

REPENSANDO LA INTERVENCIÓN EN EL AREA
DE BIENESTAR SOCIAL EN LA COOPERATIVA
COLANTA DESDE UN PERFIL ETICO DEL
TRABAJADOR SOCIAL, PARA EL
FORTALECIMIENTO DEL TEJIDO LABORAL Y
SOCIO-FAMILIAR EN LOS ASOCIADOS
TRABAJADORES DE LA COMERCIALIZADORA
TURBACO Y MALAMBO, 2013 a 2014.

LADYS TORREGLOZA SWAREZ

REPENSANDO LA INTERVENCIÓN EN EL AREA DE BIENESTAR SOCIAL EN LA COOPERATIVA COLANTA DESDE UN PERFIL ETICO DEL TRABAJADOR SOCIAL, PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TEJIDO LABORAL Y SOCIO-FAMILIAR EN LOS ASOCIADOS TRABAJADORES DE LA COMERCIALIZADORA TURBACO Y MALAMBO, 2013 - 2014.



LADYS DEL CARMEN TORREGLOZA SUÁREZ

Trabajo de grado para optar al título de Trabajadora Social

**Docente-Tutora
AMELIA SEGRERA LÒPEZ
Trabajadora Social**

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACION
PROGRAMA DE TRABAJO DE TRABAJO SOCIAL
CARTAGENA
2014**

Agradecimientos

Agradezco primeramente a Dios, mi creador y sustento, por permitirme obtener este logro, por su inmenso amor, presencia y compañía en mi vida personal y profesional.

A mi familia por su amor, comprensión, motivación y apoyo incondicional, los cuales se han convertido en mi fuente de inspiración y motivación.

A la Universidad De Cartagena, por ser el alma mater que apporto en conocimiento y formación a mi vida profesional y a la vez personal.

A la Cooperativa Colanta, por contribuir a mi crecimiento profesional, y por permitirme además, compartir con ellos experiencias muy significativas.

A la Iglesia Pentecostal Unida de Colombia, que desde su apoyo y principios espirituales, me motivaron a perseverar hasta el final.

A mi tutora Amalia Segrero López, por su orientación, apoyo y motivación en el desarrollo de esta gestión.

A todos, dedico este gran logro en mi vida.

INDICE PAGINADO

	PAG.
INTRODUCCION	
1. PLANTEAMIENTO DE LA PRÁCTICA: COMO UN ESCENARIO PARA PRODUCIR TRANSFORMACIONES.....	8
2. REPENSANDO LA PRÁCTICA PROFESIONAL DESDE UN ESCENARIO EMPRESARIAL.....	11
3.EXPECTATIVAS DE LOGRO.....	14
4.MARCO INSTITUCIONAL.....	17
5.SUSTENTO TEORICO-CONCEPTUAL DE LA PRÁCTICA EN LO LABORAL.	
5.1 Cooperativismo.....	18
5.2 Bienestar Laboral.....	19
5.3 Dimensión Cualitativa.....	21
5.4 Binestar Social Laboral y Calidad de vida.....	22
5.5 Gestión del talento Humano.....	24
5.6 Modelo de referencia.....	24
5.7 Modelo de trabajo basado en la Participación Social.....	26
5.8 Orientaciones.....	27
6.MARCO NORMATIVO A PARTIR DEL CUAL SE FUNDA EL EJERCICIO PRACTICO	
6.1 Principios Trabajador Social.....	29
6.2 Normas para el ejercicio de la profesión.....	31
6.3 Decreto Ley 1567 de 1998.....	32
6.4 Ley 78 de 1988.....	33
6.5 Resolución 00001356.....	36

7. METODOLOGIA:	
EJES DE INTERVENCIO	
7.1 Plan de formación.....	41
7.2 Desarrollo Personal y Laboral.....	42
7.3 Desarrollo familiar y social.....	43
7.4 Desarrollo Deportivo.....	44
7.5 Estrategias de apoyo y extensión.....	44
7.6 Gestión de desempeño.....	45
8.RESULTADOS	46
9.CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.....	52
10. BIBLIOGRAFIA.....	57
11. ANEXOS.....	59

LISTA DE ILUSTRACIONES

1. Ilustración 01: Marco Institucional.....	17
2. Ilustración 02: Principios éticos del Trabajador social.....	30
3. Ilustración 03: Decreto Ley 1567 de 1998.....	32
4. Ilustración 04: Ley 78 de 1988.....	34
5. Ilustración 05: Artículo 23, Derechos fundamentales.....	35
6. Ilustración 06: Resolución 00001356.....	37
7. Ilustración 06: Plan de Formación.....	41
8. Ilustración 07: Desarrollo Personal y laboral.....	42
9. Ilustración 08: Desarrollo Familiar y Social.....	43
10. Ilustración 10: Desarrollo Deportivo.....	44
11. Ilustración 11: Gestión de Desempeño.....	45
12. Ilustración 12. Resultados de Plan de formación.....	46
13. Ilustración 13: Resultados Desarrollo personal y laboral.....	47
14. Ilustración 14: Resultados familiar y social.....	48
15. Ilustración 15: Resultados Desarrollo Deportivo.....	49
16. Ilustración 16: Resultados Estrategias de apoyo y extensión.....	50
17. Ilustración 17: Resultados de Gestión de Desempeño.....	51

INTRODUCCIÓN

El presente documento pretende revelar desde una postura crítica-propositiva la gestión social que desde los programas y proyectos que consolidan la unidad de Bienestar Laboral de la Cooperativa Colanta se asumieron desde el ejercicio de prácticas profesionales de Trabajo Social, en las Comercializadoras de Malambo (Atlántico) y Turbaco (Bolívar), y al Punto de recepción de leche ubicado en el municipio de San Onofre. A partir de esta experiencia, simultáneamente se construyen reflexiones sobre la intervención en el área de bienestar social, en miras a repensarla hacia construcciones sustentables y garantes de un estar bien.

En este sentido, el abordaje del documento parte de centrar una fundamentación que desde lo teórico, conceptual- metodológico, y normativo se develan los procesos de practica como una oportunidad para producir transformaciones sociales, que alineadas con los objetivos empresariales se traduzcan en mejoras para los sujetos sociales. Es a la vez una alternativa, a través de la cual las expectativas de logro terminan orientaron el proceso de prácticas; seguidamente, se desglosan algunos aspectos institucionales, con el fin de ubicar al lector en un contexto apropiado y coherente a la realidad en la que se ocupa esta gestión, así como las formas de ser, hacer y pensar la intervención.

En la segunda parte, se ilustra la Metodología que oriento la experiencia, donde se desplegaron algunos de los ejes propios de la intervención en lo social, pretendiendo conceptualizar algunas posturas que posibiliten ejercicios futuros que desde comparaciones significativas y propositivas apunten a la construcción de proceso permanentes, flexibles y participativos, que busquen crear, mantener y mejorar las condiciones

que favorezcan el desarrollo del talento humano vinculado a una organización, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que incrementen los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social y productiva de las organizaciones.

Por último, se construyen conclusiones y sugerencias sobre la intervención, luego de hacer un análisis de los resultados arrojados desde cada programa o eje de intervención. Esto con el fin no solo bajo la propuesta de mejoras en el direccionamiento de algunos programas y aspectos a tener en cuenta, sino además, resaltando las fortalezas y riquezas del centro y campo de intervención como esos aspectos a aprovechar para el desarrollo de estrategias de gestión social. Todo este recorrido favorece desde una postura ética-propositiva; la planeación, diseño y gestión de programas potencializadores y sostenibles en este campo de acción, que den respuesta oportuna y apropiada a las necesidades de su realidad superando concepciones asistencialistas, llegándose a alinear para ello los intereses de la organización, los de las personas que la integran y las demandas externas del contexto.

1. PLANTEAMIENTO DE LA PRÁCTICA: COMO UN ESCENARIO PARA PRODUCIR TRANSFORMACIONES.

La Cátedra de Prácticas Intensivas del Programa de Trabajo Social de la Universidad de Cartagena permite introducir al estudiante en el trabajo en terreno, lo que significa adentrarse a unas realidades complejas, a partir de intervenciones mediadas por propuestas, diseño y puesta en escena de proyectos de corte investigativos y/ o de gestión. Esta experiencia rica en espacios de retroalimentación de los conocimientos recibidos en el aula no solo está en miras a un aprendizaje académico, sino además es una de los pilares para desplegar construcciones sociales que potencien un desarrollo con sostenibilidad.

Definir la práctica de estudiantes del programa de trabajo social es pensar en un espacio de articulación entre lo teórico y lo práctico, lo que tributa al proceso de formación integral de los y las estudiantes, quienes a través de referentes teóricos-conceptuales, epistemológicos, legales, a la vez que de estrategias metodológicas, generan transformación, con un alto compromiso social a nivel de micros, y macros contextos. Es por ello que hablar de práctica es plantear un ejercicio cíclico, permanente, en constante deconstrucción y construcción, en el cual se amplían, aplican y consolidan las competencias desarrolladas y adquiridas en la academia.

Este espacio curricular específicamente en contextos empresariales u organizacionales está diseñado bajo posibilidad de co-identificar necesidades y fortalezas, percepciones y significados, oportunidades y debilidades permitiendo la construcción conjunta de planes, programas, propuestas de abordaje y resolución de problemas que desde una perspectiva sustentable posibilitan un bienestar social a los hombres en

condición de trabajadores, entendiendo que estos son el activo más importante que posee una organización o empresa.

Por tanto, esta cátedra genera relaciones significativas entre la teoría y la práctica, puesto que se concibe la realidad social como un todo, reconociendo su complejidad, lo que permite llenarla de significados, contextos, historia, sujetos, problemáticas y aristas que desde otras orillas como la política, económica, cultural y ambiental la determinan; las cuales requieren una mirada integral que favorecen el diseño de planes de acción coherentes con las condiciones de la realidad social a intervenir, en concordancia con programas de gerencia del talento humano que dinamizan los procesos actuales.

Todos estos postulados desde una postura reflexiva llevan a pensar que la finalidad de la práctica de Trabajadores Sociales es la consolidación de escenarios en el cual los conocimientos, que de forma integral se adquieren, se logran evidenciar a partir de un ejercicio que se da con profesionalismo, visibilizándose en ella no solo sus competencias profesionales sino también su condición de ser humano y de ciudadano(a). Razón por la cual la formación de los Trabajadores Sociales debe ser una formación integral que responda tanto a contenidos disciplinares, competenciales y actitudinales lo que se convierte en plataforma de contribución en la generación de profesionales que no sólo sepan hacer, sino que también conozcan el medio en el que trabajan y sean capaces de analizarlo críticamente.

