



Planeación estratégica desde la gerencia social para incrementar el impacto del “protocolo de atención para casos de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso y violencia sexual” que desarrolla la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles en la Rectoría Bogotá Presencial de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO

Ruth Jimena Nuñez Carrillo

Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Rectoría Sede Principal  
Sede Bogotá D.C. - Sede Principal  
Facultad de Ciencias Empresariales  
Programa Especialización en Gerencia Social  
Mayo de 2022

Planeación estratégica desde la gerencia social para incrementar el impacto del “protocolo de atención para casos de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso y violencia sexual” que desarrolla la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles en la Rectoría Bogotá Presencial de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO

Ruth Jimena Nuñez Carrillo

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia Social

Asesor

Obed Alfonso Fragozo Manjarrez

Doctorando en Innovación en Responsabilidad Social y Sostenibilidad

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Sede Principal

Sede Bogotá D.C. - Sede Principal

Facultad de Ciencias Empresariales

Programa Especialización en Gerencia Social

Mayo de 2022

## Contenido

Resumen .....	8
Abstract.....	9
Introducción .....	10
Descripción del problema y pregunta de investigación.....	11
Identificación del problema.....	11
I.    Antecedentes .....	11
II.   Descripción del problema .....	14
III.  Formulación del problema .....	15
Justificación .....	18
Objetivos.....	20
Objetivo General.....	20
Objetivos Específicos.....	20
Diseño metodológico.....	21
Revisión documental, conceptual y normativa .....	23
Revisión documental.....	23
Revisión conceptual.....	25
Revisión normativa .....	27
Métodos y técnicas de recolección de información .....	30
a.    Población objeto del estudio.....	30
b.    Descripción de los instrumentos de recolección de información .....	30
c.    Seleccionar, diseñar y elaborar el instrumento de recolección de información .....	31
I.    Matriz de conceptualización de variables .....	32
II.   Aplicación del instrumento.....	36
III.  Interpretación y presentación de la información recolectada .....	36
Estrategia de fortalecimiento organizacional .....	49
a.    Perfil y caracterización de la organización.....	49
b.    Metodología .....	51
II.   Gerencia estratégica y financiera: planeación estratégica .....	51
a.    Diagnóstico: Análisis de capacidades internas y externas.....	52
b.    Formulación de la Estrategia DOFA .....	58
c.    Cronograma y presupuesto .....	60

d. Indicadores de impacto, producto, resultado y gestión .....	63
<i>Indicadores de impacto, producto, resultado y gestión</i> .....	63
Conclusiones .....	64
Recomendaciones .....	65
Referencias bibliográficas .....	66
Anexos.....	70
Resumen .....	8
Abstract.....	9
Introducción .....	10
Descripción del problema y pregunta de investigación.....	11
Identificación del problema.....	11
I. Antecedentes .....	11
II. Descripción del problema .....	14
III. Formulación del problema .....	15
Justificación .....	18
Objetivos.....	20
Objetivo General.....	20
Objetivos Específicos.....	20
Diseño metodológico.....	21
Revisión documental, conceptual y normativa .....	23
Revisión documental.....	23
Revisión conceptual.....	25
Revisión normativa .....	27
Métodos y técnicas de recolección de información .....	30
a. Población objeto del estudio.....	30
b. Descripción de los instrumentos de recolección de información .....	30
c. Seleccionar, diseñar y elaborar el instrumento de recolección de información .....	31
I. Matriz de conceptualización de variables .....	32
II. Aplicación del instrumento.....	36
III. Interpretación y presentación de la información recolectada .....	36
Estrategia de fortalecimiento organizacional .....	49

a.	Perfil y caracterización de la organización.....	49
b.	Metodología .....	51
II.	Gerencia estratégica y financiera: planeación estratégica .....	51
a.	Diagnóstico: Análisis de capacidades internas y externas .....	52
b.	Formulación de la Estrategia DOFA .....	58
c.	Cronograma y presupuesto .....	60
d.	Indicadores de impacto, producto, resultado y gestión .....	63
	<i>Indicadores de impacto, producto, resultado y gestión.....</i>	<i>63</i>
	Conclusiones .....	64
	Recomendaciones .....	65
	Referencias bibliográficas .....	66
	Anexos.....	70

## Listado de Tablas

<b>Tabla 1</b> Normativa internacional, nacional, distrital e interna para la prevención y atención de violencias basadas en género.....	28
<b>Tabla 2</b> -Matriz de Conceptualización de Variables .....	32
<b>Tabla 3</b> -Matriz DOFA.....	59
<b>Tabla 4</b> - Indicadores de impacto, producto, resultado y gestión .....	63
<b>Tabla 5</b> - Matriz de involucrados.....	72
<b>Tabla 6</b> - PCI Perfil de Capacidad Interna.....	73
<b>Tabla 7</b> - POAM Perfil de Oportunidades y Amenazas del Medio .....	74
<b>Tabla 8</b> - Cronograma y presupuesto .....	75

## Listado de Figuras

<b>Figura 1-Árbol de problemas</b> .....	17
<b>Figura 2-Identidad de género</b> .....	37
<b>Figura 3- Víctimas de violencia sexual</b> .....	38
<b>Figura 4 Víctimas de maltrato psicológico</b> .....	38
<b>Figura 5 Víctimas de maltrato físico</b> .....	39
<b>Figura 6 Víctimas de maltrato económico</b> .....	40
<b>Figura 7 Víctimas de acoso sexual</b> .....	40
<b>Figura 8 Violencia simbólica</b> .....	41
<b>Figura 9-Conocimiento de la Resolución Rectoral No. 1521 por parte de los estudiantes pregrado</b> .....	42
<b>Figura 10 Medios por los cuales los estudiantes de pregrado se enteraron de la Resolución Rectoral No.1521</b> .....	42
<b>Figura 11-Estudiantes víctimas de violencia que realizaron una denuncia formal en la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles</b> .....	43
<b>Figura 12 Estudiantes víctimas de violencia que recibieron atención u orientación por parte de Bienestar</b> .....	43
<b>Figura 13</b> .....	71

Planeación estratégica desde la gerencia social para incrementar el impacto del “protocolo de atención para casos de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso y violencia sexual” que desarrolla la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles en la Rectoría Bogotá Presencial de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO

### **Resumen**

El presente proyecto integrador tiene como objetivo formular desde la gerencia social, una planeación estratégica para incrementar el impacto del “protocolo de atención para casos de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso y violencia sexual”<sup>1</sup> el cual es desarrollado por la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles en la Rectoría Bogotá Presencial de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO. Esto se logrará mediante un diagnóstico de capacidades internas y externas, las cuales nos permitirán comprender la problemática de violencia de género<sup>2</sup> en el contexto universitario, a su vez se realizará una formulación de estrategias y con base en esta últimas se hará un planteamiento de planes de acción, los cuales facilitaran la disminución de la problemática de violencia de género en el contexto universitario de UNIMINUTO Rectoría Bogotá Presencial.

*Palabras clave: gerencia social, planeación estratégica, violencia de género, contexto universitario, protocolo de atención.*

---

<sup>1</sup> Resolución Rectoral No. 1521

<sup>2</sup> Este proyecto integrador se focaliza en la violencia de género ejercida por la comunidad académica a estudiantes hombres y mujeres en razón de su género. Esto no pretende desconocer la existencia de otras causas de la violencia ni los otros actores de la comunidad académica (docentes y colaboradores). De igual forma, se centra en el actuar de la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO de la Rectoría Bogotá Presencial.



### **Abstract**

The objective of this integrative project is to formulate from social management, a strategic planning to increase the impact of the "care protocol for cases of physical, psychological, and / or economic abuse, harassment and sexual violence" which is developed by the Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles en la Rectoría Bogotá Presencial de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO. This will be achieved through a diagnosis of internal and external capacities, which will allow us to understand the problem of gender violence<sup>3</sup> in the university context, in turn, a formulation of strategies will be carried out and based on the latter, an approach to action plans will be made. action, which will facilitate the reduction of the problem of gender violence in the university context of UNIMINUTO Rectoría Bogotá Presencial.

*Keywords: social management, strategic planning, gender violence, university context, care protocol.*

---

<sup>3</sup> This integrative project focuses on gender violence exercised by the academic community on male and female students based on gender. This is not intended to ignore the existence of other causes of violence, the other actors in the academic community (teachers and collaborators), or the violence exercised against the LGBT+ community given in the university context. Similarly, it focuses on the actions of the Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles of the Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO of the Rectoría Bogotá Presencial.

## Introducción

Mucho se ha dicho frente a la compleja problemática social de violencia de género, la cual “se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas” (ONU MUJERES, s.f., párr.2). Esto implica que la problemática sea constantemente visibilizada y se busquen actos para su mitigación, sin embargo, espacios tan cotidianos como los universitarios, no se encuentran exentos de dicho fenómeno, es por eso que la normativa internacional y nacional incentiva a la implementación de planes, programas y proyectos que busquen la disminución de la problemática.

Es por esto, que el presente proyecto integrador, tiene como objetivo formular una planeación estratégica desde la gerencia social para incrementar el impacto del “protocolo de atención para casos de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso y violencia sexual”<sup>4</sup>, que desarrolla la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles en la Rectoría Bogotá Presencial de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO. En un primer momento, se realizará un diagnóstico a la estructura, diseño e impacto del protocolo, mediante una revisión documental que permita identificar fortalezas y oportunidades de mejora. En una segunda instancia, se identificarán las capacidades internas y externas que determinan el correcto funcionamiento del protocolo, mediante la aplicación de instrumentos de recolección de información. Por último, se formularán acciones desde la planeación estratégica que incrementen el impacto del protocolo.

Con relación a lo anterior, este proyecto integrador es de tipo descriptivo y cuenta con un enfoque mixto, permitiendo de esta manera la comprensión de contexto e involucrados de la problemática, así como la ejecución de herramientas para su mitigación, aportando un amplio panorama de todo el proceso, en donde se resalta la importancia de garantizar espacios

---

<sup>4</sup> Ver Anexo A.

seguros y libres de violencia mediante la efectiva ejecución de un protocolo de atención de violencias con enfoque de género, resaltando indiscutiblemente el alcance que tiene la gerencia social desde el instrumento de la planeación estratégica en el desarrollo de estrategias de promoción del protocolo de atención de violencias y la prevención de la problemática.

Se puede concluir a partir del siguiente proyecto integrador, que es fundamental la implementación de la gerencia social mediante el instrumento de planeación estratégica para la promoción, prevención y atención ya que permite gestionar estrategias que no obstaculicen los procesos de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género en la Rectoría Bogotá Presencial de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO.

### **Descripción del problema y pregunta de investigación**

#### **Identificación del problema**

##### ***I. Antecedentes***

Para entender la problemática de violencia de género en el contexto universitario, es necesario partir desde el reconocimiento de la diferencia entre sexo y género, el primero hace alusión a lo biológico y a los factores físicos que diferencian como a las hembras de los machos; el segundo por su parte, expresa todas las construcciones socialmente aceptadas e impuestas a partir de la designación de cada sexo. Esta distinción permite reconocer las diferencias entre sexo y género, el primero como algo fijo y el segundo como algo que se puede transformar (Stoller, 1968).

La violencia de género, por su parte constituye todo acto violento dirigido a una persona en razón de su género, cabe aclarar que no es unidireccional tanto mujeres como hombres pueden ser víctimas y victimarios, pero en efecto la violencia de género afecta de una manera desproporcional a las mujeres debido a las relaciones de poder (Poggi, 2019).

Las relaciones de poder son dadas por una estructura simbólica que naturaliza la discriminación y los estereotipos asignados a cada género. A esto se le denomina violencia de simbólica, la cual es, un fenómeno social arraigado a las costumbres culturales que varían en

diferentes sociedades (Dorado, 2018). Se agudiza con forme al nivel socioeconómico, a su identidad racial, orientación sexual e identidad de género. En donde constantemente se normalizan estos ataques, impidiendo que sean visibilizados y que por consiguiente se siga manteniendo una impunidad frente a este tipo de conductas.

La Resolución 48/104 de la Asamblea General de Naciones Unidas (1994) define la violencia contra la mujer como:

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. (Art. 1)

Entre el 25 de marzo y el 10 de noviembre de 2020, el Ministerio de Salud y Protección Social (2020), tienen las siguientes estadísticas:

Se practicaron 9.652 exámenes médico legales por presunto delito sexual, el 85% (8.252 casos) de víctimas de violencia sexual fueron mujeres, adolescentes y niñas, 6.963 víctimas de violencia sexual fueron niñas y adolescentes entre los 0 y 17 años, equivalente a un 85% de los casos y se registraron 279 suicidios de mujeres, 42 con razón probable asociada a conflictos de pareja y violencia física, psicológica o sexual. (párr.12)

Según el Instituto de Medicina Legal y Ciencias<sup>5</sup> (2020), “reporto como violencia no fatal contra la mujer, 36.399 casos de violencia intrafamiliar y 26.462 casos de violencia de pareja”. En relación a la violencia psicológica, los datos estadísticos no son contundentes, sin embargo, de enero a marzo del 2020 se reportaron más 11.800 denuncias de agresiones físicas y

---

<sup>5</sup> Boletín Estadístico Mensual, Centro de Referencia Nacional sobre Violencia-CRNV

psicológicas contra la mujer (Angarita, 2020). Por otro lado, según El Observatorio Femicidios Colombia<sup>6</sup> (2020) reportan un total de “630 feminicidios en Colombia en el 2020” (p.2).

Adicional a estas violencias reconocidas por la legislación nacional, las mujeres viven de manera cotidiana otro tipo de violencias, que se pueden catalogar como violencias simbólicas, que son formas de violencia indirecta; un ejemplo de ello serían los mensajes transmitidos a través de los medios de comunicación, y en las prácticas cotidianas dentro del ámbito universitario, que transmiten y reproducen mensajes de desigualdad y dominación hacia las mujeres, y justifican los distintos tipos de violencia contra ellas. Lastimosamente, al ser violencias que ocurren en el plano simbólico, no es fácil cuantificarlas y medirlas, mucho menos para las mujeres denunciarlas y recibir atención cuando han sido víctimas. Por mencionar un ejemplo, se ha naturalizado tanto el acoso en espacios públicos como consecuencia de la violencia simbólica, un ejemplo en Bogotá y Ciudad de México, 6 de cada 10 mujeres han sufrido algún tipo de acoso sexual en el transporte público (CEPAL,2008). Sin embargo, este tipo de hechos no son fáciles de denunciar o tramitar y, por lo tanto, no se implementan las medidas de protección necesarias para las mujeres, lo cual contribuye a continuar normalizando estas prácticas.

Estas violencias antes descritas, tiene su origen en relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres, y tiene un carácter histórico y estructural, se legitiman y normalizan a través de discursos que circulan en la cultura Colombiana que a su vez se cruzan con experiencias particulares de cada persona en contextos específicos; lo anterior pone de relieve que es una problemática multicausal que exige acciones integrales y sistemáticas tanto a nivel de prevención como de atención (ONU mujeres y USAID, 2016). Situando el tema de la violencia de género en el contexto universitario, muchas investigaciones a nivel internacional han demostrado altos índices – entre el 13% y el 30% de agresiones sexuales y violencia de

---

<sup>6</sup> Es un sistema de información de la red feminista antimilitarista que, a partir de la prensa local, regional y nacional, rastrea casos de feminicidio y violencias contra las mujeres en el conjunto nacional colombiano.

género en este contexto (Valls, 2008). Aunque el seguimiento estadístico es complicado por el flujo de actores, debería ser llevado a cabo para que de esta forma brinde un panorama medible de la problemática.

Para el caso de los hombres, según la Secretaria Distrital de Salud (2021), los casos de violencia intrafamiliar notificados para el primer semestre del año 2021 el 26,7% (n=3.459) son hombres. Pero hay algo que llama la atención, y es la falta de información estadística frente el número de casos de violencia de género que padecen los hombres, que se puede relacionar con el extenso despliegue de garantías de protección dirigido a las mujeres, lo cual permite problematizar la ausencia de garantizas en protección a favor de los hombres víctimas de violencia de género, disminuyendo directamente la capacidad de denuncia. En donde tampoco se les reconoce como un actor clave para disminuir la problemática desde una educación que forje nuevas masculinidades.

