proceso de práctica que se realizó y sistematizó, inició bajo la necesidad que tenía la Universidad Católica Luis Amigó de fortalecer los procesos de bienestar de los estudiantes que presentan alguna dificultad económica y de los empleados que se encuentran en proceso de pensión; bajo esta premisa se inicia un

acercamiento con los estudiantes que de alguna forma se han acercado a la unidad de Bienestar Institucional solicitando una ayuda económica para el pago del semestre, auxilio de transporte o alimentación.

En la actualidad se cuenta con varios programas a los cuales los estudiantes pueden postularse, entre ellos están: Proyecto de Apoyo Nutricional (PAN), Sistema de Apoyo a la Graduación Oportuna (SIGO), Programa de Apoyo al Sostenimiento Estudiantil (PASE), Auxilio económico sobre el valor de la matrícula, el cual su porcentaje a otorgar depende de las condiciones del estudiante y este puede ser entre el 5% y el 30% sobre el valor total a pagar del semestre en curso. Para ello se aplicó un estudio socioeconómico donde se indagó sobre la situación del estudiante y sus condiciones socioeconómicas; a partir de los resultados de cada estudio se determinó el tipo de auxilio y programa al se hizo la inscripción. Para el año 2021 se aplicaron y otorgaron 130 auxilios sobre el valor de la matrícula; para el semestre 2022-1 se inicia la aplicación de estudios para los diferentes programas creados con el fin de apoyar a los estudiantes en su proceso académico, en esta oportunidad se otorgaron 15 auxilios en el programa SIGO, 4 en el programa PASE, 4 en el programa PAN y 30 auxilios sobre el valor de la matrícula; gracias a dichos programas se ha logrado impactar significativamente en la permanencia académica.

Por otro lado, en cuanto a los empleados que se encuentran en proceso de pensión, se les aplicó una encuesta de caracterización y listado de interés adaptado, con el fin de conocer su situación, gustos, lo que esperan en su proceso a nivel personal y como empleados de la Universidad Católica Luis Amigó,

además de su proyecto de vida al momento de pensionarse. A partir de esto datos se creó el Programa de Bienestar para el retiro laboral denominado Jubil-Arte, el cual busca apoyar, orientar y capacitar a todos los directivos, docentes, administrativos y personal operativo que se encuentran a 4 años de pensionarse, esto con el fin de brindar orientación y acompañamiento en procesos jurídicos, legales, financieros, sociales, psicológicos y/o espirituales por los que este cursando cada uno de los empleados del programa; además se brinda espacios de capacitación y uso de tiempo libre.

Para el 2022-1 periodo en el cual se ha puesto en marcha el programa, ha tenido mayor acogida el apoyo jurídico, social y psicológico, de forma individualizada, presentando mayor complejidad la intervención en grupo; en cuanto a las capacitaciones o espacios de uso de tiempo libre ha sido difícil convocar a la población objeto, ya que debido a que no son procesos obligatorios sino de carácter voluntario, las personas se rehúsan a disponer de su tiempo laboral para otro tipo de actividades.

Cabe resaltar que este proceso ha sido difícil, debido al imaginario que aún se tiene dentro de los empleados de que el programa ha sido creado con el fin de hacer terminaciones de contratos sin justificación, es por eso que a la fecha de los 100 empleados que cumplen requisitos para ser pre-pensionados solo 16 se encuentran participando activamente del programa.

12. Significación de la práctica o interpretación, lecciones aprendidas

Cuando se trabaja a nivel organizacional, teniendo en cuenta el cliente interno como externo los aprendizajes se construyen desde la empatía, reconociendo las diferentes dinámicas sociales y familiares de cada individuo, entendiendo que cada uno es un mundo diferente y que las necesidades son cambiantes de individuo a individuo, es entonces como en esta práctica, se puede resaltar el compromiso que adquirió la Universidad Católica Luis Amigó, con garantizar una adecuada calidad de vida y minimizar la incidencia de las problemáticas sociales psicológicas y labores derivadas de las diferentes dinámicas sociales

La práctica fue un espacio de aprendizaje no solo a nivel personal, sino también a nivel organizacional y de comunidad educativa, toda vez que cada uno de los sujetos se empoderó de su realidad y dio paso para afrontar las diferentes problemáticas y necesidades con el objetivo único de lograr los objetivos.