Bajo estos parámetros cabe entonces repensar que cada uno de los cursos que responden a los diferentes ciclos de formación juegan papel importante y recobran significados a partir del momento en que el estudiante en práctica se enfrenta con unas realidades complejizadas, que

requieren para su abordaje activar aquellos conocimientos de otras disciplinas como la psicología, la antropología, sociología, políticas, problemas sociales e investigación entre otros para comprender, interpretar e intervenir desde posturas holísticas, llegando a concebir al sujeto social como un actor que llega a la organización cargado de expectativas, necesidades, potencialidades, falencias, hábitos, conductas pero ante todo con unos saberes que debe colocar al servicio del contexto al que se inserta, manteniendo la motivación y encontrando a partir de las diferencias puntos de encuentro que propendan por objetivos colectivos.

Desde en un contexto empresarial los Trabajadores Sociales desde la defensa de la justicia social y el desarrollo sostenible, favorecen el acceso de la población a los recursos sociales disponibles, y la inmersión en las políticas sociales y programas que se logren cristalizar. En el caso que convoca a esta experiencia, los Programas de Bienestar Social y gestión Humana de la Cooperativa Colanta diseñados desde la unidad administrativa que se ocupa de este componente propician la búsqueda de un estado de bienestar entre los trabajadores, y se convierten en estrategias de implementación, ejecución y aplicación de conocimientos y capacidades para aportar a estos espacios disciplinarios, lo que se traduce en apalancamiento a la formación académica.

PALABRAS CLAVES

Repensar la Intervención, Bienestar social, Principios Éticos del Trabajador Social, Cooperativismo, Asociados Trabajadores, Calidad de Vida.

2. REPENSANDO LA PRÁCTICA PROFESIONAL DESDE UN ESCENARIO EMPRESARIAL

El Trabajo Social Laboral se constituye en un campo de acción relativamente nuevo dentro de la profesión, históricamente aflora a partir de los cambios que al interior de la sociedad con énfasis en lo político y económico se presentan y que han originado avances organizacionales y tecnológicos que afectan significativamente a las organizaciones y por ende al talento humano que las conforman. Este contexto obliga a las organizaciones sociales a preocuparse por las interrelaciones personales y labores de y con sus trabajadores, demandando entonces la puesta en escena de acciones de corte social que contribuyan a un mejoramiento de las condiciones tanto laborales como familiares de estas personas.

Ante este panorama el profesional en Trabajo social, se convierte en un actor principal el cual, desde una postura crítica, ética e innovadora pretende superar concepciones asistencialistas, donde solo se ofrecen dadas a los trabajadores, para proponer nuevas formas de intervención mediadas por el desarrollo de programas y/o estrategias sostenibles que fortalezcan las capacidades individuales y colectivas, desplegando así una plataforma para abordar conflictos organizacionales y administrativos que inciden en los niveles de productividad organizacional

Ante lo anterior, en palabras de Ricardo D. el trabajo no era en ningún caso una mercancía, sino la actividad que le confería valor a las mercancías. Desde esta concepción, el trabajo toma un carácter de potencia creativa en los seres humanos que debe ser valorada y capacitada permanentemente para la creación y recreación de nuevos valores. Donde la actividad laboral se convierte en una de las

manifestaciones más importantes de la creatividad humana, creatividad que debe ser liberada para superar los obstáculos del orden social.

Esta postura provoca reivindicaciones de esta realidad, las cuales estarán íntimamente ligadas a la categoría de Ciudadanía, donde se reivindica la igualdad y libertad, pues se creará que las causas de la injusticia y la opresión tienen su origen en la existencia de sociedades profundamente desiguales, en las que un pequeño grupo permanecen ociosos imponiendo su ley a una masa de trabajadores que nada poseen sino es su propia fuerza de trabajo¹.

A partir de estas reivindicaciones y cambios, se han iniciado e implementado en muchos escenarios empresariales y corporativos programas de apoyo familiar, social, de formación, recreativos, de manejo de los procesos laborales, y de desempeño, los que se convierten en espacios de participación a través de los cuales se retroalimentan procesos y se asumen decisiones, con el fin de disminuir la desigualdad social y laboral, permitiendo entonces pensar en igualdad entre sujetos de una misma comunidad productora, que puedan coordinar sus capacidades y esfuerzos con miras a alcanzar fines colectivos preocupados no solo por un crecimiento económico sino además en el bienestar de todos sus asociados.

Es importante, desde esta experiencia profesional, no solo proponer planes y programas en entornos laborales, sino además, dinamizarlos con el fin de optimizar los recursos y las oportunidades para contribuir al bienestar social de los sujetos sociales, que les permita desempeñarse continuamente, de forma sustentable y sostenible en espacios laborales, sociales, familiares, comunitarios de manera eficaz y con determinación.

¹Duran Vásquez, José Francisco. La Construcción social del concepto moderno de Trabajo: Nómadas. Revista crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas # 13. Universidad de Santiago- Chile. 2006. Pág.

Esta tarea que se propone convoca en primera instancia a repensar la intervención en lo laboral como un ejercicio que esta trasverzado por lo administrativo, en donde la coordinación es una fase a partir de la cual los trabajadores sociales deben coordinar, dirigir, jalonar los recursos humanos, utilizar los recursos materiales, aplicar los financieros y apoyarse en los tecnológicos para lograr el cumplimiento de los programas que desde las unidades de bienestar socio-laboral se diseñen con la máxima eficiencia, eficacia y calidad, entendiendo que el talento humano es la razón de ser de esa gestión y que por ello se le debe ubicar en el centro de la misma.

3. EXPECTATIVAS DE LOGRO

Al repensar la práctica de estudiantes del Programa de trabajo social de la Universidad de Cartagena, entrelazada con la experiencia que se acuña desde el ejercicio de año social al interior de la organización denominada *Cooperativa Colanta*, se plantean una serie de expectativas de logro y/o construcción social orientadas a responder las siguientes consideraciones en términos de expectativas de logro:

- ✓ ¿Cómo garantizar una postura Ética desde diferentes aspectos? en primera instancia se destaca la garantía de un Trabajador Social que situado desde los **Principios de Transparencia y confidencialidad** para con los Asociados Trabajadores de la Cooperativa Colanta apalanca un desarrollo de ese capital social y humano activando estrategias de trabajo individual, grupal y colectivo familiar. Además, desde la **Ética del discurso**² se respetan las percepciones y concepciones de cada Asociado Trabajador con el objetivo de garantizar la autonomía de todos para expresar libremente sus argumentos, intereses y sugerencias en aras de alcanzar una simetría entre los objetivos particulares con los organizacional hasta llegar a logros colectivos y consensos que se traduzcan en ganancia para las partes.

En última instancia se resalta la *Ética deontológica*, la ética del deber, del cumplimiento del deber profesional del Trabajador social en el ámbito laboral cuyas funciones apuntar a la búsqueda de un equilibrio socio-laboral en donde el hombre-trabajador alcance niveles de satisfacción

² Moreno Lax, Alejandro. Jürgen Habermas: Entre la ética del Discurso y la ética de la especie. Revista *Dikaiosyne* # 19. Universidad de Mursia. Mursia –España.2007. Pág. 64.

tanto personales, familiares, laborales como socio-culturales, en este caso en la Cooperativa Colanta.

- ✓ ¿Cómo promover Autonomía en los sujetos? Esta experiencia profesional se orienta a promover el principio de **Autonomía**, desde el cual se considera el respeto a los asociados trabajadores, teniendo como premisa que estos deben ser tratados como seres autónomos de participar y poder desempeñarse en los roles deseados. Además, los casos donde se identifique la ausencia de esta autonomía se convierten en objeto de intervención, correspondiéndole entonces al trabajador social iniciar un trabajo individual a través del cual se potencie en la persona esta autonomía entendiéndola como parte de las condiciones para ejercer ciudadanías y acceder de manera libre a programas o servicios que estén en el marco del bienestar laboral.
- ✓ ¿Cómo activar el componente de prevención al interior de un ambiente laboral? Otro aspecto que direcciona esta intervención es todo aquello que tiene que ver con la prevención como elemento de desarrollo, lo cual indica que los Asociados Trabajadores tienen derecho a estar informados, a ser protegidos de situaciones que le generen malestar y a la posibilidad de crear una cultura de la prevención tanto en el ámbito individual como en el grupal, lo que se logra por medio de la activación de estrategias de formación que potencialicen el bienestar de los mismos.
- ✓ ¿Cómo apalancar la creación de un clima laboral sano? Frente a esta expectativa de logro se destaca el principio de la Justicia, desde el cual los trabajadores sociales pueden desde el momento del diseño de los planes, programas y proyectos de corte social dar respuesta contextualizada a la política de bienestar organizacional

lo que termina convirtiéndose en una plataforma de intervención que desde una postura igualitaria invita a todos los asociados trabajadores en igual de condiciones a hacer parte de estos beneficios y servicios de Bienestar Social de manera equitativa y libre.