## ***II. Descripción del problema***

Actualmente existe una gran preocupación por erradicar la violencia basada en género en espacios académicos, en Colombia el Ministerio de Educación se ha tomado la palabra y la normativa que busca una pedagogía desde el enfoque de género en las Instituciones de Educación Superior, no obstante la ejecución por parte de estas últimas es lenta y llena de tropiezos, muchos de los protocolos que atienden este tipo de casos, surgen a partir de denuncias o movilizaciones estudiantiles feministas, pero la educación como institución debe considerar que es indispensable la construcción de espacios seguros, en donde se formen ciudadanos y ciudadanas que promuevan relaciones e interacciones menos violentas y guiadas desde el cuidado.

En el contexto universitario, varias universidades ya han llevado a cabo estudios y han diseñado protocolos de atención para este tipo de casos; ejemplo de ellos son la Universidad Nacional de Colombia, protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia llamado "Tú decides

la UN te apoya”, en donde se reconocen como tipos de violencia basada en género las siguientes: discriminación, ofensa sexual, acoso sexual, violencia psicológica, violencia física, violencia patrimonial, pornografía con niños, niñas y adolescentes, pornografía no consentida, acto sexual no consentido, acceso carnal no consentido, abuso sexual y feminicidio, estas caracterizaciones facilitan su identificación y denuncia (Universidad Nacional de Colombia & Dirección de Bienestar UN, 2017). La Universidad Pedagógica Nacional, comprometida con la construcción de una sana convivencia para la formación integral de los maestros y maestras del país, presenta el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de Violencias Basadas en Género de la UPN, el cual es el resultado de una construcción colectiva por parte de la comunidad universitaria. (Universidad Pedagógica Nacional, 2021). La Universidad de Antioquia desde su protocolo No Género Violencia ofrece atención, acompañamiento y asesoría a estudiantes, docentes y empleados vinculados a la institución, víctimas de violencias basadas en género y sexuales, y otros tipos de violencia (Universidad de Antioquia, 2020).

Aunque la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO, desde agosto del 2019, lleva ejecutando un protocolo de atención para casos de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso y violencia sexual, siendo un gran avance frente al cumplimiento de la normativa, la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles no ha evidenciado estrategias de promoción, por ende, la gran mayoría de la comunidad académica no sabe de su existencia e importancia, a su vez solo ampara algunas de las tipologías de violencia y sin duda otro de sus grandes vacíos es que no fue el resultado de una construcción colectiva por parte de todos los involucrados.

### ***III. Formulación del problema***

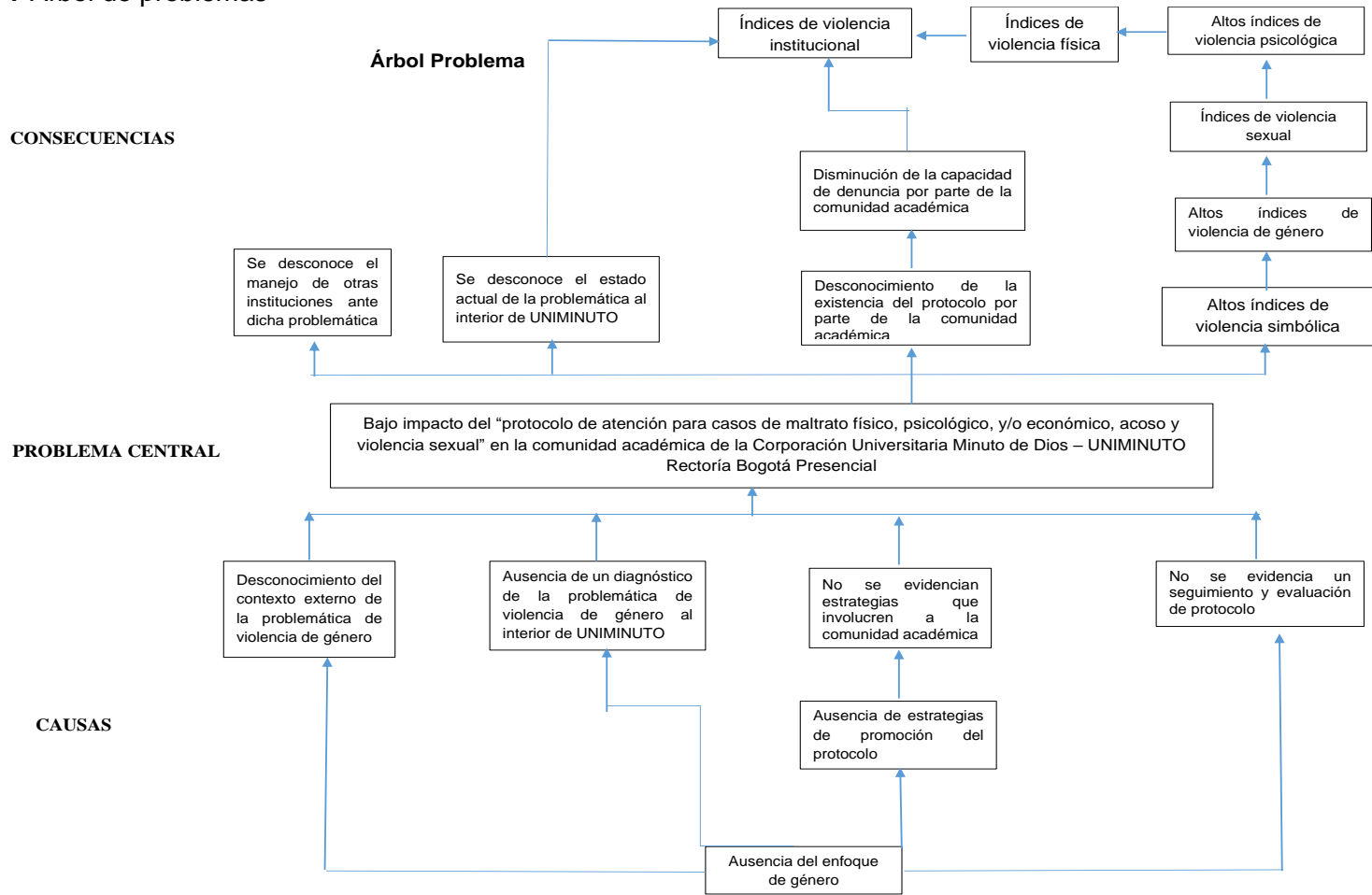
A partir de la descripción del problema anterior, se puede afirmar que no hay claridad frente a la planeación estratégica que es llevada a cabo por la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles de la Rectoría Bogotá Presencial, de ahí la formulación de la siguiente pregunta: ¿Cómo desde la gerencia social se puede incrementar el impacto en los estudiantes del

“protocolo de atención para casos de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso, y violencia sexual” que desarrolla la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles de la Rectoría Bogotá Presencial de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO



# Árbol de Problemas

Figura 1-Árbol de problemas



Fuente: (Elaboración propia, 2022).

## Justificación

Para realizar un protocolo de atención de violencias de género en la Corporación Universitaria Minuto de Dios, la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles de la Rectoría Bogotá Presencial debe garantizar actividades de promoción del protocolo y prevención institucional ante dicha problemática, esto merece un análisis desde la planeación estratégica junto con la gerencia social, la cual es una herramienta de la gerencia social que “puede definirse como un proceso colectivo orientado a la construcción de una imagen futura capaz de comprometer a la acción que provea viabilidad, manteniendo un continuo proceso de aprendizaje” (Loera, 2000, p. 2). Situados en el contexto universitario de UNIMINUTO, en la Rectoría Bogotá Presencial, la ejecución de una planeación estratégica es necesaria ya que establece las rutas que la universidad debe tomar frente a la violencia de género. Mediante un estudio previo diagnóstico que se da el reconocimiento de la problemática, permitiendo identificar las debilidades y fortalezas de la Corporación frente a este tipo casos.

No obstante, hay una ausencia de datos estadísticos claros o investigaciones sobre el tema, puesto que, desde la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles, e incluso, desde el mismo reglamento profesoral, estudiantil y en el protocolo de atención de violencias de género, el enfoque de género no está presente, la importancia de dicho enfoque es su afinidad con el Objetivo de Desarrollo Sostenible – ODS número 5 el cual promueve la igualdad de género. Tras no tener normativas institucionales con dicho enfoque se dificulta el cumplimiento del objetivo de igualdad de género, no hay una delimitación de los casos de violencia que ocurren en razón del mismo e incluso pueden ser reconocidos como actos aislados.

Sin embargo, la mayoría de las y los estudiantes son conscientes de la existencia de violencia de género al interior de la comunidad académica. Estos casos han sido visibilizados a través de la voz a voz y gracias a los distintos liderazgos, colectivos de género formales y no formales y los semillero de investigación, que se han consolidado en los últimos años desde la comunidad universitaria, pero se requiere sustentar con un estudio más amplio las formas,

ámbitos y configuraciones de la violencia de género en las estudiantes, para que de esta manera el protocolo de atención cumpla realmente su función y atienda las necesidades ahí expuestas.

A partir de lo anterior, se puede reconocer que la gerencia social debe intervenir esta problemática con el fin de favorecer espacios libres de violencia basada en género, y mucho más si se presenta en espacios tan cotidianos como el entorno académico, esto permitirá que se fortalezcan vínculos humanos saludables y posteriormente generara un mayor grado de bienestar en la comunidad estudiantil, con el objetivo de satisfacer el interés general desde un enfoque problemático y de gestión el cual abordara esta problemática desde el análisis de la planeación estratégica implementada para el protocolo de atención de violencias de género, todo dentro de los parámetros de calidad, eficiencia y eficacia. El aporte y la apuesta que tiene esta investigación desde la gerencia social es la mitigación de esta problemática, mediante el análisis de la planeación estratégica, así como el aporte al reconocimiento de un plan de acción que rescate la importancia de la promoción y prevención de violencia basa en género en todo el proceso.

La gerencia social desde un enfoque de equidad de género y un enfoque diferencial de género puede reconocer las necesidades específicas de las mujeres permitiéndole superar las brechas de género, haciendo uso de acciones, procedimientos e intervenciones integrales concretas, que estén orientadas para toda la planta y población estudiantil, e incluso para sus familias, permitiendo la mejora de sus condiciones y concepciones sobre dicha problemática, para que vivan y disfruten de una vida tanto académica como cotidiana libre de violencia de género. En donde, los estudiantes hombres también se sientan acogidos por el protocolo, en donde se resalten sus intentos por establecer nuevas masculinidades. A su vez, debe ofrecer servicios de acompañamiento para quienes ya han sido víctimas de este fenómeno, para que puedan comprender y actuar sobre su realidad, e inicien acciones hacia su recuperación. Posterior a esto le será más fácil a cada sujeto identificar espacios de alerta y comportamiento

violentos, aumentado la capacidad de denuncia, formulando otros patrones de enseñanza y de convivencia libres de violencia, erradicando así la problemática a un largo plazo en un espacio universitario como UNIMINUTO.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Formular una planeación estratégica desde la gerencia social para incrementar el impacto del “protocolo de atención para casos de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso y violencia sexual”, que desarrolla la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles en la Rectoría Bogotá Presencial de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO.

### **Objetivos Específicos**

1. Diagnosticar la estructura, diseño e impacto del “protocolo de atención para casos de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso y violencia sexual” que ejecuta la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles en la Rectoría Bogotá Presencial de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO, mediante una revisión documental que permita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora.
2. Identificar las capacidades internas y externas que determinan la implementación efectiva y eficaz del “protocolo de atención para casos de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso y violencia sexual” desarrollado por la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles en la Rectoría Bogotá Presencial de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO, esto mediante la aplicación de instrumentos de recolección de información.
3. Formular acciones desde la planeación estratégica que incrementen el impacto del “protocolo de atención para casos de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso y violencia sexual” utilizado por la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles en la Rectoría Bogotá Presencial de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO.

### **Diseño metodológico**

En este ítem se explicará la forma de abordaje de cada uno de los objetivos propuestos, de igual forma se precisará el proceso de investigación.

Tipo de investigación: Descriptiva, puesto que busca efectivamente la descripción del impacto del “protocolo de atención para casos de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso y violencia sexual”, desarrollado por la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles en la Rectoría Bogotá Presencial de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO.

Enfoque de investigación: Mixta, el análisis de la información será llevado a cabo mediante un abordaje mixto, el cual representa un conjunto de procesos sistémicos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar deducciones del producto y de toda la información. La integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio permite obtener una imagen más completa del fenómeno, y señala que éstos pueden ser conjuntados de tal manera que las aproximaciones cuantitativa y cualitativa conserven sus estructuras y procedimientos originales.

Método para acercarse al objeto de estudio: Deductivo, en este sentido será establecido el alcance del modelo de análisis el cual es deductivo, puesto que la hipótesis asegura que una mala formulación o la ausencia de la planeación estratégica en un protocolo de atención a violencias de género, hace que no se cumpla con el objetivo de disminuir los altos índices de violencia de género presentes en la universidad.

Diseño: Secuencial, al ser una investigación con enfoque mixto, se ubicará en un marco interpretativo secuencial, en donde se recolectarán datos al mismo tiempo que emergen los resultados, y estos se analizarán secuencialmente en dos fases, primero el análisis cuantitativo y luego el análisis cualitativo, para posteriormente integrar ambas etapas y asegurar su interpretación.

**Praxeología:**

El uso compartido de técnicas, bajo la figura del método mixto permite el uso de los instrumentos con base en las lógicas cualitativa y cuantitativa, en este caso las encuestas y la entrevista.

**Ver:** A través del uso de las encuestas se puede ver y reconocer el tipo de violencia, la cantidad de casos y el conocimiento que tienen frente a la Resolución Rectoral No.1521 Este instrumento de naturaleza cuantitativa, permitirá comprimir el bagaje del estudio e identificar los casos de una manera más óptima y eficiente, ahora bien, el impacto que genera el peso estadístico permitirá medir la magnitud del problema.

**Juzgar:** La entrevista semiestructurada y de profundización, que responden a la lógica cualitativa, brindaran datos que permiten introducirnos a la planeación estratégica implementada por parte de la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles. La matriz de conceptualización de variables apoyara el método mixto, permitiendo las conexiones sutiles entre los datos y generando una herramienta de visualización de preguntas a la investigación, facilitando la comunicación de lo aprendido para su divulgación.

**Actuar:** En este punto de la investigación se debe codificar, organizar, depurar, clasificar y sistematizar los datos obtenidos del trabajo de campo, para ello es conveniente el uso del Diagnostico estratégico, el cual está compuesto por la matriz de PCI, Perfil de Capacidades Internas, la matriz POAM Perfil de Oportunidades y Amenazas del Medio y se finaliza el análisis con la Matriz DOFA y formula uno retos estratégicos.

**Devolución creativa:** A partir de lo anterior, se genera un plan de acción desde la gerencia social, con acuerdo a los resultados de el diagnostico estratégico que permitan efectivamente aumentar el impacto de la Resolución Rectoral No. 1521.

### **Revisión documental, conceptual y normativa**

En esta etapa se realizó una revisión documental, conceptual y normativa sobre las categorías de análisis identificadas en el proceso de descripción del problema, tiene como finalidad contextualizar y presentar dichas categorías, para comprender la problemática y sus dinámicas, facilitando la identificación de estrategias y propuestas que permitan aumentar el impacto de la Resolución Rectoral No. 1521 y de igual forma mitigue la problemática de violencia de género al interior de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO, Rectoría Bogotá Presencial.

#### **Revisión documental**

La revisión documental se desarrolló con base a referentes bibliográficos que hablan sobre la importancia de protocolos de promoción, prevención y atención para estudiantes o víctimas de violencia de género al interior de escenario universitario. La búsqueda de estos antecedentes se fundamentó en los siguientes conceptos: violencia de género, violencia simbólica, violencia moral y prevención de la violencia. A partir de esto, se hace alusión al contexto del problema social.