Es de resaltar el compromiso de la Universidad, los empleados y los estudiantes para tener un mejoramiento continuo en las problemáticas que acarrea el no contar con programas dirigidos a través de la responsabilidad social empresarial, para que así se fueran consolidando procesos y generando un valor agregado en el ámbito laboral y académico.

Es entonces, que podemos decir que algunas de las lecciones aprendidas están la constancia, la entrega de la organización, la persistencia de los estudiantes, el compromiso de los empleados y no desfallecer en el intento de fortalecer y cooperar para crear un equilibrio entre lo académico, laboral y personal, apoyando a cerrar la brecha existente por no contar con un programa de bienestar laboral en

razón de los empleados y no contar con auxilios económicos o becas para los estudiantes de bajos recursos económicos.

Sin embargo, no todo el proceso fue fácil, existieron obstáculos que impulsaron y crearon retos que quedan como lección aprendida para reinventarse como profesional, tratar de motivar a las personas, gestionar recursos no solo monetarios sino también locativos, incentivar a los empleados y estudiantes para que se concienticen de la importancia de participar en los encuentros, además de que contar con la disposición de participar en las actividades que son pensadas desde las necesidades que resultaron de la aplicación de los instrumentos.

La sistematización de la práctica se puede interpretar como un trabajo en conjunto, entre la universidad como organización, los estudiantes y empleados, destacando la confianza por crear y fortalecer a la institución resaltando su filosofía y su amor por el prójimo.

12. Indicadores

Objetivo: Caracterizar los estudiantes que requieren de un auxilio económico y los empleados que están en condiciones legales y sociales para el retiro laboral.

Actividades	Indicador	Meta	Resultado
*Aplicación de encuesta de caracterización a la muestra seleccionada	Nivel de caracterización sociodemográfica de los empleados en armonía con el objetivo general del proyecto	Para el 2022-1 tener al 100% los empleados seleccionados para la muestra, caracterizados, además de conocer sus gustos y expectativas	Aplicación de las encuestas de caracterización y listado de interés aplicado a la muestra seleccionada, logrando conocer sus condiciones sociodemográficas y laborales de los directivos, docentes, administrativos y operativos que se encuentran en proceso de jubilación dentro de la Universidad Católica Luis Amigó. Dicho objetivo tiene un cumplimiento del 100%.
*Aplicación de listado de interés adaptado para conocer el uso de tiempo y actividades de preferencia para los empleados en proceso de jubilación.			

*caracterización de los estudiantes que solicitan auxilio económico	Nivel de caracterización sociodemográfica de los estudiantes en armonía con el objetivo general del proyecto	Para el 2022-1 tener el 100% de estudiantes que solicitan auxilio económico caracterizados	Aplicación y evaluación de una encuesta de caracterización, donde se evidencia las dificultades sociales y económicas de los estudiantes que aplican para un auxilio económico. Dicho objetivo tiene un cumplimiento del 90%
---	--	--	--

Objetivo: Fortalecer el bienestar de los estudiantes y empleados mediante la puesta en práctica del plan de acción delineado para el retiro laboral y la asignación de beneficios a estudiantes.