4. MARCO INSTITUCIONAL

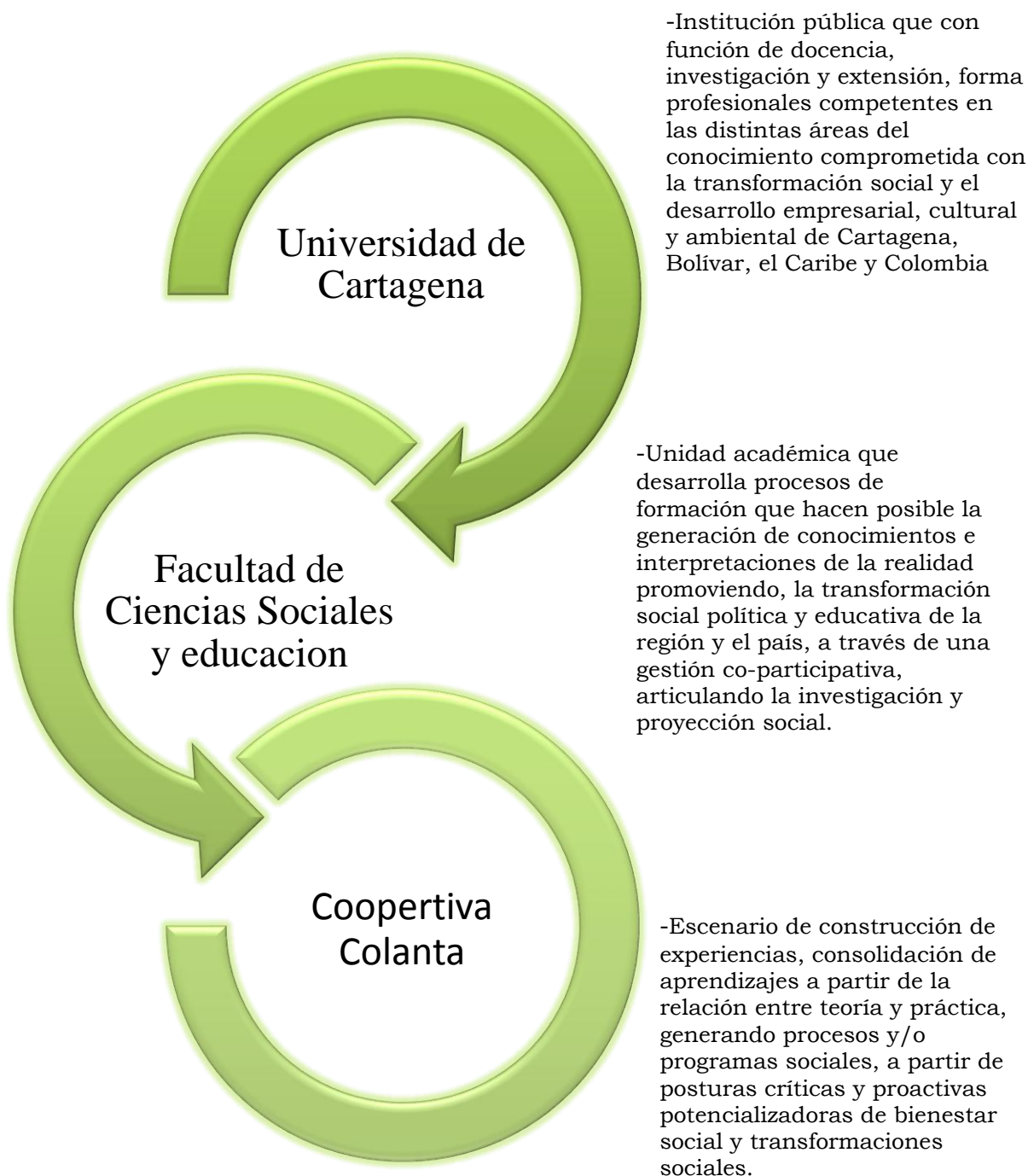


Ilustración 1 Marco Institucional

5. SUSTENTO TEORICO-CONCEPTUAL DE LA PRÁCTICA EN LO LABORAL³

Iniciar una práctica profesional implica fundamentar el ejercicio a partir de la construcción de un sustento teórico-conceptual y metodológico que le dé cuerpo a los procesos, lo que termina dándole un rigor de cientificidad a los mismos en términos de transformaciones o incidencias. Es esta la razón por la cual recreamos teorías, posturas y estrategias de intervención que desde lo laboral constituyen el marco de referencia sobre el cual solidificamos la gestión.

5.1 Es importante para esta intervención resaltar el concepto de **Cooperativismo**⁴, entendiendo que el contexto en el que se desarrolla la intervención es una Cooperativa de lácteos. Así, una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes, por medio de una empresa conjunta y democráticamente controlada.

Bajo estos lineamientos, en las Cooperativas se conciben a los trabajadores como *Asociados Trabajadores*. Este modelo cooperativo está estructurado sobre unas características o valores esenciales tales como la ayuda mutua, la colaboración, la solidaridad, la responsabilidad y la unión de esfuerzos, con miras a la satisfacción de las necesidades de sus asociados, sus familias y la comunidad en general.

³ Citado en: Diseño para la elaboración del plan Estratégico de servicios sociales de Cuencas, 2010-2014. Trabajo de grado en Trabajo Social, María Begoña del Pozo. Universidad de Castilla de la Mancha.

⁴ Confecop. Las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia. Observatorio Cooperativo # 11. Bogotá-Colombia. 2009.

Es también un modelo empresarial, concebido como una unidad de explotación económica que permite realizar cualquier tipo de actividades, como las agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios. Todo lo anterior, con el fin de crear y garantizar puestos de trabajo dignos para una fuerza laboral determinada, que se han reunido voluntariamente, quienes ofrecen sus capacidades traducidas en productos o servicios a diversos mercados.

5.2 Hablando de Bienestar Laboral⁵: en sus inicios el Bienestar Laboral se le concebía como una alternativa teórico-psicosocial a través de la cual desde el asistencialismo se le ofrecían servicios a las personas; y se realizaban programas sociales, tendientes a mejorar las condiciones morales y mentales del trabajador, posteriormente su finalidad se enfocó en proyectos orientados a mejorar o modificar las condiciones de trabajo. El tema desde una perspectiva científica tuvo lugar sólo con el desarrollo de la Psicología como ciencia, constituyendo en la actualidad en un objeto de estudio importante para las ciencias sociales.

Hablar de bienestar laboral es en parte ejecutar una tareas que responden a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales, como individuales dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos que los cambios políticos, culturales, ambientales y sociales demandas, así como los que ocurren dentro de la propia organización; razón por la cual en este escenario aparecen algunas condiciones objetivas que determinan estos programas los cuales se construyen teniendo como plataforma los objetivos misionales, la naturaleza de la organización y la población que la integra.

⁵ Vigoya, Angélica. *Bienestar Social laboral*. Departamento académico de la función pública. Colombia. 2002.

Cabe entonces visionar algunas de las tareas básicas del Bienestar Laboral enrumadas en esas expectativas de logro que se desplegaron con anterioridad:

- Las acciones de Bienestar buscan que el medio laboral respete al asociado trabajador como persona y desplegando para ellos las estrategias y medios adecuados para su realización personal.
- La búsqueda de esa realización personal lleva inmerso el ejercicio del derecho al trabajo, en condiciones de seguridad económica y personal, de forma tal que su impacto se vea en lo familiar y comunitario
- En definitiva las acciones que desde el bienestar laboral se diseñan y ejecutan procurar la promoción personal y social del asociado trabajador lo que se traduce en un desarrollo permanente acorde con sus condiciones, potencialidades y expectativas, lo que determina la construcción de un medio laboral estable.

Estos objetivos manifiestan una inclinación humanista que relaciona el entorno laboral como el espacio que brinda condiciones y oportunidades que facilitan un apropiado desempeño y las posibilidades de autorrealización del trabajador. Y definen la función del Bienestar Social Laboral, que debe ser entendida como propender por el desarrollo integral del trabajador, tomando en consideración sus necesidades⁵ biológicas, psicológicas y sociales, así como las necesidades superiores derivadas de su condición de ser humano.

5.3 En la intención de repensar la intervención en el área de Bienestar Social en la Cooperativa Colanta, el proceso está direccionado desde una **Dimensión cualitativa**, la cual permite explorar y descubrir la realidad de los trabajadores con el fin de encontrar conceptos y significados en el ambiente real donde se desenvuelven los trabajadores. Esta dimensión reconoce la individualidad de los sujetos, en este caso, de los Asociados trabajadores de la Comercializadora Turbaco y Malambo respectivamente, en su contexto social y cultural como parte esencial en el proceso indagador. Es así como la identidad, los juicios y prejuicios conducen a las metodologías e instrumentos, a la respectiva selección de recursos y mecanismos para efectuar programas y estrategias con los trabajadores, puesto que cuando se indaga sobre la condición humana, se construye conocimiento mientras se acoge, reconociendo las determinadas características y necesidades de los sujetos.

Las realidades sociales en el enfoque cualitativo son realidades con intenciones, creencias y motivaciones; por lo tanto, el proceso de intervención sucede en un espacio ínter subjetivo donde el diálogo entre quien interviene y los sujetos es un fenómeno que se da en forma permanente y bajo múltiples dimensiones⁶, garantizando así, el respeto de los significados y concepciones de los Asociados Trabajadores, y el diseño de estrategias coherentes a las condiciones reales

De esta manera, al momento de planificar una intervención cualitativa, se considera como fundamental una dimensión ética desde la cual se reflexiona no sólo acerca de los fines y metodologías a emplear en el proceso, sino también en la manera en que tanto Trabajadores Sociales, trabajadores, directivos y demás entes relacionados abordan dichos problemas para lograr acuerdos o consensos, y que se reflejen en

⁶ Botto, Alberto. *Dimensión Ética de la Investigación Cualitativa*. Editorial. Psiquiatría Universitaria.

resultados satisfactorios y correspondientes a las necesidades demandadas.

5.4 Bienestar Social Laboral y Calidad de Vida

El término calidad de vida en sentido general se entiende como el óptimo de bienestar entre las cinco dimensiones del ser humano: física, mental, emocional, social y espiritual, que caracteriza a ciertos grupos sociales o comunidades. Incluye, la integración familiar, participación comunitaria activa y estilos adecuados de vida.

Entre las propuestas más elaboradas y conocidas sobre calidad de vida se encuentra la de Desarrollo a Escala Humana⁷, donde Manfred Max Neef y otros autores postulan que la calidad de vida depende de la posibilidad que tengan las personas de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales. Se identifican como categorías axiológicas a las siguientes necesidades: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, recreación, identidad y libertad. Estas necesidades fundamentales cumplen fines, o categorías existenciales, denominadas, ser, tener, hacer, estar.

Lo que permite la satisfacción de cada necesidad fundamental según cada categoría existencial son llamadas satisfactores. Así, alimentación y abrigo son satisfactores de la necesidad fundamental de subsistencia. La educación, la investigación y la meditación son ejemplos de satisfactores de la necesidad fundamental de entendimiento.

Otra de las propuestas que aborda el término de Calidad de vida es la de Amartya Sen, quien afirma que “la calidad de vida que puede disfrutar la

⁷ Manfred Max Neef *DESARROLLO A ESCALA HUMANA* Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones. 1986 Encontrado en : http://www.max-neef.cl/descargas/Max_Neef-Desarrollo_a_escala_humana.pdf

gente de una sociedad es el resultado integral de la forma como ella está organizada y donde el progreso social puede ser visto como la erradicación efectiva de las principales carencias que padecen los miembros de una sociedad”.