En cuanto a la violencia de género desde lo una perspectiva local, la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO cuenta con la Resolución Rectoral No. 1521 del 28 de agosto de 2019 por la cual se aprueba “el protocolo de atención para casos de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso y violencia sexual” de la Universidad, con el fin, de orientar de manera integral a la comunidad educativa de UNIMINUTO que puedan ser víctimas de dicha problemática<sup>7</sup>.

A pesar de su existencia, la siguiente investigación titulada “Estrategias comunicativas y prevención de la Corporación Universitaria Minuto de Dios sede principal frente a los casos de acoso de género”, analiza los procesos y estrategias de comunicación, los cuales son

---

<sup>7</sup> Ver anexo del protocolo al final del documento.

desarrollados e implementados por la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles de la universidad, con esto logran inferir que hay un desconocimiento por parte de los integrantes de la universidad acerca de la existencia del protocolo implementado por la universidad (Rojas, 2020).

Ahora bien, a nivel nacional la investigación de carácter cualitativa “Significados sobre la violencia de género en el espacio público (2014) en mujeres estudiantes UNIMINUTO, residentes en Medellín”, es el resultado de la problematización de un tipo de violencia ejercida en el espacio público, en donde es importante escuchar a las mujeres UNIMINUTO que residen en Medellín y que día con día se desenvuelven en el espacio público, el objetivo de esta investigación es describir los significados sobre la violencia de género en el espacio público de mujeres estudiantes UNIMINUTO las cual residen en Medellín (Giraldo, 2014).

Posteriormente, a nivel internacional se identifica un artículo que reconoce la violencia de género en universidades españolas. Confirmando que la violencia de género existe en contextos universitarios, ya que las universidades a menudo no reconocen la violencia de género como una problemática y tienden a permanecer en silencio al respecto, creando un ambiente lleno de obstáculos, que apoya a quienes tienen autoridad en lugar de a las víctimas o a quienes denuncian (Puigvert, 2008).

De igual forma, el siguiente artículo<sup>8</sup> es el resultado de la primera investigación que analiza la violencia de género en el contexto universitario en España. No obstante, es difícil para la comunidad estudiantil identificar los diferentes tipos de violencia, lo cual incide de forma directa con la ausencia de la denuncia. Por último, rescata la necesidad de que las instituciones universitarias generen estrategias formativas y sensibilizadoras que le permitan a la comunidad académica interpretar este tipo de situaciones, para que así se pueda dar un acompañamiento en casos de violencia de género. Rescata la importancia de las universidades que implementan

---

<sup>8</sup> Violencia de género en las universidades: investigaciones y medidas para prevenirla.



este tipo de medidas de apoyo y prevención, puesto que facilitan la capacidad de denuncia, mostrando avances en equidad de género y garantizando mayor bienestar en los espacios universitarios (Larena y Molina, 2010).

### **Revisión conceptual**

En relación a los tipos de violencia de género este apartado pretende dar elementos conceptuales para explicar el problema, en primera instancia, la violencia simbólica es percibida como la estructura que impide visibilizar la violencia, esta es ampliamente retomada en la dominación masculina de Bourdieu (2000) el cual define esta como una “violencia amortiguada, insensible, e invisible para sus propias víctimas, que se ejerce esencialmente a través de los caminos puramente simbólicos de la comunicación y del conocimiento o, más exactamente, del desconocimiento, del reconocimiento o, en último término, del sentimiento” (p.12).

Sin embargo, la capacidad de denuncia se sigue viendo afectada aún para quienes salen de estas prácticas hegemónicas, esto sucede porque caen en un tipo de violencia relacionada con la anterior la cual es “violencia moral” como menciona Rita Segato (2003) siendo este el más eficiente de los mecanismos de control social y de reproducción de desigualdades, garantizando así la propagación masiva de la sociedad, la cual garantiza la naturalización y dificulta la posibilidad de defenderse o buscar ayuda.

En su mayoría los textos afirman que la violencia simbólica es la base de todos los tipos de violencia a pesar de no ser tan perceptible. Simultáneamente, la violencia de género como bien se mencionó anteriormente se da en relaciones de poder o de carácter jerárquico, SIVIGE (2016) afirma que “Las violencias de género corresponden a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género que sobrevaloran lo relacionado con lo masculino y subvaloran lo relacionado con lo femenino” (p.60).

Por esta razón Segato (2003) indica que la violencia contra la mujer es una estructura de género y lo ejemplifica de la siguiente manera, “en el ambiente de la prisión, donde, pese a estar en un medio poblado por anatomías de hombres, la estructura de género reaparece como estructura de poder, y con ella el uso y abuso del cuerpo de unos por otros” (p. 23). Esto en base al discurso de lo femenino y lo masculino, donde lo femenino o feminizado aparece como de acceso público por lo masculino. En relación a la estructura de género Pateman (1993) presenta la lógica de estatus del pacto sexual donde el acto fundador de fraternidad masculina coloca a las mujeres como un producto intercambiable y apropiable, donde lo masculino reafirma su poder y saca usufructo, dando origen a la primera ley, la del estatus de género. Esto es posible de identificar en algunos estudios realizados por Vogelmann (1991) sobre violadores en Sudáfrica, en donde las "mujeres que no son propiedad de un hombre (las que no están en una relación sexual excluyente) son percibidas como propiedad de todos los hombres. En esencia, pierden su autonomía física y sexual" (p.178).

La violencia de género ha estado marcada por procesos y hechos históricos que la han determinado y la han reproducido en casi, por no decir en todos, los contextos del mundo, como lo argumenta Hernández (2014) “en diferentes épocas históricas, en prácticamente todos los contextos sociales, en las diferentes culturas y regiones del mundo, con mayor o menor encarnizamiento, las mujeres han sido consideradas seres de segunda categoría” (p.32). Así mismo como un proceso de socialización y construcción de género marcados por roles específicos acentuando la subordinación y el poder, ocasionando brechas de desigualdad y discriminación para el género femenino.

Para ello consideramos importante retomar los planteamientos de (Scott, 1986 como se citó en Lamas, 1999, p.149) el cual afirma que “el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder”. Diversas autoras que han puesto su énfasis en la categoría del poder como constitutiva y transversal de todas las relaciones

sociales, además de estar configurada como una relación de poder, desde su perspectiva (Foucault, 1978 como se citó en Piedra, 2004, p. 125) “el poder está en todas partes, en toda relación humana, en la medida en que existen contextos históricos específicos que se definen a través de los discursos, instituciones, normas, valores, etc.” Esto constituye a su vez, sujetos y los cuerpos a partir de dispositivos de control y normalización, en donde la perspectiva del poder, a su vez, permite articularlo con el género en estas construcciones subjetivas o identitarias están atravesadas por las relaciones de poder.

Este rastreo documental y conceptual permite concluir e inferir que los contextos universitarios no están exentos de violencia de género, al mismo tiempo permite afirmar que, es de vital importancia con la creciente ola de violencia contra la mujer y la ausencia de información sobre violencia contra el hombre que se formule una planeación estratégica desde la gerencia social que aumente el impacto de los protocolos de promoción, prevención y atención en estudiantes o víctimas de violencia basadas en género al interior las universidades, ya que la ausencia de estos procesos es un factor que obstaculiza los procesos de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género, en donde disminuye la capacidad de denuncia o se dificulta la identificación del tipo de violencia.

### **Revisión normativa**

**Tabla 1** Normativa internacional, nacional, distrital e interna para la prevención y atención de violencias basadas en género.

Nivel	Normativa
Internacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Convención Internacional</b> sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación racial, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas en resolución 2106 del 21 de diciembre de 1965, ratificada por Colombia mediante la Ley 22 de 1981.</li> <li>· <b>Convención</b> sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por Colombia mediante la Ley 51 de 1981.</li> <li>· <b>Pacto Internacional</b> de Derechos Económicos, sociales y Culturales.</li> <li>· <b>Declaración</b> sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.</li> <li>· <b>Convención Interamericana</b> para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará), ratificada por Colombia mediante la Ley 248 de 1995.</li> <li>· <b>Principios de Yogyakarta.</b> Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.</li> </ul>
Nacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Constitución Política</b> de Colombia (art. 11, 13 y 43).</li> <li>· <b>La Sentencia T-239 de 2018 de la Corte Constitucional</b>, primera decisión judicial en hablar temas de acoso sexual en contextos universitarios.</li> <li>· <b>Ley 1257 de 2008</b> “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”.</li> <li>· <b>Ley 1482 de 2011</b> “Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones” Sanción penal sobre actos de discriminación.</li> </ul>
Distrital	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>La Política Pública de Mujeres y Equidad de Género- PPMYEG 2020-2030</b>, en la que promulga la igualdad de <b>género</b>, el reconocimiento de los derechos de las <b>mujeres</b> y la redistribución de recursos para la consecución de una igualdad efectiva y justa.</li> <li>· <b>Acuerdo 490 de 2012 Concejo de Bogotá D.C.</b>, por la cual se crea el Sector Administrativo Mujeres y la Secretaría Distrital de la Mujer.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Acuerdo 569 de 2014 Concejo de Bogotá D.C.</b>, por la cual se dictan las normas para la divulgación y acceso a la información sobre los trámites de denuncia y atención para las niñas, adolescentes y mujeres víctimas de la violencia.</li> <li>· <b>Acuerdo 584 de 2015 Concejo de Bogotá D.C.</b>, en donde se adoptan los lineamientos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, los cuales buscan contribuir a la eliminación de las condiciones sociales, económicas, culturales y políticas que generan discriminación, desigualdad y subordinación en las mujeres que habitan el territorio rural y urbano de Bogotá D.C.</li> <li>· <b>Acuerdo 676 de 2017 Concejo de Bogotá D.C.</b>, Determina que la Secretaría de la Mujer liderará la construcción y difusión de una Ruta Única de Atención a mujeres víctimas de violencia de género y en riesgo feminicida.</li> </ul>
<p style="text-align: center;">Interna</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Resolución Rectoral No. 1521 del 28 de agosto de 2019</b> por la cual se aprueba el protocolo de atención para casos de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso y violencia sexual de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO.</li> <li>· <b>Acuerdo No. 339 del 26 de marzo de 2021</b> por el cual se da el Reglamento Estudiantil de UNIMINUTO, artículo 103, sección O.</li> <li>· <b>Acuerdo No. 309 del 05 de junio de 2020</b> por el cual se da el Reglamento Profesorado de UNIMINUTO, artículo 11, sección 6.</li> <li>· Reglamento Interno de Trabajo de UNIMINUTO.</li> </ul>

Fuente: (Elaboración propia, 2022).

## **Métodos y técnicas de recolección de información**

### **a. Población objeto del estudio**

Este proyecto integrador pretende ser llevado a cabo en la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles de la Rectoría Bogotá Presencial de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO, el cual es un equipo de profesionales, que aporta al desarrollo integral y a la calidad de vida de la comunidad universitaria, con el objetivo de promover, formar, apoyar y orientar a los estudiantes en su proceso universitario a fin de obtener éxito académico y graduación oportuna (Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO, s.f.). Se encuentra ubicado en la Calle 81 bis # 73-2 a 73-42, en el barrio Minuto de Dios de la localidad de Engativá. Por esta razón, se le aplicó el instrumento de estudio a la profesional a cargo del “protocolo de atención para casos de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso y violencia sexual”, la Coordinadora de Salud Promoción y Prevención de la Rectoría Bogotá Presencial, la cual es profesional en psicología y especialista en psicología clínica.

A su vez contemplan a los beneficiarios del proyecto integrador, los cuales son la comunidad académica, para este caso puntual los estudiantes. Por este motivo, se les aplicó el instrumento de estudio a 110 estudiantes de pregrado de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO Rectoría Bogotá Presencial, sin distinción de programa, de los cuales participaron 86 mujeres, 25 hombres en un rango de edad entre los 16 – 26.

### **b. Descripción de los instrumentos de recolección de información**

Puesto que el enfoque de investigación es mixto, se elaboraron, aplicaron y analizaron dos instrumentos de recolección de información. Por parte del enfoque cualitativo, se usó la entrevista semiestructurada, la cual permitía diagnosticar la estructura, diseño e impacto del “protocolo de atención para casos de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso y violencia sexual” que ejecuta la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles en la Rectoría Bogotá Presencial de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO, para identificar las fortalezas y oportunidades de mejora. Por otro lado, para el enfoque cuantitativo

se aplicó el instrumento de la encuesta, la cual permite medir el impacto del “protocolo de atención para casos de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso y violencia sexual” en los estuantes de pregrado de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO de la Rectoría Bogotá Presencial.

En relación a lo anterior, se darán a conocer mediante una breve descripción los instrumentos de recolección de información que fueron utilizados en el trabajo de campo.

La entrevista es una técnica de recolección de información de tipo cualitativo, dicho instrumento permite generar una comunicación horizontal entre el sujeto de estudio y el investigador, esto mediante la formulación de preguntas con relación al tema de estudio o categorías de análisis, para que de esta forma se puedan conocer las opiniones, acontecimientos, experiencias o conocimientos que tenga el entrevistado. Posteriormente esta información será analizada en conformidad a las categorías de análisis (Folgueiras, s.f.).

La encuesta de tipo descriptivo por su parte Romo (1998) la define como una técnica de recolección de datos que se realiza mediante la aplicación de un conjunto de preguntas a una muestra representativa o al conjunto total de la población de estadística. Con el fin de describir las características del fenómeno estudiado.

### **c. Seleccionar, diseñar y elaborar el instrumento de recolección de información**

## I. Matriz de conceptualización de variables

**Tabla 2-Matriz de Conceptualización de Variables**

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems	Fuente	Recolección de la Información
Gerencia Social Planeación Estratégica	Diagnóstico	Diagnóstico Estratégico	¿Cuál es el contexto actual frente a la problemática de violencia de género en espacios de educación superior? ¿Realizaron un diagnóstico de la problemática de violencia de género al interior de UNIMINUTO Rectoría Presencial? ¿Están sistematizados dichos procesos?	La Coordinadora del Área de Salud Promoción y Prevención de la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles de UNIMINUTO Rectoría Bogotá Presencial.	Entrevista Observación
	Formulación de la Estrategia	Diagnóstico Estratégico	¿Vincularon a la comunidad académica para que aportaran en el diseño del protocolo de UNIMINUTO? ¿A quiénes convocaron?		
	Planes de acción	Diagnóstico Estratégico	¿Cuál es el plan de acción propuesto por la Dirección de Bienestar Universitario y Asuntos Estudiantiles de la Rectoría Bogotá Presencial de UNIMINUTO para atender y orientar de manera integral a la comunidad educativa que puedan ser víctimas de violencia?		
	Construcción de objetivos e indicadores	Diagnóstico Estratégico	¿Cuáles son los objetivos e indicadores que permiten la disminución de la violencia de género en espacios académicos?		
El protocolo de atención para casos de maltrato físico, psicológico, y/o	Promoción de la Resolución Rectoral No. 1521	Diagnóstico Estratégico	¿Cuáles son las estrategias de divulgación de la información frente a la promoción y control de la violencia de género en espacios académicos?	La Coordinadora del Área de Salud Promoción y Prevención de la Dirección de Bienestar y	Entrevista Observación



económico, acoso y violencia sexual.	Prevención	Diagnóstico Estratégico	¿Cuáles son las estrategias de divulgación de la información frente a la prevención de la violencia de género en espacios académicos?	Asuntos Estudiantiles de UNIMINUTO Rectoría Bogotá Presencial.	
	Atención	Diagnóstico Estratégico	¿Cuál es la ruta de atención a víctimas de violencias de género en espacios académicos?		
	Evaluación y Seguimiento	Diagnóstico Estratégico	¿Cada cuánto realizan el seguimiento y evaluación del protocolo? ¿Desde la fecha de su aprobación se han realizado modificaciones?		
	Enfoque de Género	Diagnóstico Estratégico	¿Sabe qué es el enfoque de género? ¿Considera que el enfoque de género fue contemplado como categoría de análisis para el diseño e implementación del protocolo?		
Violencia de Género en el contexto universitario	Violencia Física	Nivel de violencia física en el contexto universitario	¿Cuántos casos de violencia física ha atendido la Dirección de Bienestar y asuntos estudiantiles desde la aprobación del protocolo?	La Coordinadora del Área de Salud Promoción y Prevención de la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles de UNIMINUTO Rectoría Bogotá Presencial.	Entrevista Observación
			¿Considera que ha sido víctima o conoce a una víctima de violencia física en el contexto universitario de UNIMINUTO?	Estudiantes de pregrado de UNIMINUTO Rectoría Bogotá Presencial	Encuesta Observación
	Violencia Psicológica	Nivel de violencia psicológica en el contexto universitario	¿Cuántos casos de violencia psicológica ha atendido la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles desde la aprobación del protocolo?	La Coordinadora del Área de Salud Promoción y Prevención de la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles de UNIMINUTO Rectoría Bogotá Presencial.	Entrevista Observación