Actividades	Indicador	Meta	Resultado
*Ejecución del plan piloto del programa Jubil-Arte	Nivel de satisfacción con el programa Jubil-Arte	Para el 2022-1 tener al 70% del plan piloto ejecutado	<p>*Se logró la documentación y el aval de las políticas asociadas en un 100%.</p> <p>*Se crearon escenarios propicios para la consolidación de un equipo interdisciplinario encargado de ejecutar el programa para el retiro laboral 100%</p> <p>*A partir del plan propuesto se alcanzó una ejecución del 40%</p>

*Asignación de beneficios a los estudiantes	Nivel de satisfacción de los estudiantes con los auxilios económicos otorgados	Para el 2022-1 tener el 100% de los informes con la aplicación de beneficios económicos a los estudiantes.	Asignación de beneficios a los estudiantes a los estudiantes que solicitaron auxilio económico durante el 2021-2 y 2022-1. Dicho objetivo tiene un cumplimiento del 90%.
---	--	--	--

Objetivo: Documentar acciones de mejoras que mediante la sistematización de la experiencia que den respuesta a la consolidación de la estrategia de intervención para el bienestar de los estudiantes y empleados

Actividades	Indicador	Meta	Resultado
*Evaluar los resultados obtenidos mediante la sistematización de las experiencias de los empleados y estudiantes	Informe técnico detallado con los hallazgos	Para el 2022-1 tener evaluado las intervenciones a los empleados y estudiantes.	Sistematización de los resultados. Dicho objetivo tiene un cumplimiento del 100%

13. Evaluación de la Práctica

Entrevista Semiestructurada

Objetivo: Conocer la percepción de jefe de área acerca de la importancia del rol del trabajador social en el área de Bienestar Institucional.

Participantes: Directora de Bienestar Institucional de la Universidad Católica Luis Amigó.

Descripción: La entrevista semiestructurada parte de unas preguntas planteadas las cuales pueden ser ajustadas a medida que den respuesta, esto con la intención de motivar al participante a hablar sin cohibirse, esto con el fin de de dar respuestas objetivas.

Metodología: la entrevista consta de 3 preguntas abiertas, en donde se busca la percepción de la directora de Bienestar Institucional de la Universidad Católica Luis Amigó.

Preguntas de la entrevista:

1. Una vez desarrollado el proceso de práctica profesional del trabajador social en el área de Bienestar Institucional, detalle los motivos que denotan la pertinencia de profesionales en esta área para fortalecer las estrategias dentro de la unidad.

2. Teniendo en cuenta una escala de 1 a 5 donde 1 es muy malo y 5 muy bueno, responda las siguientes preguntas que evalúan las prácticas de trabajo social.

- Con relación a la capacidad de la práctica del trabajador social para formular y planear estrategias de acción e intervención en pro del bienestar institucional en qué nivel lo evalúa

1	2	3	4	5
Totalmente malo	Malo	Indiferente	Bueno	Totalmente bueno

- Evaluando la capacidad de ejecución de los planes y proyectos sociales propuestos por la practicante de trabajo social en qué nivel lo evalúa.

1	2	3	4	5
Totalmente malo	Malo	Indiferente	Bueno	Totalmente bueno

- Defina el nivel que tiene la práctica de trabajo social para sistematizar y documentar el desarrollo de la práctica, así como para construir y monitorear indicadores de gestión.

1	2	3	4	5
Totalmente malo	Malo	Indiferente	Bueno	Totalmente bueno

14. Conclusiones

- La sistematización es una herramienta válida que abre el espacio a la crítica constructiva dentro de la universidad, a partir de la cual se pueden ir fortaleciendo los procesos, programas o actividades desarrolladas desde las distintas dependencias
- Las actividades planteadas y desarrolladas desde el proyecto de práctica enfocado a partir de la responsabilidad social, tuvo buena acogida por parte de los estudiantes, obteniendo grandes resultados en los auxilios económicos y logrando un gran impacto en la permanencia académica.
- A partir de las actividades planteadas se pudo trabajar y fortalecer procesos llevados desde universidad en cuanto a los empleados que están próximos a su retiro laboral.
- Desde las actividades planteadas para los trabajadores que están próximos al retiro laboral, se logró dar un acompañamiento pertinente a esta población a partir de sus intereses y necesidades, a pesar de presentar aún gran resistencia al programa.

Anexos



VALORACIÓN PRÁCTICA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL EN LA UNIDAD DE BIENESTAR INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ

Objetivo: Conocer la percepción de la jefe del área acerca de la importancia del rol del trabajador social en Bienestar Institucional.