Amartya Sen⁸ plantea que el desarrollo múltiple de las libertades y su ejercicio democrático es una condición básica para la eficacia de programas auténticamente igualitarios. No obstante, “la calidad de vida está también ligada a la salud y el bienestar del individuo en la medida en que estas favorecen sus condiciones de subsistencia”. Así, la calidad de vida es un concepto dinámico, definible en términos de sus efectos, no solamente físicos y biológicos sino también, éticos y sociales. La calidad de ésta se mide por el grado de seguridad de que disfruta el ser humano, pero también por el grado de satisfacción que percibe.

La calidad de vida en el trabajo es un aspecto de la calidad de vida en general y se ha definido como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del trabajador, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de la entidades donde labora y se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de una organización. De esta manera, la calidad de vida en el trabajo, se define como “la dinámica de la organización del trabajo que

⁸ Sen, Amatha. Desarrollo y libertad. Ed. Planeta 1999 Barcelona España encontrado en <http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catgenyeco/Materiales/2011-12-07%20III2AmartyaSenCap8LaAgencia delasMujeresyelCambioSocial.pdf>

permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre con el fin de lograr una mayor congruencia con su aspecto de vida total”.

5.5 Gestión del Talento Humano⁹: la gestión del talento humano ha cobrado importancia al interior de las organizaciones sociales, puesto que ha dejado de encaminarse exclusivamente en la contratación y remuneración del personal vinculado, para proponer e impulsar políticas, planes, programas, estrategias y acciones orientadas al desarrollo de ese capital humano que centra la vida del ente; contribuyendo de esta manera tanto al cumplimiento de la misión y visión de la organización, como al bienestar socio-laboral de sus trabajadores.

De acuerdo con lo anterior, han sido varias las estrategias gerenciales propuestas y desarrolladas en esta última década por los diferentes profesionales quienes fundados en escritores como Idalberto Chiavenato han iniciado ejercicios de administran del talento humano de las empresas; sin embargo, para fines del presente trabajo sólo se plantearán algunos retos que desde una intervención de corte social –empresarial, debe asumir el profesional de Trabajo Social para fomentar el desarrollo y bienestar socio-laboral de ese asociado- trabajador que hace parte de contextos asociativos .

5.6 Modelos teóricos de referencia

Esta experiencia de aprendizaje ha tomado como referencia el Modelo **Ecológico-Sistémico**, el cual intenta la explicación de los hechos sociales centrándose en las interacciones e interrelaciones que se dan en un determinado contexto, desarrollándose en un medio con el que se establecen relaciones circulares y no lineales de causa efecto.

⁹ Vigoya, Angélica. Bienestar Social laboral. Departamento académico de la función pública. Colombia. 2002.

Es así, que se supone una herramienta que permite integrar conocimientos, examinarlos con una perspectiva particular, elaborar nuevas hipótesis de manera conjunta para así brindar estrategias de intervención en la Comercializadora.

Este modelo global favorece en:

- La construcción de una concepción integrada desde las percepciones de las diferentes áreas de trabajo en las Comercializadoras, Turbaco y Malambo.
- Construir la mejora de la calidad de vida de todo el conjunto de Asociados Trabajadores en las dos Comercializadoras, atendiendo de manera especial a la interrelación de cada uno de los contextos que integran el desarrollo humano; desde lo laboral, social, familiar y personal.
- Promover el sentir de la Cooperativa y de pertenencia Cooperativista en las dos Comercializadoras.
- Maximizar la participación, control y protagonismo de los Asociados Trabajadores en los procesos que se gesten en las respectivas comercializadoras.
- Además, al ser multidisciplinar, activo, flexible e integrador, y basado en la labor de redes sociales favorecerá el trabajo interdependiente con las diferentes áreas establecidas al interior de las respectivas Comercializadoras.

Simultáneamente y como eje transversalizador se adopta la **Hermenéutica**¹⁰, como la técnica del arte de la interpretación textual, la cual permite analizar e interpretar no solo textos escritos, sino además los diferentes y determinados textos hablados y actuados por parte de los

¹⁰ Ander Egg. Ezequiel. Introducción al Trabajo Social. Ed. Humanitas. Buenos Aires Argentina.1996

asociados trabajadores en los contextos de los cuales hacen parte, es decir, en las Comercializadoras Turbaco, Malambo y Punto de recepción de leche en San Onofre, respectivamente, lo cual genera una comprensión e interpretación más global no solo de las cooperativas, sino además de las necesidades y percepciones de los trabajadores.

5.7 Modelo de trabajo basado en la Participación Social

El punto de partida de esta Guía huye de las recetas cerradas y de los modelos que utilizan “etiquetas” debido a que esta limitante no provoca procesos de transformación dentro de la intervención. Por el contrario se basa en el aumento de posibilidades de autonomía personal e integración relacional; el interés es centrar la reflexión en la participación social¹¹.

De esta forma, se generan espacios de reflexión que además de crear buenos resultados, favorezcan el fortalecimiento el potencial y capacidades propias de los trabajadores, desde esta perspectiva también se provocan estrategias de participación social, donde los sujetos reconocen la influencia ejercida por ellos en los métodos cooperativos, para estimular en ellos una toma de conciencia sobre la realidad colectiva en la que están inmersos y la necesidad y pertinencia de un bien común que se traduzca en objetivos corporativos.

Por tanto, la premisa de este modelo está fundamentada bajo los principios de ciudadanía, Inclusión social, corresponsabilidad, colectividad, derechos sociales y democracia, todo esto con el fin de provocar el empoderamiento en cada uno de los implicados para que tomen parte activa dentro de los proceso de la toma de decisiones que se

¹¹ Red Europea de lucha contra la pobreza y exclusión social en el estado Español. Guía metodológica de Participación Social de las personas en situación de pobreza y exclusión social. Ed. EAPN España.

generan en la Cooperativa, hasta llegar a la construcción de una cultura de ciudadanía activa.

5.8 Orientaciones

Además de los modelos teóricos de referencia, se tienen en cuenta unas orientaciones que se desprenden de dichos modelos como relación consecuente, y que sirven de guía en la elaboración y diseño del Plan Estratégico; **Visión holística**. Analiza los eventos desde el punto de vista de las múltiples interacciones que los caracterizan. Supone que todas las propiedades de un sistema no pueden ser determinadas o explicadas como la suma de sus componentes. El sistema se comporta de un modo distinto que la suma de sus partes.

Resalta la importancia del todo como algo que trasciende a la suma de las partes, destacando la importancia de la interdependencia de éstas. Alude a contextos y complejidades que entran en relación, ya que es dinámica.

Para la comprensión holística, el todo y cada una de las partes se encuentran ligadas con interacciones constantes. Así, se tendrán en cuenta

Además, se destaca el **Enfoque proactivo**. Es una actitud en la que el sujeto u organización asume el pleno control de su conducta de modo activo, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras, haciendo prevalecer la libertad de elección sobre las circunstancias del contexto. La pro actividad no significa sólo tomar la iniciativa, sino asumir la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan, decidir en cada momento lo que queremos hacer y cómo se va a hacer.

Todos estos modelos, orientaciones y enfoques que se plasman constituyen parte de la apuesta que desde el ejercicio de práctica se hace para repensar en términos de mejoras los programas del área de Bienestar Laboral y su impacto tanto en los asociados-trabajadores como en el ambiente laboral.

Se destaca además, como fundamento orientador el **Interaccionismo simbólico**, debido a que se parte de lo vivido, sentido, aprendido y percibido por los Asociados trabajadores, y sin este, el conocimiento de la dinámica de Cooperativa y la intervención serían completamente limitados. En esta medida el Interaccionismo juega un papel importante en tanto que para el desarrollo de los programas permite basarse en la percepción y sentir de los sujetos. Y, en tanto que este se convierte en el medio que contribuye al fortalecimiento tejido social mediante un análisis descriptivo e interpretativo constante de los significados sociales, no solo aporta al desarrollo y direccionamiento de los programas sino además, a la construcción de reflexiones sobre las intervenciones en este campo de acción

6. MARCO NORMATIVO A PARTIR DEL CUAL SE FUNDA EL EJERCICIO PRACTICO

6.1 Principios Éticos del Trabajador Social¹²:

Esta experiencia y la apuesta que de ella se deja esta transversalizada por el perfil ético del Trabajador Social, del cual se destaca los siguientes principios y normas:

Principios (Capítulo II):

Artículo 5. Trabajo Social. Como profesión de compromiso y responsabilidad con los seres humanos y con la sociedad; inculca en el profesional el deber de respetar y anteponer a sus actuaciones profesionales los Derechos Humanos individuales y colectivos o de los pueblos, consagrados tanto en la Declaración Universal, como en la Constitución Nacional de Colombia y los Convenios y Tratados Internacionales; además los principios y valores -principios y valores- construidos desde la Ética Civil, consistente en el mínimo de valores y normas que los miembros de una sociedad moderna comparten desde su pluralidad.

Artículo 6. Los Trabajadores Sociales contribuyen al Desarrollo Humano Sostenible, mediante el cumplimiento de los siguientes Principios:

¹² Consejo Nacional de Trabajo Social. Código de Ética de los Trabajadores Sociales en Colombia. Bogotá- Colombia. 2002.



Ilustración 2 Principios Éticos del Trabajo Social

6.2 Normas para el ejercicio de la profesión (Capítulo V):

Artículo 12. Normas relacionadas con el desempeño en las Organizaciones:

- Acoger las diferentes disposiciones y procedimientos de una Entidad y optimizar sus servicios.
- Cooperar con Entidades para propiciar el Desarrollo Humano y Social en el área del Bienestar Laboral
- Promover, dirigir o apoyar Procesos De Gestión Social en organizaciones
- Asumirá con lealtad y compromiso el Proyecto de Entidades, en relación a su "Responsabilidad Social".

El ejercicio del Trabajador Social está orientado por un sistema normativo que define los deberes que el profesional tiene con los sujetos y/u organizaciones con las que trabaja. Estas normas están interrelacionadas a la reflexión que desde la ética del deber profesional se plantea para esta intervención, en tanto que se normatiza en el accionar del Trabajo Social cumplir responsable y proactivamente con las normas en relación a su desempeño para generar verdaderas transformaciones en los escenarios en los que se desarrolla la intervención.