			¿Considera que ha sido víctima o conoce a una víctima de violencia psicológica en el contexto universitario de UNIMINUTO?	Estudiantes de pregrado de UNIMINUTO Rectoría Bogotá Presencial	Encuesta Observación
Violencia Económica	Nivel de violencia económica en el contexto universitario		¿Cuántos casos de violencia económica ha atendido la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles desde la aprobación del protocolo?	La Coordinadora del Área de Salud Promoción y Prevención de la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles de UNIMINUTO Rectoría Bogotá Presencial.	Entrevista Observación
			¿Considera que ha sido víctima o conoce a una víctima de violencia económica en el contexto universitario de UNIMINUTO?	Estudiantes de pregrado de UNIMINUTO Rectoría Bogotá Presencial	Encuesta Observación
Violencia Sexual	Nivel de violencia sexual en el contexto universitario		¿Cuántos casos de violencia sexual atendido la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles desde la aprobación del protocolo?	La Coordinadora del Área de Salud Promoción y Prevención de la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles de UNIMINUTO Rectoría Bogotá Presencial.	Entrevista Observación
			¿Considera que ha sido víctima o conoce a una víctima de violencia sexual en el contexto universitario de UNIMINUTO?	Estudiantes de pregrado de UNIMINUTO Rectoría Bogotá Presencial	Encuesta Observación
Acoso	Nivel de acoso en el contexto universitario		¿Cuántos casos de acoso ha atendido la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles desde la aprobación del protocolo?	La Coordinadora del Área de Salud Promoción y Prevención de la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles de UNIMINUTO Rectoría Bogotá Presencial.	Entrevista Observación
			¿Considera que ha sido víctima o conoce a una víctima de acoso u	Estudiantes de pregrado de UNIMINUTO Rectoría Bogotá Presencial	Encuesta Observación

			hostigamiento en el contexto universitario de UNIMINUTO?		
	Violencia Simbólica	Nivel de violencia física en el contexto universitario	¿Sabe qué es la violencia simbólica y cómo puede presentarse en el contexto universitario?	La Coordinadora del Área de Salud Promoción y Prevención de la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles de UNIMINUTO Rectoría Bogotá Presencial.	Entrevista Observación
			¿Considera que ha sido víctima o conoce a una víctima de violencia simbólica en el contexto universitario de UNIMINUTO?	Estudiantes de pregrado de UNIMINUTO Rectoría Bogotá Presencial	Encuesta Observación

Fuente: (Elaboración propia, 2022).

## **II. Aplicación del instrumento**

Dado que el enfoque de investigación es mixto, se involucrará la recolección y análisis de información de forma simultánea tanto de datos cuantitativos como cualitativos, de tal manera que se puedan hallar puntos de encuentro.

Para la tipología cuantitativa se aplicó el instrumento de la encuesta a 110 estudiantes de pregrado de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO Rectoría Bogotá Presencial, a través de Formularios de Google, un software que permite la administración de encuestas, esta buscó medir el impacto que tiene el “protocolo de atención para casos de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso y violencia sexual” que ejecuta la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles, la aplicación de la encuesta se dio el día 03 de mayo del 2022 y cada estudiante duró aproximadamente 15 minutos en responderla.

Por otro lado, para la tipología cualitativa se aplicó el instrumento de la entrevista semiestructurada a la Coordinadora del Área de Salud Promoción y Prevención de la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles de UNIMINUTO Rectoría Bogotá Presencial, esta se dio de manera virtual mediante Microsoft Teams una plataforma que entre otras cosas permite las reuniones de video, este espacio fue otorgado el día 06 de mayo del 2022 a las 05:00 p.m. y duro aproximadamente 43 minutos, en los cuales se buscó diagnosticar la estructura, diseño e impacto del “protocolo de atención para casos de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso y violencia sexual” desde la perspectiva de la profesional a cargo del mismo.

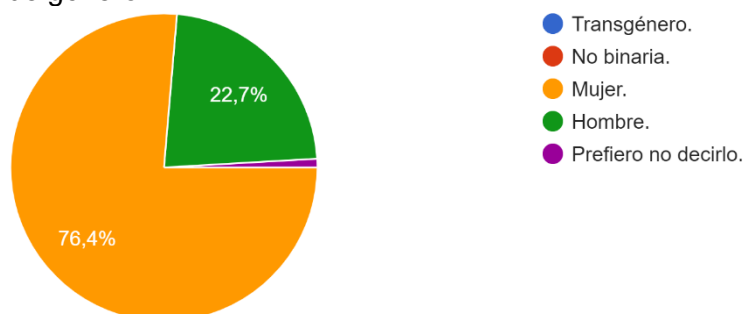
## **III. Interpretación y presentación de la información recolectada**

Teniendo en cuenta las categorías expuestas en la Matriz de Conceptualización de Variables, a continuación, se realizará el análisis en relación con el instrumento de la encuesta.

La encuesta contemplaba una aplicación de manera integral, en cuanto reconocía la importancia de la participación de hombres y mujeres a la hora de su aplicación. A pesar de esto, en el desarrollo del trabajo de campo justo en el momento que se contextualizaba a los estudiantes del objetivo de la encuesta, se logró percibir una renuencia por parte de los

hombres a participar, esto se ve evidenciado en la cantidad de hombres estudiantes de pregrado en donde su participación fue del 22,7% (25) en comparación a las estudiantes que se perciben como mujeres de las cuales participaron el 76,4% (84), esta información puede ser interpretada como la naturalización de la violencia por parte de los hombres, en donde no hay una clara comprensión de que ellos también pueden ser víctimas de la violencia de género en el contexto universitario o simplemente lo ven como una realidad distante y ajena.

**Figura 2-Identidad de género**

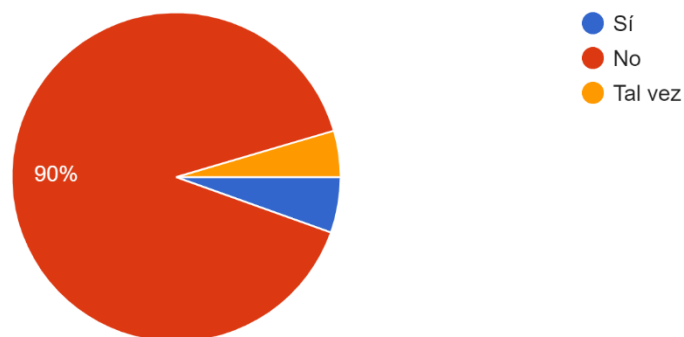


Identidad de género de la población objeto. Fuente: (Elaboración propia, 2022).

En cuanto a la interpretación de las tipologías de la violencia, se les explicó a los estudiantes de pregrado el tipo de violencia y a partir de dicha definición, la cual también se encuentra en el cuerpo de la encuesta respondían si consideran que en algún punto del desarrollo de sus actividades académicas en UNIMINUTO lo han experimentado.

En relación con la tipología de violencia sexual, se puede inferir mediante la Figura 2 que el 90% afirma que no ha sido víctimas de violencia sexual en el desarrollo de sus actividades académicas en UNIMINUTO, el 5,5% dice que sí y el 4,5% dice que tal vez.

**Figura 3- Víctimas de violencia sexual**

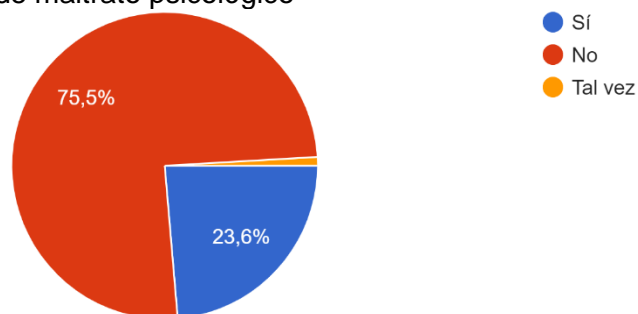


Estudiantes de pregrado que consideran haber sido víctimas de violencia sexual en el desarrollo de sus actividades académicas en UNIMINUTO. Fuente: (Elaboración propia, 2022).

Conforme a lo anterior, los estudiantes proceden a identificar quien pudo haber sido su agresor, en donde el mayor actor fue otro estudiante con un 6,4%, seguido por compañero(a) / amigo(a) con un 4,5%, profesor con un 3,6% y expareja estudiante de UNIMINUTO con un 0,9%.

La Figura 3 señala que el 23,6% de los estudiantes encuestados reconoce que ha sido víctima de maltrato psicológico en el desarrollo de sus actividades académicas, mientras el 75,5% dice que no y el 0,9% dice que tal vez.

**Figura 4 Víctimas de maltrato psicológico**

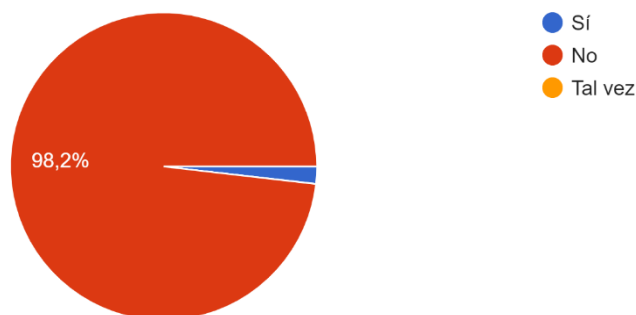


Estudiantes de pregrado que consideran haber sido víctimas de maltrato psicológico en el desarrollo de sus actividades académicas en UNIMINUTO Fuente: (Elaboración propia, 2022).

Por otra parte, los estudiantes víctimas de maltrato psicológico identificaron múltiples actores, entre ellos compañero(a) / amigo(a) con un 10,9%, profesores con un 10%, profesoras con un 10%, otro estudiante con un 7,3%, colaborado de UNIMINUTO con un 0,9%, pareja estudiante de UNIMINUTO con un 0,9% y expareja estudiante de UNIMINUTO con un 0,9%.

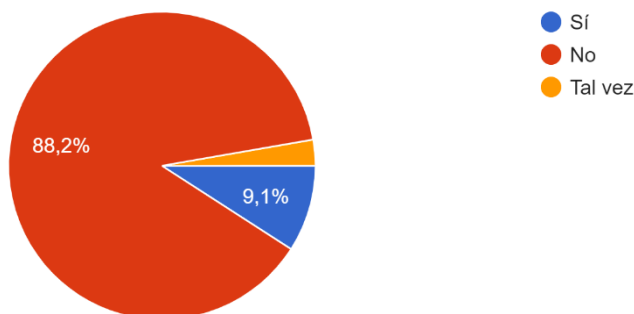
La Figura 4 indica que el 1,8% de los estudiantes encuestados han sido víctimas de maltrato físico en el desarrollo de sus actividades académicas, e identifican del mismo modo que los actores fueron, otros estudiantes con un 2,7%, profesores con un 0,9% y compañero(a) / amigo(a) con un 0,9%.

**Figura 5** Víctimas de maltrato físico



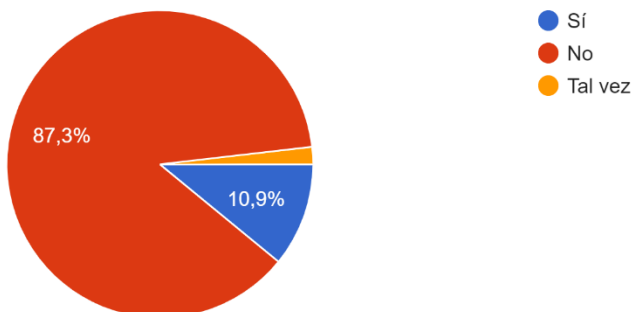
Estudiantes de pregrado que consideran haber sido víctimas de maltrato físico en el desarrollo de sus actividades académicas en UNIMINUTO. Fuente: (Elaboración propia, 2022).

Para el caso de maltrato económico la Figura 5 evidencia que el 9,1% de los estudiantes encuestados lo han experimentado en el contexto universitario, un 2,7% considera que tal vez y el 88,2% afirma que no lo ha padecido. Conforme a lo anterior, los estudiantes reconocen que su agresor fue, otro estudiante con un 6,4%, compañero (a) / amigo (a) con un 2,7%, profesor con un 1,8%, profesora con un 1,8%, colaborador de UNIMINUTO con un 1,8% y pareja estudiante de UNIMINUTO con un 0,1%.

**Figura 6** Víctimas de maltrato económico

Estudiantes de pregrado que consideran haber sido víctimas de maltrato económico en el desarrollo de sus actividades académicas en UNIMINUTO. Fuente: (Elaboración propia, 2022).

A partir de la Figura 7 se puede deducir que el 10,9% de los estudiantes han experimentado acoso sexual en el desarrollo de sus actividades académicas en UNIMINUTO, el otro 1,8% opina que tal vez y el 87,3% afirma que no ha pasado por esto. En cuanto a los actores los estudiantes reconocen que fue, otro estudiante con un 10%, profesor con un 5,5% y compañero(a) / (a) con un 4,5%.

**Figura 7** Víctimas de acoso sexual

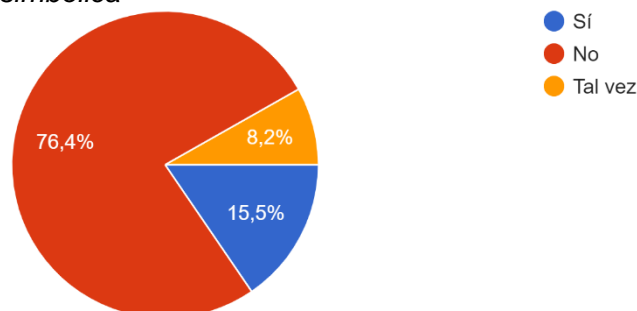
Estudiantes de pregrado que consideran haber sido víctimas acoso sexual en el desarrollo de sus actividades académicas en UNIMINUTO. Fuente: (Elaboración propia, 2022).

Se les pregunto a los estudiantes de pregrado de UNIMINUTO a partir de una definición previa si consideraban que habían experimentado violencia simbólica en el desarrollo de sus actividades académicas, esto con la finalidad de saber si identificaban dicha tipología o si la habían experimentado, a lo que respondieron que no un 76,4%, un 15,5% consideraba que si la



había experimentado y el 8,2% respondió que tal vez ver Figura 8. Esto permite inferir que los estudiantes no reconocen las dinámicas de la violencia simbólica y estructural al interior de espacios tan cotidianos como el académico, en donde todos y todas la han experimentado en alguna de sus formas, esto debido a que son entornos con fuertes y marcadas relaciones de poder.

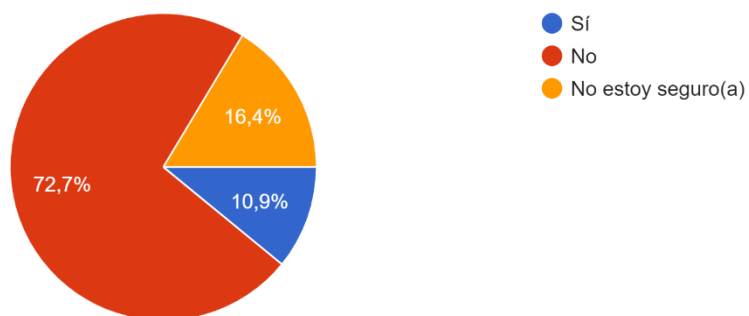
**Figura 8** *Violencia simbólica*



Estudiantes de pregrado que consideran haber sido víctimas de maltrato físico en el desarrollo de sus actividades académicas en UNIMINUTO. Fuente: (Elaboración propia, 2022).