1. Una vez desarrollado el proceso de práctica profesional del trabajador social en el área de Bienestar Institucional, detalle los motivos que denotan la pertinencia de profesionales en esta área para fortalecer las estrategias dentro de la unidad.

- Ver la realidad de una forma diferente. Esto permitió organizar y dinamizar el área de Promoción Socioeconómica con mayor enfoque de Justicia Social. Gracias a sus habilidades se logró determinar e identificar otras necesidades que dieron origen a nuevos proyectos y una forma más equitativa de distribuir el recurso.

2. Teniendo en cuenta una escala de 1 a 5 donde 1 es muy malo y 5 muy bueno, responda las siguientes preguntas que evalúan las prácticas de trabajo social.

- Con relación a la capacidad de la practicante de trabajador social para formular y planear estrategias de acción e intervención en pro del bienestar institucional en qué nivel lo evalúa



1	2	3	4	5
Totalmente malo	Malo	Indiferente	Bueno	Totalmente bueno

- Evaluando la capacidad de ejecución de los planes y proyectos sociales propuestos por la practicante de trabajo social en qué nivel lo evalúa.

1	2	3	4	5
Totalmente malo	Malo	Indiferente	Bueno	Totalmente bueno

- Defina el nivel que tiene la practicante de trabajo social para sistematizar y documentar el desarrollo de la práctica, así como para construir y monitorear indicadores de gestión.

1	2	3	4	5
Totalmente malo	Malo	Indiferente	Bueno	Totalmente bueno

Agradezco al Programa por su apoyo y vinculación con Bienestar Institucional por medio de las prácticas.
 Esto ha sido muy relevante para sacar adelante proyectos y sistematizar la experiencia.
 Esperamos continuar con este apoyo.

Francis Jasmín Granada
 Directora de Bienestar Institucional

Bibliografía

- Bienestar Institucional. (10 de Octubre de 2020). *¿QUÉ ES BIENESTAR INSTITUCIONAL?* Obtenido de Universidad Católica Luis Amigó: <https://www.funlam.edu.co/modules/bienestaruniversitario/item.php?itemid=945>
- Calderón Hernández, G., Murrillo Galvis, S. M., & Torres Narváez, K. Y. (enero-junio de 2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*, 16(25), 109-137. Obtenido de Cuadernos de Administración: <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
- Corte Constitucional de Colombia. (2012). *Sentencia SU897/12*. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/SU897-12.htm>
- Función Pública. (2012). *Calidad de vida laboral*. Obtenido de Función Pública: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntasfrecuentes//asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidaddevidalaboral/28585938#:~:text=La%20calidad%20de%20vida%20laboral%20como%20elemento%20de%20bienestar%2C%20pretende,satisfacci%C3%B3n%2C%20motivaci%C3%B
- Galván Bonilla, M. A. (s.f.). *¿Qué es calidad de vida?* Obtenido de Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n2/m2.html>
- Ghiso, Alfredo. (2008) “La sistematización en contextos formativos universitarios”. En: Colombia Revista Internacional Magisterio. ISSN: 04169240. Ed: v.33, fasc.1. Pp.96-96.
- Mineducación. (Diciembre de 2016). *Lineamientos de Política de Bienestar para Instituciones de educación Superior*. Obtenido de Ministerio de educación Nacional: https://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/articles-360314_recurso.pdf
- Rodríguez, H. (2008). “La cultura es también una Responsabilidad Social Empresarial”. *Revista Empresa y Humanismo*, 11(2), 109-134.
- Universidad Católica Luis Amigó. (2020). *Presentación Universidad Católica Luis Amigó*. Obtenido de <https://www.funlam.edu.co/modules/institucionalfunlam/category.php?categoryid=1>
- Universidad Católica Luis Amigó. (2021). *Información Institucional*. Obtenido de <https://www.funlam.edu.co/modules/institucionalfunlam/category.php?categoryid=1>