6.3 Decreto Ley 1567 de 1998 por el cual se crea el sistema Nacional de Capacitación y el sistema de Estímulos para los empleados del Estado.¹³

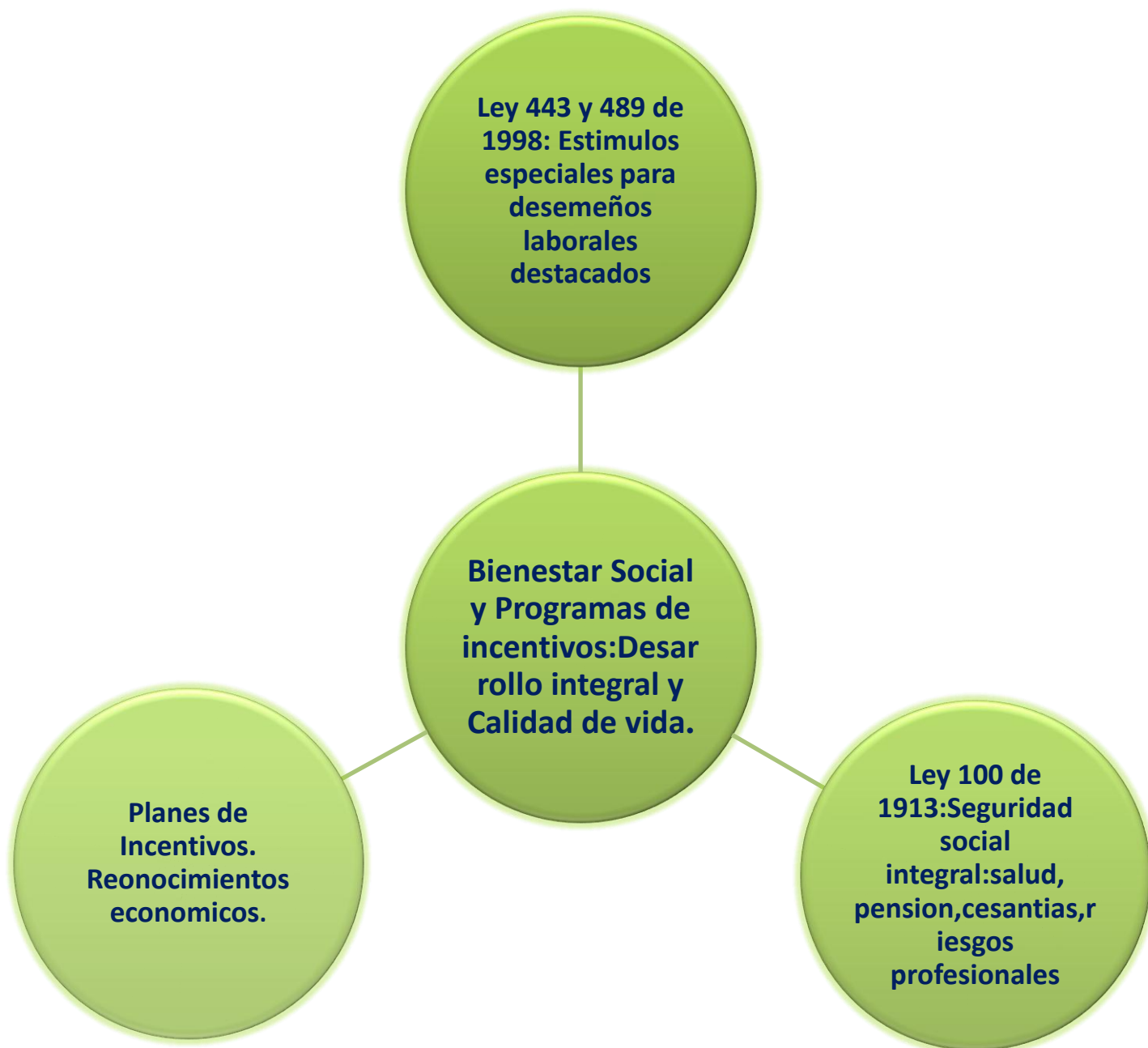


Ilustración 3 Decreto de Ley 1567 1998

¹³ Vigoya, Angélica. Bienestar Social laboral. Departamento académico de la función pública. Colombia. 2002.

6.4 Ley 79 de 1988 (Diciembre 23) "Por la cual se actualiza la Legislación Cooperativa". El Congreso de Colombia.

Título I Del Acuerdo Cooperativo. Capítulo I

Disposiciones Generales. Artículo 4°. Es cooperativa la empresa asociativa sin ánimo de lucro, en la cual los trabajadores o los usuarios, según el caso, son simultáneamente los aportantes y los gestores de la empresa, creada con el objeto de producir o distribuir conjunta y eficientemente bienes o servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general.

Capítulo III, De los asociados Artículo 24. Serán deberes especiales de los asociados



Ilustración 4 Ley 79 de 1988, Artículo 24 Deberes especiales de los Asociados



Ilustración 5 Artículo 23 Derechos fundamentales de los Asociados

Artículo 25. La calidad de asociado se perderá por muerte, disolución, cuando se trate de personas jurídicas, retiro voluntario o exclusión.

Parágrafo. Los estatutos de las cooperativas establecerán los procedimientos para el retiro de los asociados que pierdan alguna de las calidades o condiciones exigidas para serlo.

6.5 Resolución 00001356 DE 2012 (Julio 18) – Del Ministerio de Trabajo ¹⁴ por medio de la cual se establece la conformación de los comités de Convivencia Laboral

¹⁴ Ministerio de Trabajo. Resolución 652.2012

Funciones del Comité de Convivencia:

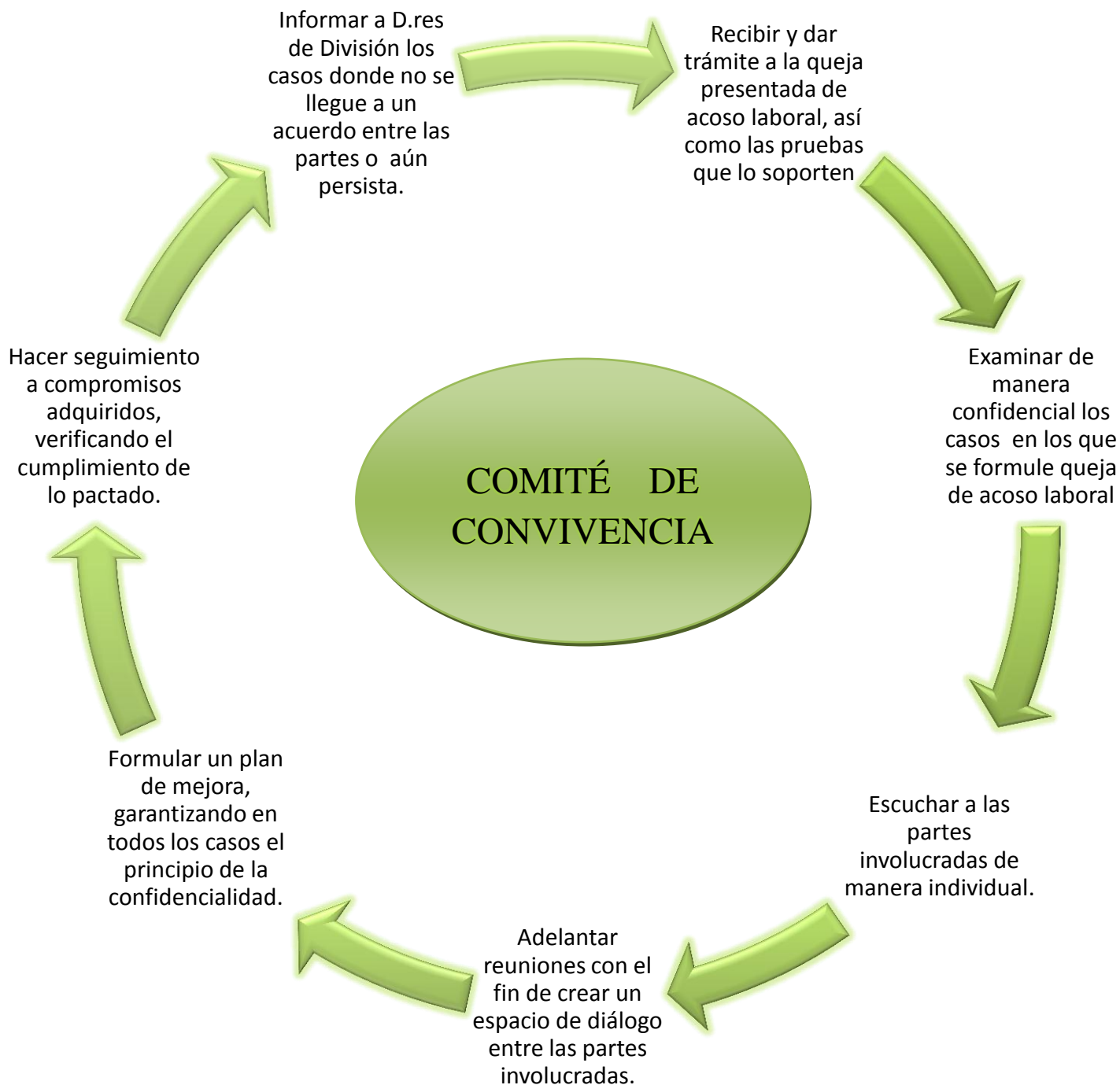


Ilustración 6 Funciones del Comité de Convivencia

En mérito de lo expuesto, este Despacho, Resuelve: Artículo 1°. Modifíquese el artículo 3° de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así:

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos. En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

Artículo 2° Modifíquese el artículo 4° de la Resolución 652 de 2012, el cual quedará así:

Parágrafo. Respecto de las quejas por hechos que presuntamente constituyan conductas de acoso laboral en las empresas privadas, los trabajadores podrán presentarlas únicamente ante el Inspector de Trabajo de la Dirección Territorial donde ocurrieron los hechos".