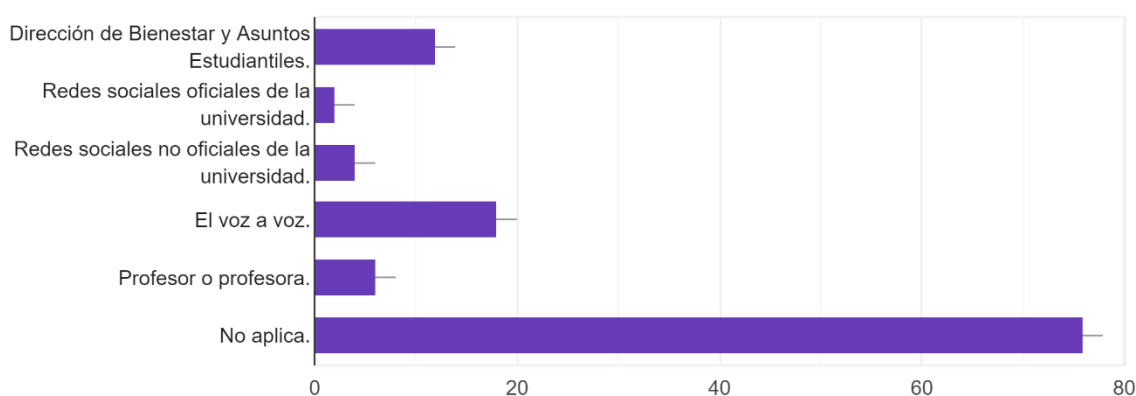
Para la categoría de análisis de la Resolución Rectoral No.1421, se identificó que se deben reforzar los medios de divulgación de la información frente a el protocolo, ya que de acuerdo a la Figura 9 solo el 10,9% se enteró mediante la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles, el 1,8% mediante redes sociales oficiales de UNIMINUTO, un 3,6% por redes sociales no oficiales de UNIMINUTO, un 16,4% se enteraron mediante el voz a voz, el 5,5% se enteró por un profesor o profesora y el 69,1% no tenía conocimiento del protocolo por ningún medio.

**Figura 9-**Conocimiento de la Resolución Rectoral No. 1521 por parte de los estudiantes pregrado



Fuente: (Elaboración propia, 2022).

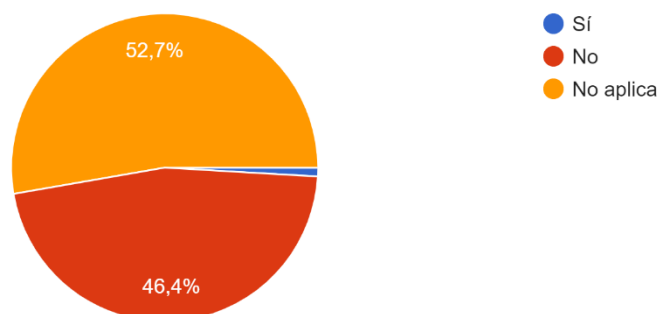
**Figura 10** Medios por los cuales los estudiantes de pregrado se enteraron de la Resolución Rectoral No.1521



Fuente: (Elaboración propia, 2022).

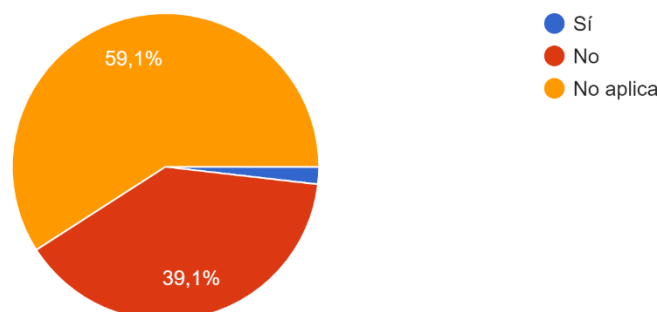
La ausencia de estrategias de promoción del protocolo se verá directamente afectada en la capacidad de denuncia formal y en la atención u orientación que puedan recibir los estudiantes de pregrado, dado que solo el 0,9% de los estudiantes de pregrado han realizado una denuncia formal ver Figura 11, manifestando en el momento de la aplicación del instrumento que la denuncia no les garantizaba ninguna solución e incluso temían a que se generaran represalias en estos procesos porque no consideraban que fueran confidenciales. Por ende, solo el 1,8% de los estudiantes víctimas de alguna tipología de violencia recibió algún tipo de atención y orientación por parte de la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles ver Figura 12.

**Figura 11-**Estudiantes víctimas de violencia que realizaron una denuncia formal en la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles



Fuente: (Elaboración propia, 2022).

**Figura 12** Estudiantes víctimas de violencia que recibieron atención u orientación por parte de Bienestar



Fuente: (Elaboración propia, 2022).

Por último, se quiso medir el grado de satisfacción que los estudiantes de pregrado tienen frente a la Dirección de Bienestar Universitario y Asuntos Estudiantiles de la Rectoría Bogotá Presencial de UNIMINUTO, a causa de que en un primer momento se quiso evaluar la ruta de atención expuesta en el “Protocolo de atención para casos de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso y violencia sexual de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO” pero como era desconocido por una gran mayoría de estudiantes de pregrado, pensaron que estaban calificando su experiencia con la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles.

De manera general, se puede inferir que los estudiantes califican la atención y orientación de la Dirección de Bienestar Universitario y Asuntos Estudiantiles de la Rectoría

Bogotá Presencial de UNIMINUTO como buena con un 20,9%, en cuanto a el apoyo inmediato se puede afirmar que los estudiantes lo califican como bueno con un 20%, para el caso de restablecimiento de derechos los estudiantes lo perciben como bueno con un 20,9%, para los estudiantes el criterio de presentación de la queja es bueno con un 17,3% y los procedimientos en general son calificados por los estudiantes como bueno con un 20%. Pero en contraste con lo anterior, se deduce que la Dirección de Bienestar Universitario y Asuntos Estudiantiles de la Rectoría Bogotá Presencial de UNIMINUTO, pese a cumplir su papel se debe fortalecer para generar mayor impacto en los estudiantes y esto se puede deducir por el resto de las calificaciones.

En segunda instancia, se realizará el análisis del instrumento de la entrevista<sup>9</sup>, esto mediante las categorías expuestas en la Matriz de Conceptualización de Variables. De conformidad a lo anterior, se le dio a la Coordinadora del Área de Salud Promoción y Prevención una introducción frente al proyecto integrador en cuestión, una claridad en cuanto a los objetivos de la entrevista que se le iba a realizar y posteriormente se empezó a grabar la reunión mediante el consentimiento verbal informado.

#### 1. Categoría: Diagnóstico interno y externo.

La entrevista permite deducir que no hay un profundo diagnóstico frente a la problemática de violencias en instituciones de educación superior. La coordinadora afirma que la problemática de violencias se presenta continuamente en Bogotá y se ven varias situaciones de violencia (procede a mencionar algunas tipologías de la violencia) en donde la mayoría de las personas lo han llegado a experimentar. En cuanto a las denuncias, afirma que la mayoría denuncia, pero hay un grupo minoritario que no denuncia. Pero la encuesta anteriormente aplicada a los estudiantes de pregrado dice todo lo contrario puesto en el contexto universitarios hay un número de estudiantes que no denuncian. De igual forma, afirma que este

---

<sup>9</sup> Ver transcripción en el Anexo\_

tipo de situaciones a nivel de institución superior se presenta y bastante, que en algún momento (hace 2 años) se llegó a reunir con otras organizaciones de base universitaria y que lo que observaba era que la violencia se hacía presente, en su mayoría por un externo. También infiere, que en comparación a UNIMINUTO las notificaciones de violencia eran mayores, reconoce que no sabe el motivo, pero considera que puede ser porque hay una mayor población estudiantil en UNIMINUTO que en otras universidades.

- En conclusión, ella considera que todas las universidades están obligadas por su gran alcance, a atender y orientar a los estudiantes por las diferentes situaciones de violencia que se les presente, en donde las universidades deben estar más atentas a todos estos casos de violencia que se presentan y que como UNIMINUTO, deben recibirlos y notificarlos ante la Secretaria de Salud. Esto último lo llevan haciendo de forma automática y sistematizada desde el 2018 al 2019, pero anteriormente se realizaban estos procedimientos, ya que notifican todo tipo de maltrato sin distinción de género, y sin importar si el agresor es una persona externa o hace parte de la comunidad académica. En parte, porque se encuentran obligados a nivel distrital a realizar dichas notificaciones a la Secretaria de Salud.

## 2. Categoría: formulación de la estrategia.

En lo referente a la vinculación de la comunidad académica y su aporte al protocolo, aseguró que cuando se realizó el protocolo de la Resolución Rectoral No. 1521, se convocó a las diferentes partes, como a algunos representantes de la parte académica, pero sobre todo se vinculó a Bienestar, porque es quien recibe todos los casos. Por ende, las partes estuvieron de acuerdo con la ruta que se lleva a cabo y con los profesionales pertinentes para recibir los casos.

## 3. Categoría: planes de acción y ruta de atención.

Presenta una leve confusión entre el plan de acción y la ruta de atención, el primero permite establecer un paso a paso para el cumplimiento del objetivo planteado en la Resolución Rectoral No. 1521 y el segundo efectivamente es el proceso integral y paquete de servicios que

se ofrece desde la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles para garantizar la correcta atención de la problemática.

4. Categoría: construcción de objetivos e indicadores.

Plantea que el objetivo más lógico siempre va a ser disminuir la violencia para que no les pase a los estudiantes de UNIMINUTO. Lo percibe más como estrategias mediante las cuales se visibiliza y previene la problemática, a partir de las cuales no se le dé lugar a la naturalización de la violencia. Considera a su vez, que los indicadores no aplican para el caso de UNIMINUTO, en el sentido de que también la problemática depende de los agentes externos puesto que no se puede controlar el comportamiento de los otros. Lo que sí intentan es que, al interior de UNIMINUTO no se presente ningún tipo de violencia. Esto mediante las Campañas del Buen Trato y demás. Entonces más allá de indicadores, afirma que sí hay unas estrategias en las cuales trabajan para disminuir la problemática.

De acuerdo con lo anterior, eso complejiza el seguimiento de la problemática interna, debido a que no serán tan visibles ni medibles los cambios y progresos que lleva consigo la problemática a la hora de observar la misma.

5. Categoría: promoción y prevención.

La Coordinadora retoma la parte final de la Resolución Rectoral No. 1521, la cual propone una serie de nueve actividades de seguimiento y prevención institucional en donde a los estudiantes se les permite conocer los tipos de violencia, en donde ella reconoce que cualquiera sin distinción alguna puede ser víctima de esta, siendo ese el momento en donde se les otorga las herramientas a la comunidad académica para que identifiquen la violencia y actúen frente a la misma. Entonces sí, el protocolo exige que se hagan campañas de promoción y prevención, en donde se sensibilice a la comunidad frente a lo que es la violencia y el maltrato, capacitación a la comunidad.

Entonces procede a contar las actividades que son realizadas en la sede principal, campaña del Buen Trato, la cual se hace mediante redes sociales, de la mano con

comunicaciones, en donde se tienen varias piezas gráficas en relación a este tema porque cada semestre se busca trabajar fuertemente en esto, sin embargo, afirma que este semestre lastimosamente les ha resultado un poco difícil porque el área de comunicaciones se encuentra en un transformación, por tal motivo no han podido llegar nuevamente a los espacios de la redes sociales. Pero en busca de que no se detenga el proceso se manejan talleres de Diálogos Saludables espacio en el cual a través de ejemplos y situaciones que han pasado en la universidad se explican los tipos de violencia, el cómo no llegar ahí y se parte de la premisa de que todos pueden ser víctimas, pero también victimarios en algún momento. El taller de Diálogos Saludables proporciona estrategias de respiración, técnicas de distracción cognitiva y lo más importante se les brinda a las personas herramientas que les permitan reconocer sus emociones para que sepan actuar de la manera más consciente y acertada frente a lo que sienten, estableciendo siempre una comunicación asertiva y adecuada.

Entonces se priorizan en todos los procesos la presentación y explicación del protocolo de atención a víctimas de violencia, el paso a paso y la ruta de atención con la cual cuentan. Por otra parte, se cuenta con la Página Web de UNIMINUTO y el espacio de la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles, pero como comentaba anteriormente se encuentra en modificaciones por la parte del Área de Comunicaciones, en donde lo que se busca es que se le brinde especial prioridad a los protocolos, entre estos la Resolución Rectoral No.1521.

#### 6. Categoría: Evaluación y seguimiento.

A partir del objetivo, lo que ellos pretenden es que, mediante la socialización del protocolo ante las facultades y programas, se reconozcan con claridad los casos de violencia y lo reporten si se dan al interior de la universidad, para esto es fundamental que la información siempre llegue a Bienestar específicamente al el área de salud donde se da la atención inicial, esto debido a que es el área de Salud Promoción y Prevención la cual recibe los casos y da una atención inicial, aclara que no pueden hacer intervención en terapia psicológica, porque existen otras entidades especializadas a cargo, es por dicha razón que la universidad y el área

van hasta el alcance que se les es por el Ministerio de Educación y la Secretaria de Salud. Entonces cada vez que se activa el protocolo de atención de violencias se realiza el respectivo seguimiento. De igual forma, confirma que no le ha realizado ningún tipo de modificación a la aplicación del protocolo.

A partir de estas afirmaciones se puede deducir que efectivamente hay un seguimiento de los casos, mas no hay un seguimiento de la problemática, el análisis de la sistematización de los casos es una gran herramienta, el cual les permitiría supervisar el progreso en relación con la disminución de la problemática y analizar por qué se dan, cual es la población más vulnerable para padecerla, que población considera que es una realidad ajena, entre otros factores. El seguimiento también les permitiría saber cuántas personas participan en los procesos de capacitación y sensibilización, y reconocer las temáticas que son de su interés para que puedan abordar la problemática con esos enfoques.

La evaluación por su parte, mejora en la practica la ejecución de la Resolución Rectoral No. 1521, tras la recopilación de investigaciones<sup>10</sup> con enfoque de género y el correcto planteamiento de intervención mediante el continuo análisis de los logros previstos y los conseguidos. La evaluación orienta y examina si está haciendo una aplicación eficaz y eficiente del protocolo.

#### 7. Categoría: Enfoque de género

Sabe en parte que analiza el enfoque de género, por ende, afirma que son las ideas particulares de cada sexo dadas a partir de unos constructos sociales; no obstante, desconoce la diferencia entre sexo, género, identidad de género y orientación sexual.

En cuanto, a que si considera que el enfoque de género fue aplicado en la Resolución Rectoral No.1521 afirma que debe ser así, puesto que es una exigencia desde el mismo Ministerio. Por lo tanto, en el protocolo no se habla de hombre o mujer, no está detallado, sino

---

<sup>10</sup> Las cuales pueden surgir en los procesos de investigación de los semilleros de la universidad.



que es para todo el mundo dado para hombre o mujer, homosexual y de todos los diferentes géneros que se presenten, es amplitud se dio aplicar el enfoque de género en el protocolo.

#### 8. Categoría: Tipologías de la violencia

Este era un espacio para que la Coordinadora en parte evidenciara el alcance de las estrategias de atención planteadas con relación al número de casos atendidos, pero lastimosamente no contaba con dicha información en ese momento, entonces no se pudo acceder a esa información.

Con relación a la violencia simbólica, no la tenía presente como una tipología, a pesar de haberla referenciado múltiples veces en la entrevista, por este motivo se le definió lo que es esta tipología, a partir de la definición la Coordinadora concluye que la violencia simbólica, son esos constructos que se crean alrededor de las relaciones interpersonales, que suele venir desde las pautas de crianza, llegando a facilitar la normalización de la violencia. Afirma que se presenta en el contexto universitario en su mayoría por el lenguaje, un ejemplo de esto es el trato que se dan los estudiantes en los trabajos de grupo.

### **Estrategia de fortalecimiento organizacional**

#### **a. Perfil y caracterización de la organización**

La Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO, es un sistema Universitario fundado en 1990, inspirado en el Evangelio, el pensamiento social de la Iglesia, la espiritualidad Eudista y el carisma del Minuto de Dios, en donde se tiene como propósito, ofrecer una educación superior de alta calidad a las personas que no tienen las oportunidades para acceder a ella, formando así, excelentes seres humanos y profesionales comprometidos con la transformación social y el desarrollo sostenible (Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO, 2020).