7. METODOLOGIA: EJES DE INTERVENCION

El presente aparte trata sobre las herramientas metodológicas que orientaron la gestión de prácticas profesionales en la Cooperativa Colanta

- **Entrevista Estructurada**¹⁵: Se convierte en un encuentro cara a cara con los Asociados trabajadores, la cual está dirigida hacia las perspectivas que tienen respecto a la Cooperativa, beneficios, servicios, métodos, y con respecto a sus vidas, experiencias o situaciones. En este caso este tipo de entrevista, consiste en una lista de cuestionamientos previamente preparados y estrictamente normalizados por el Departamento de Gestión Humana- Bienestar Social de la Cooperativa Colanta.
- **Entrevista Semi-Estructurada**: Esta técnica en cambio, deja mayor libertad a la iniciativa del asociado trabajador y al Trabajador social, al tratarse en general de preguntas abiertas que son respondidas dentro de una conversación y tiene como característica principal la ausencia de una estandarización formal de las preguntas. Esta clase de entrevistas están presentes en las asesorías solicitadas por y para los asociados trabajadores, entre otros.
- **Observación Participativa**: a partir de este procedimiento se obtienen datos e información a partir de los sentidos del trabajador Social, observando los hechos y realidades sociales de los Asociados trabajadores en el contexto laboral en el que desarrollan habitualmente sus actividades con el objetivo de tener la

¹⁵ Ander-Egg, Ezequiel. Diccionario de Trabajo Social, Vol. 11. Ed. Plaza y Janes. Bogotá, Colombia. 1986.

información que posibilite diseñar y determinar no solo, otros instrumentos de recolección, sino además, ayudan a la comprensión de toda la dinámica social en la que se desenvuelven los trabajadores de la Cooperativa Colanta

- **Triangulación:** en busca de lograr una comprensión e interpretación coherente de la realidad de los sujetos sociales, esta intervención acude a la triangulación de técnicas, confrontar los resultados de las diferentes técnicas para analizar los consensos y descensos observados entre ellos.

Ejes que orientan la intervención:

7.1 Plan de Formación:

Desarrollar y promover procesos de formación, alineados con la estrategia del negocio que las competencias requeridas para el desempeño eficiente, a través de metodologías que incidan el comportamiento de los asociados y terceros, logrando un alto impacto y retorno de la inversión, reflejados en la competitividad y productividad de la Cooperativa.

Estrategias:



Ilustración 7 Fase de Formación

7.2 Desarrollo Personal y Laboral:

Mejorar las condiciones del ambiente laboral de los asociados trabajadores de la Cooperativa, con el fin de prevenir la presencia de riesgos psicosociales que afecten el bienestar biopsicosocial a partir de las siguientes estrategias:

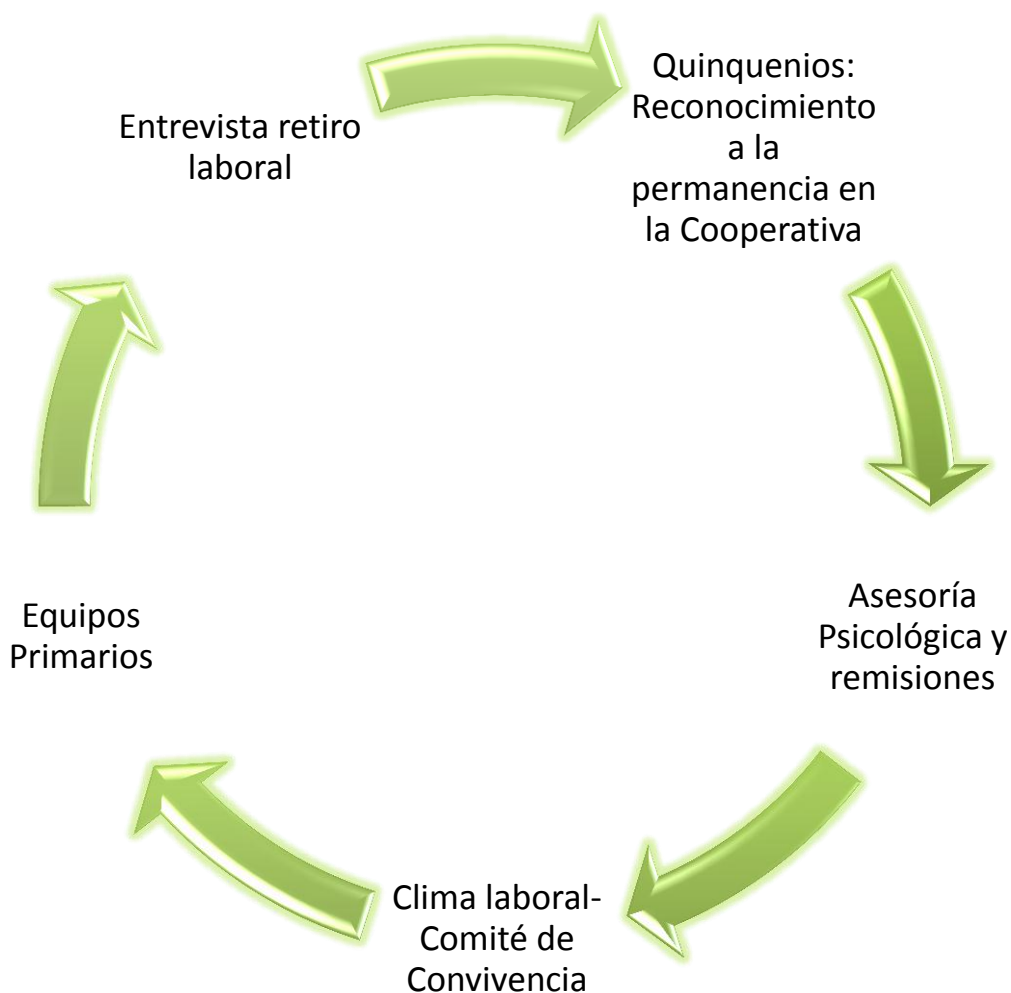


Ilustración 8 Fase de Desarrollo personal y laboral

7.3 Desarrollo Familiar y Social:

Contribuir con el crecimiento del trabajador y su familia, creando un clima de confianza que promueva la cooperación y participación en la búsqueda de alternativas que mejoren su calidad de vida. Esto a partir de los siguientes planes:

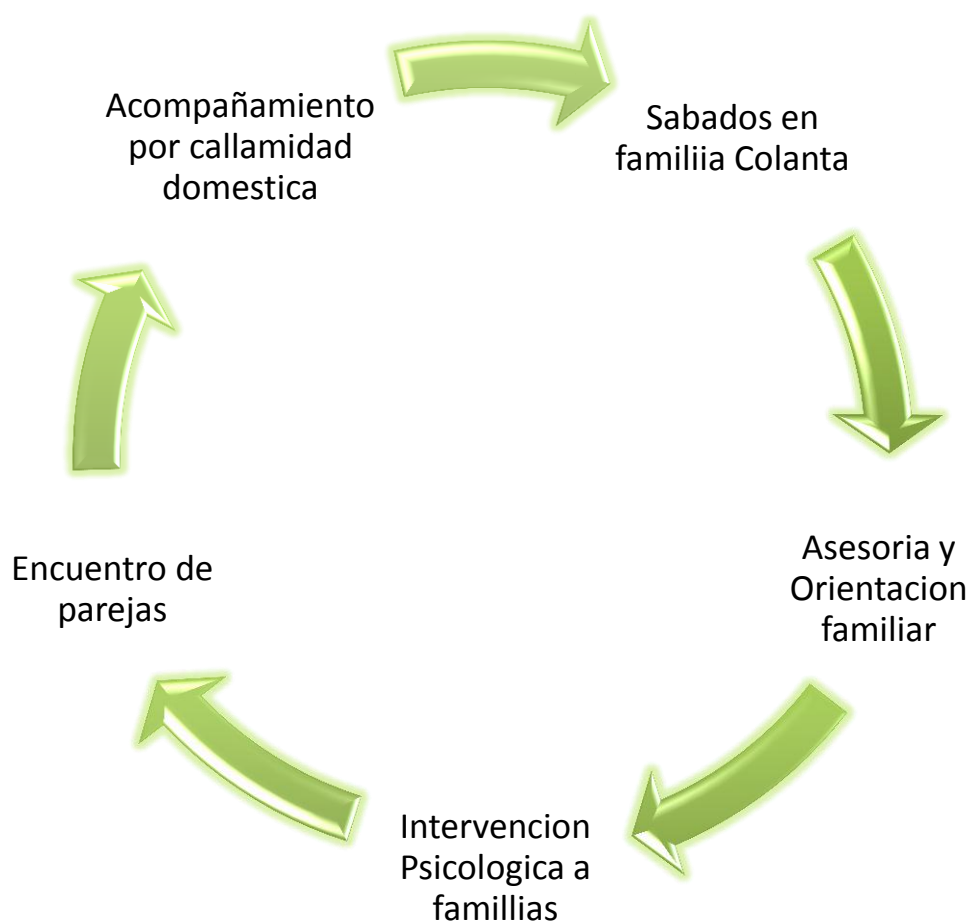


Ilustración 9 Eje de Desarrollo familiar y social

7.4 Desarrollo Deportivo, Recreativo y Cultural:

Proporcionar un ambiente de recreación y de integración entre los asociados trabajadores y su grupo familiar, facilitándoles actividades para el descanso físico y mental que permitan el aprovechamiento del tiempo libre y el logro de estilos de vida saludable:



Ilustración 10 Eje de Desarrollo Deportivo y recreativo

7.5 Estrategias de Apoyo y Extensión:

Coordinar y apoyar los programas y actividades de las diferentes dependencias de la Cooperativa, para orientar y satisfacer las necesidades de los asociados.

7.6 Gestión de Desempeño:

Evaluar el comportamiento y el desempeño de los asociados trabajadores, a través de la observación y el cumplimiento de las competencias, establecidas en el perfil del cargo, con el fin de identificar planes de mejoramiento y toma de decisiones como; nivelaciones, necesidades de formación, renovación de contrato, reubicaciones y convocatorias.