Conforme a lo anterior, La Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles de la Rectoría Bogotá Presencial de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO se encuentra ubicada en la Calle 81 Bis # 73 – 2 a 73 – 42, en la localidad de Engativá, en el Barrio Minuto

de Dios. Esta Dirección contribuye a la formación integral y calidad de vida de la comunidad académica, mediante la cultura digital, haciendo uso de espacios presenciales y virtuales destinados a la atención académica, espiritual, financiera y psicológica. La estructura organizacional se encuentra dividida en tres grandes áreas:

Cultural: En donde se fomenta el desarrollo de aptitudes artísticas e intelectuales para las diferentes formas de expresión.

Deportiva: La cual promueve la sana convivencia y el aprovechamiento del tiempo libre, por medio de componentes que facilitan las expresiones deportivas, formativas y competitivas.

Salud: Desde la promoción y prevención, buscan proteger a la comunidad académica de UNIMINUTO potenciando hábitos de vida saludables, criterios de auto cuidado, cultura de la seguridad y gestión ambiental.

### **Identificación de los involucrados**

A continuación, se identifican los involucrados indirectos del proyecto integrador, esto mediante la interpretación del instrumento de recolección de información (la entrevista), en donde los actores indirectos a nivel distrital son la Secretaria de Educación Distrital y a la Secretaria Distrital de Salud y en un aspecto más nacional sería el Ministerio de Educación y el Ministerio de Salud y Protección instituciones a las cuales se debe rendir cuentas a estos órganos administrativos, partiendo de esa premisa, se da por hecho que la Resolución Rectoral No. 1521 determina su alcance tras las disposiciones de estos órganos administrativos. Con respecto a los actores directos, se puede evidenciar en el objetivo del “protocolo de atención para casos de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso y violencia sexual”, se mencionan los miembros de la comunidad educativa de UNIMINUTO convirtiendo a estudiantes, docentes y colaboradores en la población objeto del proyecto integrador<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Ver Anexo C

Para detallar aún más a los involucrados directos, se hizo uso de la Matriz de Involucrados<sup>12</sup>, una herramienta que facilita el reconocimiento de los grupos o actores, sus intereses y expectativas, la posición que tienen frente a el proyecto y su contribución al mismo.

## **b. Metodología**

### ***II. Gerencia estratégica y financiera: planeación estratégica***

El instrumento de gerencia social seleccionado es la gerencia estratégica y financiera, mejor conocida como planeación estratégica, este último será el proceso que permitirá formular y ejecutar un conjunto de estrategias para que la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles de la mano con el área de Salud Promoción y Prevención de la Rectoría Bogotá Presencial den cumplimiento a el objetivo propuesto por la Resolución Rectoral No.1521 la cual aprueba el protocolo de atención para casos de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso y violencia sexual de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO.

La pertinencia de este instrumento radica en que se evidencia en la gran mayoría de organizaciones que hacen planeación estratégica, un mayor índice de desempeño en comparación a las que no lo hacen. Su nivel de éxito radica en la comprensión de los factores externos y de igual forma, el análisis de la estructura y los procesos internos de la organización en donde se facilita el reconocimiento de las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas. Promoviendo finalmente una formulación de estrategias para que se administren de manera eficaz y eficiente los recursos que ya se tienen (Chiavenato,2017). La implementación de la planeación estratégica en los procesos de promoción, prevención y atención de la problemática de violencias en el contexto universitario permite, que una gran organización como lo es UNIMINUTO tome decisiones estratégicas que impacten de manera positiva a la comunidad académica y por esto se debe hacer este proceso en un alto grado de formalidad.

---

<sup>12</sup> Ver Anexo D

**a. Diagnóstico: Análisis de capacidades internas y externas**

Para el análisis de las capacidades internas y externas se utilizó el diagnóstico estratégico<sup>13</sup>, mediante un libro de Excel dividido en 5 hojas: 1. Identificación, 2. Direccionamiento, 3. PCI, 4. POAM y 5. DOFA.

Perfil de Capacidad Interna (PCI)<sup>14</sup>, las capacidades, factores y el total de cada una de sus ponderaciones son:

- Capacidad Directiva:

La Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles mediante el área de salud promoción y prevención se encarga del cumplimiento de la Resolución Rectoral No.1521, las decisiones que tomen para dar cumplimiento al objetivo de dicha normativa afectan directamente a la comunidad académica y sus intereses frente a la resolución de la problemática. En donde se reconocen los siguientes factores:

- Liderazgo por parte de la coordinadora del área de salud promoción y prevención.
- Diagnóstico de la problemática.
- Estrategias de promoción del protocolo.
- Estrategias de prevención de la problemática.
- Atención y seguimiento de los casos.

*Análisis e interpretación:* Resultado 0,59. La capacidad directiva se encuentra por encima del promedio. Sin embargo, deben efectuar estrategias más sólidas frente a la promoción del protocolo y fortalecer las estrategias para prevenir la problemática.

- Capacidad Competitiva:

Esta capacidad buscaba definir qué tan competente es la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles mediante el área de salud promoción y prevención para dar cumplimiento a la Resolución Rectoral No.1521, en donde evalúa si la ruta de atención para casos de

---

<sup>13</sup> Anexo externo

<sup>14</sup> Ver Anexo E

maltrato realmente genera una efectiva resolución de la problemática en la comunidad académica en especial en sus estudiantes. A partir de lo anterior se reconocen los siguientes factores:

- Presentación de la queja o denuncia.
- Atención u orientación.
- Apoyo inmediato.
- Restablecimiento de derechos.
- Confidencialidad.

*Análisis e interpretación:* Resultado 0,58. La capacidad competitiva se encuentra por encima del promedio, pero presenta falencias en el factor de apoyo inmediato.

- Capacidad de Control:

El proceso de control es determinado por la información y los recursos que tiene la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles de la mano con el área de Salud Promoción y Prevención para resolver el problema, y posteriormente con relación a lo anterior determinan unos factores que permiten la toma de decisiones importantes frente a la problemática de maltrato. Los factores son los siguientes:

- Objetivo de la Resolución Rectoral No. 1521.
- Formulación de estrategias e indicadores.
- Plan de acción.
- Sistematización de los casos.
- Seguimiento y evaluación del proceso.

*Análisis e interpretación:* Resultado 0,40. La capacidad de control por su parte se muestra en una ponderación media, esto tras la presencia de debilidades menores, las cuales dificultan la resolución de la problemática de maltrato de una forma eficiente y eficaz.

- Capacidad Tecnológica:

En esta se evidencia como la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles junto con el área de Salud Promoción y Prevención han usado la innovación y los cambios tecnológicos para fortalecer los procesos de promoción, prevención y atención de la problemática de maltrato.

- Innovación por parte Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles.
- Infraestructura física y tecnológica de la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles.
- Metodología tecnológica definida.
- Desarrollo de los procesos tecnológicos.
- Presencia tecnológica para la divulgación de procesos.

*Análisis e interpretación:* Resultado 0,46. En cuanto a la capacidad tecnológica se puede afirmar que es promedio, no obstante, debe fortalecer la presencia de sus procesos de forma innovadora en los espacios virtuales y eso lo logra mediante una metodología tecnológica definida.

- Capacidad de Talento Humano:

La capacidad de talento humano es básica para la atención de casos de maltrato eficaz y eficiente. En donde, la identidad con los objetivos del protocolo por parte de los colaboradores permite un proceso integral, caracterizado por dar una respuesta asertiva a las necesidades de la comunidad académica, reduciendo las inequidades y las brechas desde un enfoque de género. Según lo anterior se reconocieron los siguientes factores:

- Nivel académico.
- Experiencia Profesional.
- Identidad con el Objetivo del Protocolo.
- Competencias Relacionadas con el Enfoque de Género.
- Desempeño.

*Análisis e interpretación:* Resultado 0,49. La capacidad de talento humano se encuentra un poco por encima del promedio esto significa que lo más importante es generar una

identidad más profunda con el objetivo que plantea el protocolo expuesto en la Resolución Rectoral No.1521 y esto se logra mediante la capacitación a la comunidad académica las cuales fortalecerán las competencias relacionadas con el enfoque de género.

La conclusión del análisis interno toma lugar tras el resultado de la ponderación total, la cual da como resultado un 2,52 o sea que está en el promedio. Esto significa que pese a existir debilidades hay un buen número de fortalezas. Por ende, es necesario analizar exhaustivamente los factores críticos junto con sus variables para que de una manera estratégica se conviertan en fortalezas. De igual forma, es fundamental seguir potencializando las fortalezas de la Dirección Universitaria y Asuntos Estudiantiles de la Rectoría Bogotá Presencial, para que de esta manera lo que busca la Resolución Rectoral No. 1521 gire en torno a un proceso integral y que genere un mayor impacto en la comunidad académica.

Frente a el Perfil de Oportunidades y Amenazas del Medio (POAM)<sup>15</sup>, herramienta que indica si efectivamente la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles está respondiendo bien frente a las oportunidades y amenazas de su entorno, en donde sus estrategias van enfocadas en aprovechar las oportunidades existentes y minimizan los posibles efectos adversos de las amenazas externas, o por el contrario las estrategias de la Dirección no aprovechan las oportunidades, ni evitan amenazas externas. Se seleccionaron los siguientes factores, variables y ponderación total:

#### **1. Económicos:**

- Incentivos gubernamentales para proyectos con enfoque de género.
- Disposición por parte de UNIMINUTO en la implementación efectiva y eficaz del protocolo.
- Número de estudiantes activos.
- Oferta de capacitación con enfoque de género.

---

<sup>15</sup> Ver Anexo E

- Consultorías.

*Análisis e interpretación:* Resultado 0,57. El factor económico se encuentra por encima del promedio, en donde debe apostarles a las capacitaciones con enfoque de género y de ser necesario hacer consultorías frente a este tema, reconociendo a su vez el aporte interno que pueden dar los semilleros de investigación.

La herramienta POAM dio una ponderación total de 2,2 esto permite inferir que la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles no le apuesta a lo suficiente a el aprovechamiento de oportunidades. Entonces sucede lo siguiente, usualmente son sorprendidos por los cambios del entorno y no alcanzan a aprovechar las oportunidades, ni a contrarrestar las amenazas, quedándose paralizados frente a algunos factores. Por esta razón, deben redefinir sus estrategias y fortalecer las existentes, facilitando de tal forma el cumplimiento de los objetivos en materia de promoción, prevención y atención propuestos por la Resolución Rectoral No. 1521.

## **2. Políticos:**

- Ley 1258 del 2008.
- Reglamentos internos de UNIMINUTO.
- Estándares de calidad.
- Formulación de redes y alianzas con instituciones públicas y privadas.
- Resolución Rectoral No.1521.

*Análisis e interpretación:* Resultado 0,55. El cuanto a el factor político se encuentran grandes oportunidades desde la normativa interna y externa, esto permite comprender que se deben fortalecer las estrategias que permitan aprovechar al máximo estas normativas para que en la praxis se les dé cumplimiento.

## **3. Sociales:**

- Reconocimiento de las tipologías de la violencia.
- Enfoque de género.



- Capacitación y formación continua.
- COVID 19.
- Articulación con las ODS.

*Análisis e interpretación:* Resultado 0,66. Efectivamente el reconocimiento de la problemática permite que haya un gran avance en la resolución de la problemática. Sin embargo, estas oportunidades deben trasladarse a acciones concretas que permitan un efectivo manejo de la problemática, en donde amenazas como lo fueron el COVID 19, no detengan los procesos sino los fortalezca en espacios como la virtualidad.

#### **4. Tecnológicos:**

- Incorporación de tendencias tecnológicas en la promoción, prevención y atención de violencias.
- Industria 4.0.

*Análisis e interpretación:* Resultado 0,20. La tecnología se muestra como el conjunto de capacidades que permiten transformar y combinar los recursos existentes de tal manera que permitan promover la Resolución Rectoral No.1521, para prevenir y atender la problemática de violencias, desde la incorporación de la industria 4.0 a estos procesos.

#### **5. Culturales:**

- Cultura machista y patriarcal.
- Violencia simbólica.
- Amor romántico.
- Pautas de crianza.
- Valores, principios y normas.

*Análisis e interpretación:* Resultado 0,26. El aspecto cultural marca una constante amenaza en los procesos de prevención y atención de la problemática de violencias basadas en género, ya que generan comportamientos fuertemente arraigados y naturalizados en nuestras interacciones cotidianas, por lo cual la Dirección debe profundizar en estrategias de

promoción, prevención y atención que permitan a la comunidad académica visibilizar la problemática desde una perspectiva cultural.

La herramienta POAM dio una ponderación total de 2,2 esto permite inferir que la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles no le apuesta a lo suficiente a el aprovechamiento de oportunidades. Entonces sucede lo siguiente, usualmente son sorprendidos por los cambios del entorno y no alcanzan a aprovechar las oportunidades, ni a contrarrestar las amenazas, quedándose paralizados frente a algunos factores. Por esta razón, deben redefinir sus estrategias y fortalecer las existentes, facilitando de tal forma el cumplimiento de los objetivos en materia de promoción, prevención y atención propuestos por la Resolución Rectoral No. 1521.

#### ***b. Formulación de la Estrategia DOFA***

La matriz DOFA permitirá sintetizar la información obtenida en las herramientas PCI y POAM, mediante la selección de las fortalezas con mayor puntuación y las debilidades con menor puntuación, pese a tener una calificación similar se tuvo en cuenta los factores que determinan una correcta aplicación del protocolo, del mismo modo, se elegirán las oportunidades con mayor puntuación y las debilidades con menor puntuación. Esto con el fin de identificar las estrategias que deberían tomar la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles para aumentar el impacto de la Resolución Rectoral No. 1521, según las conclusiones que surgen de cómo se están afrontando las oportunidades y amenazas del entorno a partir de fortalezas y debilidades internas.

**Tabla 3-Matriz DOFA**

<b>Fase: Diseño Estratégico Herramienta: Matriz DOFA</b>		
<b>Dimensiones internas VS Dimensiones externas</b>	<b>Oportunidades</b>	<b>Amenazas</b>
	O.1. Disposición por parte de UNIMINUTO en la implementación efectiva y eficaz del protocolo	A.1. COVID 19
	O.2. Mayor incorporación de la Ley 1258 del 2008 en el protocolo	A.2. Violencia simbólica
	O.3. Reconocimiento de las tipologías de la violencia	A.3. Cultura machista y patriarcal
	O.4. Incorporación de tendencias tecnológicas en la promoción, prevención y atención de violencias	A.4. Amor romántico
	O.5. Apropriación de valores, principios y normas	
<b>Fortalezas</b>	<b>ESTRATEGIAS FO</b>	<b>ESTRATEGIAS FA</b>
F.1. Liderazgo de la Coordinadora del Área de Salud y Promoción	E1. F401 Aprovechar la disposición que UNIMINUTO tiene por invertir en la disminución de la violencia, con el fin de fortalecer los procesos de atención u orientación de la problemática.  E2. F202 Incorporar de una forma más rigurosa la Ley 1258 del 2008 en los procesos de atención u orientación de los casos.	E3. F2A Fortalecer los procesos de atención u orientación desde una perspectiva de género, que impida que la víctima se sienta revictimizada.  E4.F3A Respalda la información mediante una sistematización que priorice los casos de acuerdo con el espiral de la violencia y que reconozca la estructura de la misma.
F.2. Proceso de atención u orientación		
F.3. Sistematización del número de casos		
F.4. Infraestructura física y tecnológica		
F.5. Desempeño		
<b>Debilidades</b>	<b>ESTRATEGIAS DO</b>	<b>ESTRATEGIAS DA</b>
D.1. Escasas Estrategias de Promoción del Protocolo	E5. D203 Fortalecer el apoyo oportuno mediante la priorización de los casos haciendo uso del reconocimiento de las tipologías de la violencia.  E6. D404 Promoción, prevención y atención de la problemática de las violencias desde el uso de las TIC.  E7. D505 Capacitar e involucrar a el personal en temas relacionados con el enfoque de género, en procesos que permitirán la apropiación de valores, principios y normas en relación a el mismo.	E8.D5A Capacitar a la comunidad académica en relación a las tipologías de la violencia de tal forma que logren identificar como la violencia es permeada por las construcciones culturales.
D.2. Apoyo inoportuno		
D.3. Ausencia de métodos eficaces para medir el impacto		
D.4. Bajo uso de las TIC para la divulgación de los procesos		
D.5. Poca capacitación del personal en Enfoque de Género		

Fuente: (Elaboración propia, 2022).