Ilustración 11 Eje de Desempeño

8. RESULTADOS EN RELACION A LA PRÁCTICA

DEPARTAMENTO GESTIÓN HUMANA							
SECCIÓN BIENESTAR SOCIAL Y CAPACITACIÓN							
PROGRAMA FORMACIÓN							
INFORME DE GESTIÓN 2013-2014							
OBJETIVO	ACTIVIDAD	LUGAR	PARTICIPANTES	RESPONSABLE	META	LOGRO	OBSERVACIONES
Brindar al Asociado Trabajador información sobre aspectos normativos, servicios, beneficios, procesos y productos de La Cooperativa, con el fin de permitir una adecuada adaptación dentro de la organización e identificación con su proyecto de vida.	Plan de acogida y Plan de Inducción	Turbaco	20	TS, en pract: Ladys Torregloza BSy C .	Acoger en esta gran familia a AT, y presentarle todo lo relacionado con la cooperativa.	Se logro que el personal que ha ingresado a Colanta reciba el plan de acogida con el propósito de direccionarlos frente a las políticas y dinámicas organizacionales (sector cooperativo, funciones, entrenamiento, servicios), que les permita un buen inicio dentro de la Cooperativa, motivándolos a que él como su familia hagan parte de ella.	Las pautas brindadas podrán reflejarse a futuro en un adecuado desempeño de funciones y armonía en el ambiente laboral, además de éste programa depende el acoplamiento con la dinámica de la organización.
		Malambo	39				
	Apoyo - Capacitación: Manipulación de Alimentos y Reentrenamiento Seguridad Laboral	Malambo	97	TS, en pract: Ladys Torregloza BSy C .	Contar con un personal capacitado y con las herramientas necesarias para lograr estilos de trabajo eficientes, y que además, contribuyan a mejores desempeños laborales en diferentes contextos.	AT Reentrenados para contribuir a su buen desempeño laboral, y a su integridad física y mental.	Para la realización de esta actividad se conto con la participación de la Analista de Bienestar Social especialista en el area, y la Gestora Siso se logro la participación activa del personal manipulador de Alimentos. En esta capacitación recibieron las instrucciones pertinentes para desempeñarse de manera adecuada en sus diferentes puestos de trabajo. Y en cuanto a la capacitación en Seguridad laboral, se le grindo a todo el personal.
		Turbaco	58				

Ilustración 12 Resultados eje de Formación

REPENSANDO LA INTERVENCIÓN EN EL AREA DE BIENESTAR SOCIAL EN LA COOPERATIVA COLANTA DESDE UN PERFIL ETICO DEL TRABAJADOR SOCIAL, PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TEJIDO LABORAL Y SOCIO-FAMILIAR EN LOS ASOCIADOS TRABAJADORES DE LA COMERCIALIZADORA TURBACO Y MALAMBO, 2013 - 2014.


 DEPARTAMENTO GESTION HUMANA SECCION BIENESTAR SOCIAL Y CAPACITACION PROGRAMA DESARROLLO PERSONAL Y LABORAL INFORME DE GESTION 2013-2014									
OBJETIVO	ACTIVIDAD	LUGAR	PARTICIPANTES	RESPONSABLE	COSTO	META	LOGRO	OBSERVACIONES	
Identificar la presencia de riesgos psicosociales que afecten el clima organizacional y contribuir al mejoramiento de las condiciones del ambiente laboral de los asociados trabajadores de La Cooperativa.	ASESORIAS CLIMA LABORAL	Turbaco	6 Asociados Trabajadores	Ladys Torregloza Suarez BSYC.I Sem.		Detectar las causas principales de estas asesorías, para generar intervenciones que contribuyan al decremento de factores de riesgo psicolaboral	La asesoría fue brindada a AT que debido a problemáticas familiares, presentaban inconvenientes en su entorno laboral. La intención es brindarles las herramientas para que puedan superar estas inconformidades y gozar de un bienestar mental e integral.		
		Malambo	10 Asociados trabajadores						
	CLIMA LABORAL	Turbaco			Ladys Torregloza Suarez BSYC.I Sem.		Identificar esas situaciones que dentro de la dinámica de socialización interpersonal entre trabajadores.		
		Malambo		10 Asociados trabajadores	Ladys Torregloza Suarez BSYC.I Sem.			La asesoría fue brindada a un grupo de vendedores, esto con el fin de amanzar los lazos de compañerismo y potenciar relaciones de cooperativismo y trabajo en equipo.	
Detectar las condiciones del ambiente laboral que afectaron al personal retirado de La Cooperativa; para la implementación de acciones de mejoramiento.	ENCUESTA RETIRO LABORAL	Turbaco	6 Asociado Trabajador	Ladys Torregloza Suarez BSYC.I Sem.		Detectar las condiciones que influyeron en la decisión de retirarse de forma voluntaria de Cooperativa.	Se dio cumplimiento del 100% de la meta propuesta en la ejecución de las entrevistas de retiro. De la cual se pudo identificar que los AT desertan a otras empresas por mejores ofertas laborales. Pero además, se logró identificar que sugieren que este tipo de encuestas se hagan durante la permanencia del trabajador en la Cooperativa y de forma regular.		
		Malambo	10 Asociados Trabajadores	Ladys Torregloza Suarez BSYC.I Sem.			Se dio cumplimiento del 100% de la meta propuesta en la ejecución de las entrevistas de retiro		
Intervenir las causas psicológicas del ausentismo laboral repetitivo; con el fin de disminuir el malestar emocional que esté incidiendo en la aparición	SEGUIMIENTO AUSENTISTAS REPETITIVOS	Turbaco	6 Asociados Trabajadores	Ladys Torregloza Suarez BSYC.I Sem.			Se logró realizar seguimiento a AT que reportan incapacidades prolongadas a causa de una cirugía complicada en su y otro AT con diagnóstico de Tuberculosis.		
		Malambo	2						
Conformar los Comités de Convivencia laboral, para proteger a los trabajadores contra riesgos psicosociales que ocurren como consecuencia	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Comercializadora Turbaco y Malamabo	membros del comité de convivencia	Ladys Torregloza Suarez BSYC.I Sem.		Trabajar objetivamente para la construcción de la mediación y prevención del acoso laboral.	Se han Concluido todas las reuniones y encuentros del comité de convivencia dentro de cada una de las comercializadoras con el fin de hacer seguimiento a la presencia o no de casos de Acoso Laboral. Se han implementado estrategias para que los AT reconozcan a sus integrantes y puedan acercarse, además, se han programado actividades de reflexión y sanación mental con la ayuda de un profesional, la cual está a la espera de su ejecución..		
	Quinquenios	Comercializadora Turbaco y Malamabo	12 AT Comercializadora Turbaco / 10 Malamabo	Ladys Torregloza Suarez BSYC.I Sem.		Brindar Agradecimiento a los AT que han cumplido 5 y 10 años de labor en las comercializadoras de Turbaco y Malamabo	Motivación del asociado trabajador y reconocimiento del grupo familiar hacia la Cooperativa.	Se logró Brindar un reconocimiento al personal que ha laborado en la Cooperativa durante estos años con dedicación y esmero.	
Hacer un reconocimiento a los Asociados Trabajadores en días especiales creando con esto motivación y sentido de pertenencia	Día de la Secretarías	Comercializadora Turbaco y Malamabo	2 secretarías: Comercializadora Turbaco y Malamabo	Ladys Torregloza Suarez BSYC.I Sem.		Agradecimiento por la labor realizada día a día con y para sus compañeros de trabajo dentro de la cooperativa.	Commemorar, ensalzar y agradecer por esta gran labor que realizan nuestras secretarías.		
	Día de la Madre y del Padre	Comercializadora Turbaco	Padres y madres de La Cooperativa	Ladys Torregloza Suarez BSYC.I Sem.		Involucrar a todas las mamás y papás de La Cooperativa	Reconocer a los padres y madres su importante rol como formadores de hombres y mujeres con valores y gran sentido de vida. La celebración permite hacer un reconocimiento especial a los padres y madres de la Cooperativa.		
	Sabías que?	Comercializadora Turbaco y Malamabo	Todos AT en Comercializadora Turbaco y Malamabo	Ladys Torregloza Suarez BSYC.I Sem.		Fortalecer las competencias y habilidades de los AT para generar en ellos desempeños sostenibles.	Lograr reflexiones por parte de los asociados trabajadores, que posteriormente provocan cambios de conciencia y actitudes.		