### **Planteamiento de alternativas de solución**

El siguiente plan de acción propone el aumento del impacto de la Resolución Rectoral No.1521 en la comunidad académica, este plan piloto durara 1 año y contempla a 1.000 estudiantes de todos los niveles de formación como principales beneficiarios, 100 docentes y 50 colaboradores de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO de la Rectoría Bogotá Presencial Rectoría Bogotá Presencial ubicada en la Calle 81 B # 55. Esto se logrará mediante el planteamiento de los siguientes retos estratégicos:

R1. (E1E7E8): Involucrar a la comunidad universitaria en la prevención de la problemática y en el seguimiento de la Resolución Rectoral No. 1521.

R2. (E3E6): Promoción, Prevención y Atención de la problemática de las violencias desde el Marketing Digital.

R2. (E2E3E5E7E8): Capacitar y sensibilizar a la comunidad académica desde un enfoque de género.

#### **c. Cronograma y presupuesto<sup>16</sup>**

En el cronograma se evidencian los retos estratégicos como actividades, las cuales son planeadas para ser realizadas en un tiempo determinado, su importancia radica en la construcción del producto final del proyecto integrador, el presupuesto por su parte permite evidenciar cuánto cuesta poner en marcha el plan de acción que permitirá dar cumplimiento al objetivo.

**A3. Involucrar a la comunidad universitaria en los procesos de seguimiento de la Resolución Rectoral No.1521.**

---

<sup>16</sup> Anexo F

AE.1. Reunirse continuamente con los representantes de la comunidad académica, con los semilleros de investigación<sup>17</sup> y colectivos estudiantiles<sup>18</sup> de la Rectoría Bogotá Presencial de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO para reconocer sus intereses particulares frente a la problemática de violencias de género.

AE.2. Reunirse constantemente con la comunidad académica, semilleros de investigación y colectivos estudiantiles para hacer procesos de seguimiento y evaluación de la problemática de violencias.

AE.3. Promover la investigación con enfoque de género en los semilleros de investigación y colectivos con el fin de formular estrategias de prevención y atención de la problemática de violencias basadas en género.

#### **A4. Formular estrategias de Promoción, Prevención y Atención de la problemática de las violencias desde el Marketing Digital.**

AE.1. Fortalecer el apartado de la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles en la página web de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

AE.2. Crean un perfil en redes sociales de la Dirección de Asuntos Estudiantiles de la Corporación Universitaria Minuto de Dios para la publicación de contenido exclusivo del área.

AE.3. Crear y publicar en el apartado de la página web y redes sociales oficiales de la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles de UNIMINUTO un glosario interactivo, ilustrado y didáctico con enfoque de género para que la comunidad académica e incluso externos puedan acceder a la información.

---

<sup>17</sup> Son espacios extracurriculares de formación investigativa, que proponen soluciones innovadoras a temas específicos o de interés desde el método científico. Se encuentran conformados por al menos cinco estudiantes y un docente coordinador, el cual es quien orienta y asesora. Para el caso particular del Proyecto Integrador se le hará un llamado a el Semillero de Estudios de Género al el Semillero de Investigación Género y Filosofía.

<sup>18</sup> Son grupos organizados con carácter político que buscan resolver problemas que les afecta como estudiantes universitarios. Se reconocerán estos colectivos como espacios de participación y liderazgo, y deben ser afines a el enfoque de género (ej. Movimientos feministas y nuevas masculinidades).

AE.4. Crear y publicar en el apartado de la página web y redes sociales oficiales de la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles de UNIMINUTO de manera regular contenido de alto valor, que le permita a la comunidad académica educarse sobre la problemática de violencia de género, proporcionando a su vez herramientas para su prevención.

AE.5. Generar un repositorio virtual en donde se pueda acceder a los encuentros de sensibilización, capacitación y formación en temáticas relacionadas con equidad de género.

AE.6. Crear y publicar un poster que explique de forma clara y concisa la ruta de atención expuesta en la Resolución Rectoral No.1521.

AE.7. Gestionar un canal virtual en la página web para la recepción de los casos de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso y violencia sexual.

AE.8. Generar un Chat Bot, el cual provea respuestas automáticas a preguntas que le puedan surgir a la comunidad académica en relación a la Resolución Rectoral No. 1521.

**A5. Capacitar y sensibilizar a la comunidad académica desde el enfoque de género para la promoción, prevención y atención de violencias.**

AE.1. Capacitar, sensibilizar y formar continuamente a docentes y colaboradores en temas relacionados con enfoque de género para que no se obstaculicen los procesos de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género en la Rectoría Bogotá Presencial de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO.

AE.2. Capacitar, sensibilizar y formar continuamente a los estudiantes en temas relacionados con enfoque de género en jornadas género sensibles.

AE.3. Habilitar un espacio en el área de Salud Promoción y Prevención de la Rectoría Bogotá Presencial de UNIMINUTO para que estudiantes interesados en disminuir la problemática de violencias puedan realizar sus prácticas profesionales en esta área.

**d. Indicadores de impacto, producto, resultado y gestión**

**Tabla 4-** *Indicadores de impacto, producto, resultado y gestión*

<b>Tipo de Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Fuente de Verificación</b>
Impacto	Incrementar de un 70% del impacto de la Resolución Rectoral No. 1521, mediante la planeación estratégica desde la gerencia social en la comunidad académica de la Corporación Universitaria Minuto de Dios- UNIMINUTO Rectoría Bogotá Presencial, al finalizar el año de intervención.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Listados de asistencia.</li> <li>· Registros fotográficos.</li> <li>· Sistematización del número de casos.</li> <li>· Estadísticas en redes sociales.</li> </ul>
Resultado	Aumentar en un 65% la percepción de acceso a la Resolución Rectoral No. 1521 por parte de la comunidad académica de la Corporación Universitaria Minuto de Dios- UNIMINUTO Rectoría Bogotá Presencial, al finalizar el año de intervención.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Sistematización del número de casos.</li> <li>· Encuestas de satisfacción.</li> </ul>
Producto	Aumentar en un 60% en la eficacia y eficiencia en procesos de promoción, prevención y atención de casos de maltrato con enfoque de género por parte de la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles de la Corporación Universitaria Minuto de Dios- UNIMINUTO Rectoría Bogotá Presencial, al finalizar el año de intervención, al finalizar el año de intervención.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Listados de asistencia.</li> <li>· Registros fotográficos.</li> <li>· Piezas gráficas.</li> <li>· Sistematización de los casos.</li> <li>· Estadísticas de las redes sociales de la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles.</li> </ul>
Gestión	Incrementar en un 70% la satisfacción del protocolo de atención de violencias en la comunidad académica de la Corporación Universitaria Minuto de Dios- UNIMINUTO Rectoría Bogotá Presencial, al finalizar el año de intervención.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Encuestas de satisfacción.</li> <li>· Informes de seguimiento y evaluación.</li> </ul>

Fuente: (Elaboración propia, 2022).

## Conclusiones

La gerencia social de la mano con el instrumento de planeación estratégica permite, administrar los recursos para promover el bienestar social y dar cumplimiento a la ODS 5 igualdad de género. Para este puntual, permite generar procesos de prevención y atención de violencias basadas en género que impacte de manera positiva a la comunidad académica, haciendo posible que la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO Rectoría Bogotá Presencial, se articule para dar cumplimiento del objetivo número 5 de manera efectiva y eficaz, más riguroso y comprensible para la comunidad académica.

En un primer momento, se puede inferir que, mediante la revisión documental, conceptual y normativa, que se deben desarrollar procesos de promoción, prevención y atención de violencias desde un enfoque de género, puesto que permiten un visión y abordaje más estructural desde las practicas naturalizadas y la construcción socialmente diferenciada de hombres y mujeres. En donde las relaciones de poder pueden fácilmente atravesar las dinámicas académicas de los estudiantes universitarios.

Es pertinente concluir que la violencia de género debe ser atendida, no de una forma unidireccional, sino desde el reconocimiento de que tanto mujeres como hombres pueden ser víctimas y victimarios, es algo que cabe resaltarse de los liderazgos por parte del Área de Salud Promoción y Prevención, pero es importante que la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles Rectoría Bogotá Presencial implemente el enfoque de género para reconocer las construcciones particulares alrededor de los sexos con el fin de no se obstaculizar los procesos de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia.

En relación con lo anterior, la aprobación de la Resolución Rectoral No. 1521, implementa el protocolo de atención para casos de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso y violencia sexual de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO, es un gran avance en materia de ruta de atención. Pero se queda corta, tras la poca implementación de la categoría de enfoque de género, la ausencia de estrategias de promoción del protocolo y



poca participación en la prevención de la problemática, la ausencia de estrategias de seguimiento y evaluación del protocolo y la ausencia de indicadores que permitan visibilizar y medir el progreso que se ha tenido frente a la problemática.

Se deduce que hay una ausencia en estrategias de promoción del protocolo puesto que el 72,7% de los estudiantes de pregrado encuestados desconocen la existencia del protocolo, eso quiere decir que los estudiantes tampoco perciben los esfuerzos por parte de la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles en relación a las estrategias de prevención de la problemática. Por estas razones, se formulan las siguientes recomendaciones para la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles.

### **Recomendaciones**

1. Se debe integrar a la comunidad académica en los procesos de investigación, diagnóstico, formulación de los planes de acción, seguimiento y evaluación de la problemática, para tener una perspectiva más amplia de la problemática interna.
2. La Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles de la mano con el área de Salud Promoción y Prevención pueden y tiene la capacidad de afrontar la problemática de violencias, desde las oportunidades que brindan las nuevas tecnologías para la divulgación del protocolo y campañas pedagógicas, desde el apoyo a las investigaciones con enfoque de género.
3. Las acciones pedagógicas deben capacitar, formar y sensibilizar a la comunidad académica frente a la problemática de violencias de género en el contexto universitario, fomentando buenas prácticas en el desarrollo de sus relaciones interpersonales.

El aumento del impacto de la Resolución Rectoral No. 1521 en la comunidad académica, se verá retribuido en la disminución de la problemática de violencias basadas en género en el contexto universitario, permitiéndole a la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO, ser reconocida por sus esfuerzos en equidad de género, en donde unas de sus prioridades es garantizar espacios de educación superior libres de violencia de género.

### Referencias bibliográficas

- Angarita, J. R. (2020, marzo 27). Más de 15.000 casos de violencia intrafamiliar se han registrado en 2020. *RCN Radio*. <https://www.rcnradio.com/judicial/mas-de-15000-casos-de-violencia-intrafamiliar-se-han-registrado-en-2020#:~:text=M%C3%A1s%20de%2015.000%20casos%20de%20violencia%20intrafamiliar%20se%20han%20registrado,y%20psicol%C3%B3gicas%20contra%20la%20mujer.>
- Bourdieu, P. (2000). *La Dominación Masculina*. (J. Jordá, Trad.) Barcelona: Anagrama.
- Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2017). *Planeación estratégica*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2008). *Informe de la Reunión técnica de expertos en estadísticas de género para el análisis de los indicadores del Observatorio de Igualdad de Género*. <http://www.cepal.org/mujer/publicaciones/xml/2/34822/InformeAguascalientes.pdf>.
- Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. (S. f.). *DIRECCIÓN DE BIENESTAR - ASUNTOS ESTUDIANTILES*. UNIMINUTO. Recuperado 20 de abril de 2022, de <https://www.uniminuto.edu/direccion-de-asuntos-estudiantiles>
- Dorado, I. S. (2018). Análisis de la gestión adelantada por parte de la administración local, en torno a la política pública de mujeres y equidad de género, respecto a la erradicación de la violencia contra la mujer en el municipio de pasto en el año 2017 (vol. 38). Santiago de Cali: universidad Santiago de Cali.
- Folgueiras Bertomeu, P. (2016). La entrevista. Folgueiras Bertomeu, P. (2016). La entrevista.
- Garay., O. O. (2017). Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.: Universidad Nacional de Colombia.
- Hernández Pita, I. (2014). *Violencia de género: Una mirada desde la sociología*. Editorial Científico-Técnica. <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/libros/libros-000059.pdf>.

- Jaramillo-Bolívar CD, Canaval-Eraza GE. Violencia de género: Un análisis evolutivo del concepto. Univ. Salud. 2020; 22(2):178-185. DOI: <https://doi.org/10.22267/rus.202202.189>.
- Lamas, Marta (1999). Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género. Papeles de Población, 5(21) ,147-178. [Fecha de Consulta 05 de mayo de 2021]. ISSN: 1405-7425.: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11202105> Larena, R., & Roldán, S. M. (2010). Violencia de género en las universidades: investigaciones y medidas para prevenirla. *Trabajo social global-Global Social Work: Revista de investigaciones en intervención social*, 1(2), 202-219.
- Loera, A. (2000, junio). *LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA EN LA GERENCIA SOCIAL. Notas para la sesión INDES*. <https://ppikas.files.wordpress.com/2009/06/planificacion-estrategica-conceptos.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). Todos podemos poner fin a la violencia contra la mujer. Minsalud.gov.co. <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Todos-podemos-poner-fin-a-la-violencia-contra-la-mujer.aspx>
- Naciones Unidas. (1995, Septiembre). *Informe de la cuarta conferencia mundial sobre la mujer - Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995*. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>
- Pateman, C. (1993). *O contrato Sexual (1988). Tradução de Marta Avancini. São Paulo: Paz e Terra*.
- Piedra Guillén, Nancy (2004). Relaciones de poder: leyendo a foucault Desde la perspectiva de género. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, IV (106),123-141. [fecha de Consulta 10 de mayo de 2021]. ISSN: 0482-5276. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15310610>
- Poggi, F. (2019). Sobre el concepto de violencia de género y su relevancia para el derecho.
- Puigvert, L. (2008). Breaking the silence: The struggle against gender violence in universities. *International Journal of Critical Pedagogy*, 1 (1), 1 - 6.
- Observatorio de Femicidios Colombia. (2020). *Femicidios en Colombia 1° de Enero a 31 de diciembre de 2020*. <https://www.observatoriofemicidioscolombia.org/attachments/article/451/Femicidios%20en%20colombia%202020.pdf>

- ONU MUJERES. (S. f.). *Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas*. Recuperado 15 de abril de 2022, de <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>
- ONU mujeres y USAID. (2016). Datos y cifras claves para la superación de la violencia contra las mujeres, *en el marco del programa superando las violencias contra las mujeres*. <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20colombia/documentos/publicaciones/2016/001%20m%C3%B3dulo%20general.pdf?la=es&vs=2601>
- Resolución 48/104 de 1993 [Asamblea General de las Naciones Unidas]. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. 20 de diciembre de 1993. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1286.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2002/1286>
- Resolución N° 0082 de 2021 [Universidad Pedagógica Nacional]. Por medio del cual se adopta el Protocolo, Prevención, Atención y Sanción De Violencias Basadas En Genero En La Universidad Pedagógica Nacional; y se crea el Comité Asesor para el Cumplimiento y el Seguimiento del Protocolo. 08 de marzo de 2021. <http://normatividad.pedagogica.edu.co/Resolucion%200082%20del%2008%20de%20marzo%20de%202021.pdf>
- Rojas, S. (2020). *Estrategias comunicativas y prevención de la Corporación Universitaria Minuto de Dios En la Rectoría Bogotá Presencial frente a los casos de acoso de género*. [Trabajo de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio institucional UNIMINUTO. <https://hdl.handle.net/10656/11234>.
- Romo, H. L. (1998). La metodología de la encuesta. JG Cáceres, *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*, 33-74.
- Scott, Joan (1990), "El género: una categoría útil para el análisis histórico". En: *Historia y género, las mujeres en Europa*. España, Instituto de Estudios e Investigaciones.
- Secretaria de Salud. (2021, septiembre). *Violencia intrafamiliar en Bogotá D.C.* <https://saludata.saludcapital.gov.co/osb/index.php/datos-de-salud/salud-mental/tasaviolenciaintrafamiliar/>
- Segato, R. L. (2003). La argamasa jerárquica: Violencia moral, reproducción del mundo y eficacia simbólica del derecho. <http://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/bitstream/123456789/150/1/RCIEM131.pdf>.

- Segato, R. L. (2003). La estructura de género y el mandato de violación. En M.I Silberberg (Ed.), *Las estructuras elementales de la violencia* (pp.21-53). Universidad Nacional de Quilmes. <http://mercosursocialsolidario.org/valijapedagogica/archivos/hc/1-aportes-teoricos/2.marcos-teoricos/3.libros/RitaSegato.LasEstructurasElementalesDeLaViolencia.pdf>
- SIVIGE. (2016). *Marco normativo, conceptual y operativo*.  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/sivige-documento.pdf>
- Stoller, R. J., 1968: *Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity*, New York: Karnac.
- Subdirección de servicios Forenses. (2020). *Boletín estadístico mensual Centro de Referencia Nacional sobre Violencia-CRNV*.  
<https://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/494197/Boletin+diciembre.pdf>
- Universidad Nacional de Colombia - Sede Bogotá & Dirección de Bienestar UN.  
(2017). Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia Resolución de Rectoría 1215 de 2017 Tú decides la UN te apoya [Cartilla electrónica]. Doris Pérez Mateus. [http://www.bienestar.unal.edu.co/fileadmin/user\\_upload/OAG/publicaciones-de-interes/Protocolo\\_Violencias\\_Genero.pdf](http://www.bienestar.unal.edu.co/fileadmin/user_upload/OAG/publicaciones-de-interes/Protocolo_Violencias_Genero.pdf)
- Valls, R., Oliver, E., Sánchez Aroca, M., Ruiz Eugenio, L., & Melgar Alcantud, P. (2007). *¿Violencia de género también en las universidades? Investigaciones al respecto*. *Revista de Investigación Educativa*, 2007, Vol. 25, núm. 1, p. 219-231
- Vogelman, L. (1990). *The sexual face of violence: Rapists on rape*. Johannesburg: Ravan Press.
- Woman, U. (2020). *COVID-19 and Ending Violence Against Women and Girls*. Nueva York: UN Women.

## **Anexos**

### **Anexo A**

Resolución Rectoral No. 1521:

[http://umd.uniminuto.edu/documents/10181/0/resolucion\\_1521\\_protocolo\\_maltrato\\_otros.pdf/e7](http://umd.uniminuto.edu/documents/10181/0/resolucion_1521_protocolo_maltrato_otros.pdf/e72f740e-7151-471f-bfb0-7c17f3486c0e)

2f740e-7151-471f-bfb0-7c17f3486c0e

## Anexo B

Figura 13



## Anexo C

**Tabla 5- Matriz de involucrados**

Grupos o actores	Intereses y expectativas frente al problema	Posición	Contribución o gestión
Estudiantes de UNIMINUTO Rectoría Bogotá Presencial víctimas de violencia de género en el contexto universitario	Le beneficia la atención u orientación frente a la violencia de género en el contexto universitario.	Beneficiarios	Que la o el estudiante víctima de violencia de género conozca la herramienta: “el protocolo de atención para casos de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso y violencia sexual” para que así conozcan el proceso de denuncia.
Estudiantes de UNIMINUTO Rectoría Bogotá Presencial	Le beneficia la promoción del protocolo para tener conocimiento del mismo y la prevención de violencias de género en el contexto universitario.	Beneficiarios	Que los estudiantes se interesen por conocer los medios de divulgación del protocolo, que participen en los procesos de prevención de la problemática de violencia de género y que conozcan la herramienta del protocolo para la atención de casos de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso y violencia sexual.
Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles UNIMINUTO Rectoría Bogotá Presencial	Le interesa y beneficia garantizar en el contexto universitario espacios libres de violencia de género.	Cooperante	La Dirección de Bienestar Y Asuntos Estudiantiles de UNIMINUTO Rectoría Bogotá Presencial mediante el Área de Salud Promoción y Prevención, es la que gestiona el protocolo de atención para casos de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso y violencia sexual, generando herramientas para la promoción del protocolo, talleres de sensibilización y prevención de la problemática y de igual forma, es la que capacita a sus colaboradores para la atención de la problemática desde un enfoque de género. No obstante, en el proceso, también promueve los diferentes obstáculos que impiden la disminución de la problemática, e incluso llegan a cometer violencia institucional.
Profesores y Profesoras de UNIMINUTO Rectoría Bogotá Presencial	Le interesa garantizar en el contexto universitario espacios libres de violencia de género.	Cooperantes	Contribuyen no siendo parte del problema, sino siendo quienes divulgan protocolo de atención para casos de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso y violencia sexual, orientando a la comunidad académica desde un enfoque de género
Colaboradores de UNIMINUTO Rectoría Bogotá Presencial	Le interesa garantizar en el contexto universitario una vida libre de violencias.	Cooperantes	Contribuyen no siendo parte del problema, sino siendo quienes divulgan protocolo de atención para casos de maltrato físico, psicológico, y/o económico, acoso y violencia sexual, orientando a la comunidad académica desde un enfoque de género

Fuente: (Elaboración propia,2022).



## Anexo D

**Tabla 6- PCI Perfil de Capacidad Interna**

FASE: Diagnóstico Estratégico - Análisis Interno PCI Perfil de Capacidad Interna						
Seleccione las variables, agregue las que sean requeridas o elimine las que no le apliquen						
CAPACIDAD	Ponderación (P) [0 y 1]	Fortaleza		Debilidad		Análisis e interpretación por capacidad
		Calificación (C) [3 ó 4]	Puntuación ponderada (P*C)	Calificación (C) [1 ó 2]	Puntuación ponderada (P*C)	
<b>1. Capacidad Directiva</b>						<b>0,59</b>
Liderazgo por parte de la coordinadora del área de salud promoción y prevención	0,05	3	0,15		0,00	La capacidad directiva se encuentra por encima del promedio. Sin embargo, deben efectuar estrategias más sólidas frente a la promoción del protocolo y fortalecer las estrategias para prevenir la problemática.
Diagnóstico de la problemática	0,03	3	0,09		0,00	
Estrategias de promoción del protocolo	0,05		0,00	2	0,10	
Estrategias de prevención de la problemática	0,05		0,00	2	0,10	
Estrategias de atención y seguimiento de los casos	0,05	3	0,15		0,00	
<b>2. Capacidad Competitiva</b>						<b>0,58</b>
Recepción de la queja o denuncia	0,05	3	0,15		0,00	La capacidad competitiva se encuentra por encima del promedio, pero presenta falencias en el factor de apoyo inmediato.
Apoyo inmediato	0,05		0,00	2	0,10	
Atención u orientación	0,03	3	0,09		0,00	
Confidencialidad	0,03	3	0,09		0,00	
Restablecimiento de derechos	0,05	3	0,15		0,00	
<b>3. Capacidad de Control</b>						<b>0,40</b>
Objetivo de la Resolución Rectoral No. 1521	0,03	3	0,09		0,00	La capacidad de control por su parte se muestra en una ponderación media, esto tras la presencia de debilidades menores, las cuales dificultan la resolución de la problemática de maltrato de una forma eficiente y eficaz.
Formulación de estrategias e indicadores	0,03		0,00	2	0,06	
Plan de acción	0,03		0,00	2	0,06	
Sistematización de los casos	0,03	3	0,09		0,00	
Seguimiento y evaluación de la problemática	0,05		0,00	2	0,10	
<b>4. Capacidad Tecnológica</b>						<b>0,46</b>
Innovación por parte de la DBAE	0,03		0,00	2	0,06	En cuanto a la capacidad tecnológica se puede afirmar que es promedio, no obstante, debe fortalecer la presencia de sus procesos de forma innovadora en los espacios virtuales y eso lo logra mediante una metodología tecnológica definida.
Infraestructura física y tecnológica de la DBAE	0,03	3	0,09		0,00	
Metodología tecnológica definida	0,03		0,00	2	0,06	
Desarrollo de los procesos tecnológicos	0,05	3	0,15		0,00	
Presencia tecnológica para la divulgación de procesos	0,05		0,00	2	0,10	
<b>5. Capacidad Talento Humano</b>						<b>0,49</b>
Nivel académico	0,02	3	0,06		0,00	La capacidad de talento humano se encuentra un poco por encima del promedio esto significa que los más importante es generar una identidad más profunda con el objetivo que plantea el protocolo expuesto en la Resolución Rectoral No.1521 y esto se logra mediante la capacitación a la comunidad académica las cuales fortalecerán las competencias relacionadas con el enfoque de género.
Experiencia profesional	0,03	3	0,09		0,00	
Identidad con el objetivo del protocolo	0,03		0,00	2	0,06	
Competencias relacionadas en enfoque de género	0,08		0,00	2	0,16	
Desempeño	0,04	3	0,12		0,00	
<b>Total parcial:</b>	<b>1,00</b>		<b>1,56</b>		<b>0,96</b>	<b>Ponderación TOTAL: 2,52</b>

### Conclusión del análisis interno:

La conclusión del análisis interno toma lugar tras el resultado de la ponderación total, la cual da como resultado un 2,52 o sea que está en el promedio. Esto significa que pese a existir debilidades hay un buen número de fortalezas. Por ende, es necesario analizar exhaustivamente los factores críticos junto con sus variables para que de una manera estratégica se conviertan en fortalezas. De igual forma, es fundamental seguir potencializando las fortalezas de la Dirección Universitaria y Asuntos Estudiantiles de la Rectoría Bogotá Presencial, para que de esta manera lo que busca la Resolución Rectoral No. 1521 gire entorno a un proceso integral y que genere un mayor impacto en la comunidad académica.

Fuente: (Elaboración propia, 2022).

## Anexo E

**Tabla 7- POAM Perfil de Oportunidades y Amenazas del Medio**

Fuente: (Elaboración propia, 2022).

Fase: Diagnóstico Estratégico - Análisis Externo POAM Perfil de Oportunidades y Amenazas del Medio						
Seleccione las variables, agregue las que sean requeridas o elimine las que no le apliquen						
Recuerde agregar mínimo 5 factores por cada categoría, salvo en los factores tecnológicos en donde dependiendo del proyecto puede haber una menor orientación hacia esta categoría						
FACTOR	Ponderación (P) [0 y 1]	Oportunidad		Amenaza		Análisis e interpretación por categoría
		Calificación (C) [1, 2, 3, ó 4]	Puntuación ponderada (P*C)	Calificación (C) [1, 2, 3, ó 4]	Puntuación ponderada (P*C)	
<b>1. Económicos</b>						<b>0,57</b>
Incentivos Gubernamentales para Proyectos con Enfoque de Género	0,03	2	0,06		0,00	El factor económico se encuentra por encima del promedio, en donde debe apostarles a las capacitaciones con enfoque de genero y de ser necesario hacer consultorías frente a este tema, reconociendo a su vez el aporte interno que pueden dar los semilleros de investigación.
Disposición por Parte de UNIMINUTO en la implementación efectiva y eficaz del Protocolo	0,08	3	0,24		0,00	
Número de estudiantes activos	0,05	3	0,15		0,00	
Oferta de Capacitación con Enfoque de Género	0,03	2	0,06		0,00	
Consultorías	0,03	2	0,06		0,00	
<b>2. Políticos</b>						<b>0,55</b>
Ley 1258 del 2008	0,03	3	0,09		0,00	El cuanto a el factor político se encuentran grandes oportunidades desde la normativa interna y externa, esto permite comprender que se deben fortalecer las estrategias que permitan aprovechar al máximo estas normativas para que en la praxis se les de cumplimiento.
Reglamentos Internos de UNIMINUTO	0,05	3	0,15		0,00	
Estandáres de Calidad	0,05	3	0,15		0,00	
Formulación de Redes y Alianzas con Instituciones Públicas y Privadas	0,03	2	0,06		0,00	
Resolución Rectoral No.1521	0,05	2	0,10		0,00	
<b>3. Sociales</b>						<b>0,66</b>
Reconocimiento de las Tipologías de la Violencia	0,08	3	0,24		0,00	Efectivamente el reconocimiento de la problemática permite que haya un gran avance en la resolución de la problemática. Sin embargo, estas oportunidades deben trasladarse a acciones concretas que permitan un efectivo manejo de la problemática, en donde amenazas como lo fueron el COVID 19, no detengan los procesos sino los fortalezca en espacios como la virtualidad.
Enfoque de Género	0,06	2	0,12		0,00	
Capacitación y Formación Continua	0,05	2	0,10		0,00	
Covid 19	0,05		0,00	2	0,10	
Articulación ODS	0,05	2	0,10		0,00	
<b>4. Tecnológicos</b>						<b>0,20</b>
Incorporación de Tendencias Tecnológicas en la Promoción, Prevención y Atención de Violencias	0,05	2	0,10		0,00	La tecnología se muestra como el conjunto de capacidades que permiten transformar y combinar los recursos existentes de tal manera que permitan promover la Resolución Rectoral No.1521, para prevenir y atender la problemática de violencias, desde la incorporación de la industria 4.0 a estos procesos.
Industria 4.0	0,05	2	0,10		0,00	
<b>5. Culturales</b>						<b>0,26</b>
Cultura Machista y Patriarcal	0,03		0,00	1	0,03	El aspecto cultural marca una constante amenaza en los procesos de prevención y atención de la problemática de violencias basadas en género, ya que generan comportamientos fuertemente arraigados y naturalizados en nuestras interacciones cotidianas, por lo cual la Dirección debe profundizar en estrategias de promoción, prevención y atención que permitan a la comunidad académica visibilizar la problemática desde una perspectiva cultural.
Violencia Simbólica	0,05		0,00	2	0,10	
Amor Romántico	0,02		0,00	2	0,04	
Pautas de Crianza	0,01		0,00	3	0,03	
Valores, Principios y Normas	0,02	3	0,06		0,00	
<b>Total parcial:</b>	<b>0,95</b>		<b>1,94</b>		<b>0,30</b>	<b>Ponderación TOTAL: 2,2</b>

### Conclusión:

La herramienta POAM dio una ponderación total de 2,2 esto nos permite inferir que la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles no le apuesta a lo suficiente a el aprovechamiento de oportunidades. Entonces sucede lo siguiente, usualmente son sorprendidos por los cambios del entorno y no alcanzan a aprovechar las oportunidades, ni a contrarrestar las amenazas, quedándose paralizados frente a algunos factores. Por esta razón, deben redefinir sus estrategias y fortalecer las existentes, facilitando de tal forma el cumplimiento de los objetivos en materia de promoción, prevención y atención propuestos por la Resolución Rectoral No. 1521.



		<b>A3</b>											\$ 5.350.000,00
A3. Involucrar a la comunidad universitaria en los procesos de seguimiento de la Resolución Rectoral No.1521	AE.1. Reunirse continuamente con los representantes de la comunidad académica, con los semilleros de investigación y colectivos estudiantiles de la Rectoría Bogotá Presencial de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO para reconocer sus intereses particulares frente a la problemática de violencias de género.											\$ 850.000,00	
	AE.2. Reunirse constantemente con la comunidad académica, semilleros de investigación y colectivos estudiantiles para hacer procesos de seguimiento y evaluación de la problemática de violencias.											\$ 1.000.000	
	AE.3. Promover la investigación con enfoque de género en los semilleros de investigación y colectivos con el fin de formular estrategias de prevención y atención de la problemática de violencias basadas en género.											\$ 3.500.000,00	
		<b>A4</b>											\$ 6.650.000,00
	AE.1. Fortalecer el apartado de la Dirección de Bienestar y Asuntos Estudiantiles en la en la página web de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.											\$ 1.600.000,00	
	AE.2. Crean un perfil en redes sociales de la Dirección de Asuntos Estudiantiles de la Corporación Universitaria Minuto de Dios para la publicación de contenido exclusivo del área.											\$ 650.000,00	