Ilustración 13 Resultados eje de Desarrollo personal y laboral



**DEPARTAMENTO GESTIÓN HUMANA
SECCIÓN BIENESTAR SOCIAL Y CAPACITACIÓN
PROGRAMA DESARROLLO FAMILIAR Y SOCIAL**

INFORME de gestión 2013-2014

OBJETIVO	ACTIVIDAD	LUGAR	PARTICIPANTES	RESPONSABLE	META	LOGRO	OBSERVACIONES
Contribuir con el crecimiento integral del trabajador y su familia, creando un clima de confianza a través de actividades y programas liderados por profesionales idóneos que promuevan la participación y cooperación para la búsqueda de alternativas	DIAS DE LA FAMILIA COLANTA: Vincular a los asociados y sus familias en actividades formativas y recreativas que generen sentido de pertenencia por la Cooperativa, participación y fidelización de nuestro productos y servicios.	Malambo	10	Prac:Lady s Torregloz a B.Sy C.I Sem.	Vincular al 100% a los asociados y sus familias en actividades formativas y recreativas.	LIZADORA TURBACO	
		Turbaco	10				
	ASESORIA Y ORIENTACION FAMILIAR: Ofrecer al asociado trabajador y su familia a través de los profesionales de la sección, una adecuada orientación y asesoría para que identifiquen las diferentes alternativas de solución a sus conflictos familiares	Malambo/ Turbaco	2 y 7	Prac:Lady s Torregloz a B.Sy C.I Sem.	Favorecer el buen desarrollo de la personalidad del trabajador al 100-%, disminuyendo o situaciones de malestar.	Se logro brindar asesoría oportunamente a Asociados trabajadores que demandaron esta necesidad no solo desde áreas personales y/ familiares sino además, laborales. Todo esto con el fin de ofrecer las herramientas que prevengan la aparición de riesgos psicosociales en nuestros trabajadores.	Las asesorías brindadas fueron oportunos a la contribución de un desarrollo personal, familiar y laboral apropiado, pues desde estas se lograron identificar aspectos a mejorar para que así, los trabajadores alcancen un bienestar integral que les posibilite desempeñarse en todas las esferas de su vida.
ACOMPANAMIENTO POR CALAMIDAD: Brindar acompañamiento a los asociados trabajadores ó familia en momentos puntuales, (fallecimiento de seres queridos, incapacidad, calamidad doméstica), a través de visita a	Malambo/ Turbaco	2 y 3	Prac:Lady s Torregloz a B.Sy C.I Sem.	Brindar acompañamiento al personal que sea reportado en un 100%	Se realizaron acompañamientos a los AT y sus familias no solo de manera personalizada, sino además, a través de comunicación telefónica con el fin de generar momentos de fraternidad ante las novedades a las que se enfrentaron los trabajadores y sus familias.	* Se realizaron seguimiento a AT incapacidad por Enfermedades (Tuberculosis) y Cirujías por medio de llamadas telefónicas y visitas domiciliarias. * Se brindo acogida por fallecimientos de familiares a Asociados Trabajadores de las Comercializadoras * Estos espacios de acompañamiento, favorecen el reconocimiento de la Cooperativa ante la familia de los trabajadores.	
	Malambo/ Turbaco		Prac: B.Sy C.II Sem.				
Contribuir con el crecimiento integral del trabajador y su familia, creando un clima de confianza a través de actividades y programas liderados por profesionales idóneos que promuevan la participación y cooperación para la búsqueda de alternativas	ENCUENTRO DE PAREJAS:	Malambo	10 At y sus Parejas	Prac: Ladys Torregloz a Suárez, B.Sy C.I Sem.	Contribuir al 100% a que los AT y sus parejas construyan relaciones solidas basadas en el amor y la comprensión	AT con relaciones de parejas, sanas y con las herramientas oportunas para superar las dificultades a través de la socialización y talleres en torno a la dinámica que se vive a interior de un matrimonio.	* 10 AT y sus parejas capacitados en como manejar las problemáticas internas de una pareja, y como sacarle provecho a las fortalezas y habilidades en el matrimonio.
	ACTIVIDADES EN SALUD Y PREVENCIÓN: Ofrecer al trabajador y su grupo familiar los servicios odontológicos, las jornadas de vacunación con el fin de acceder a las actividades preventivas en salud.	Malambo Turbaco	60 45	Leidys arrieta enfermera profesional /Guillermo Valencia, copaso		se realizaron días de la salud para comercializadora malambo y jornadas de vacunaciones contra H1/N1 para ambas comercializadoras para el primer semestre del año.	

Ilustración 14 Resultados eje de Desarrollo familiar y social


 DEPARTAMENTO GESTIÓN HUMANA SECCIÓN BIENESTAR SOCIAL Y CAPACITACIÓN PROGRAMA DESARROLLO DEPORTIVO, RECREATIVO Y CULTURAL INFORME DE GESTION 20132014										
OBJETIVO	ACTIVIDAD	LUGAR	PARTICIPANTES	RESPONSABLE	COSTO	META	LOGROS	OBSERVACIONES		
Desarrollar actividades lúdico-recreativas y de formación para los asociados de la cooperativa, su grupo familiar y practicantes, que conlleve a la integración y mejoramiento de la calidad de vida de las personas asociadas a Colanta.	ACTIVIDADES ESPECIALES									
			FESTIVAL DE		35					
			FESTIVAL DE	Turbaco	50	Parac.Lady s Torregloza S. BSyC Comite de Deportes		Implementar al 100% actividades lúdico-recreativas y de formación para los asociados de la cooperativa y sus familias. Para así, contribuir a la prevención de riesgos psicosociales en los AT.	SE LOGRO LA PARTICIPACION DE LOS AT EN UN 100% EN LA ACTIVIDADES DESARROLLADAS.	El festival del dulce fue un espacio de integración y diversión que le permitió a los trabajadores iniciar labores con las mejores energías. en cuanto al Festival del dulce, es una costumbre de la comercializadora Turbaco integrar a todos los trabajadores, los cuales organizados en grupos representan varios tipos de dulces para luego degustar de cada uno de estos. Además, se hizo entrega de detalles a los hijos de los trabajadores en honor al día del niño.
			CELEBRACION DÍA							

Ilustración 15 Resultados eje de Desarrollo Deportivo y recreativo

REPENSANDO LA INTERVENCIÓN EN EL AREA DE BIENESTAR SOCIAL EN LA COOPERATIVA COLANTA DESDE UN PERFIL ETICO DEL TRABAJADOR SOCIAL, PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TEJIDO LABORAL Y SOCIO-FAMILIAR EN LOS ASOCIADOS TRABAJADORES DE LA COMERCIALIZADORA TURBACO Y MALAMBO, 2013 - 2014.


 DEPARTAMENTO GESTIÓN HUMANA SECCIÓN BIENESTAR SOCIAL Y CAPACITACIÓN PROGRAMA APOYO Y EXTENSIÓN INFORME DE GESTION 2013- 2014							
OBJETIVO	ACTIVIDAD	LUGAR	PARTICIPANTES	RESPONSABLE	META	LOGRO	OBSERVACIONES
Coordinar y apoyar programas y actividades de las diferentes dependencias de la Cooperativa, para orientar y satisfacer las necesidades de los asociados.	APOYO PROCESOS PRESELECCIÓN	Malambo	20 (2 practicante) y 18 para vinculacion	Prac: Ladys Torregloza S. I Sem.	Evaluar al 100% el perfil psicológico de las personas que hacen parte del proceso de preselección; determinando su adaptabilidad al cargo requerido y a la Cooperativa.	Se logro realizar en un 100% todos los procesos reportados, con el fin de sumar a la Cooperativa personas con las competencias y perfiles requeridos para desempeñarse oportunamente es sus puestos de trabajo.	
		Turbaco	30 (10 practicantes) y 20 para vinculacion.				
		Malambo		Prac: ,BSyC. II Sem.			
		Turbaco					
	VISITAS DE CESANTÍAS:	Malambo	15	Prac: Ladys Torregloza S. I Sem.	Efectuar AL 100% las visitas domiciliarias por liquidación de cesantías para los Asociados que las solicitan, haciendo un seguimiento a las inversiones del año anterior	Se logro realizar visita y reporte de verificación de cesantias solicitadas, de las cuales se logro identificar las necesidades existentes en las viviendas de estos trabajadores para contar con viviendas seguras, agradables y en condiciones sanas.	Todos los AT que solicitaron cesantias recibieron el dinero requerido para proceder a hacer las adecuaciones pertinentes en sus respectivas viviendas.
		Turbaco	5				
		Malambo/ Turbaco					
	ASESORIAS LABORALES: Apoyar procesos relacionados con cajas de compensación, nómina, EPS., pensiones y cesantías, créditos, auxilio de	Malambo/ Turbaco	10 y 6, respectivamente	Prac: Ladys Torregloza S. I Sem.	Apoyar al 100% a los AT que manifiesten dudas o quejas en torno a algun proceso de la Cooperativa.	Se logro realizar asesorias laborales al 100% a todos los y las asociados que demandaron atencion.	De las asesorias solicitadas, se realcionan; Inconvenientes en Liberacion de Cesantias, Solicitudes de credito, Solicitudes a cajas de Compensacion.
		Malambo	18	Ladys Torregloza Suarez BSyC.I Sem.	Apoyar al 100% los procesos de actualizacion requeridos dede el departam ento de Gestion Humana.	Se logro actualizar al 100% los procesos requeridos para cada	En este proceso de Actualizacion se distinguen procesos para pasar de temporal a vinculacion y procesos
	Turbaco	25					

Ilustración 16 Resultados eje de Apoyo y extensión

REPENSANDO LA INTERVENCIÓN EN EL AREA DE BIENESTAR SOCIAL EN LA COOPERATIVA COLANTA DESDE UN PERFIL ETICO DEL TRABAJADOR SOCIAL, PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TEJIDO LABORAL Y SOCIO-FAMILIAR EN LOS ASOCIADOS TRABAJADORES DE LA COMERCIALIZADORA TURBACO Y MALAMBO, 2013 - 2014.


 DEPARTAMENTO GESTIÓN HUMANA SECCIÓN BIENESTAR SOCIAL Y CAPACITACIÓN PROGRAMA GESTIÓN DEL DESEMPEÑO INFORME DE GESTION 2013 - 2014								
OBJETIVO	ACTIVIDAD	LUGAR	PARTICIPANTES	RESPONSABLE	META	LOGRO	OBSERVACIONES	
Coordinar y apoyar los programas y actividades de las diferentes dependencias de la Cooperativa, para orientar y satisfacer las necesidades de los asociados.	VALORACION DE DESEMPEÑO	Malambo	80	Ladys Torregloza Suarez BSYC.I Sem.	Evaluar AL 100% el comportamiento y el desempeño de los asociados trabajadores, a través de la observación y el cumplimiento de las competencias, con el fin de identificar planes de mejoramiento o nivelaciones según sea requerido por el caso.	Se logro reportara a Analista Sandra Tobon, valoraciones de desempeños realizadas durante el primer periodo del año 2014 en las fechas asignadas.	Luego del reporte de estas Evaluaciones se procedio desde Gestion Humana a la cancelacion de contrato de 2 Asociados Trabajadores en la Comercializadora Turbaco.	
		Turbaco	60					
		Malambo						
		Turbaco						
	FICHAS DE ENTRENAMIENTO	Malambo	18	Ladys Torregloza Suarez BSYC.I Sem.		Impartir las competencias requeridas en el puesto de trabajo, siendo valorados a través de la observación y seguimiento continuo en la ejecución de las funciones, logrando un alto sentido de responsabilidad y compromiso con La Cooperativa.	Se logro reportara a Analista Sandra Villa, Fichas de Entrenamiento correspondientes a las fechas establecidas luego de los entrenamientos.	
		Turbaco	20					
		Malambo						
		Turbaco						

Ilustración 17 Resultados de Eje Gestión de Desempeño

9. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

El Bienestar Social Laboral es un proceso de construcción permanente y participativa, que crea, mantiene y mejora condiciones que favorezcan el desarrollo integral del trabajador, incidiendo en el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, lo que a su vez incrementa los niveles de satisfacción y eficiencia para con los objetivos de la Cooperativa.

El bienestar social laboral no es solo un concepto que se establece ni que permanece estático, sino algo que se construye, de construye y dinamiza a partir de la puesta en escena de acciones que fundadas desde componentes teóricos conceptuales y epistemológicos, posibilitan el despliegue de un entramado de relaciones, escenario al cual se desea llegar, para ello, la Cooperativa Colanta diseña, planea y gesta desde este departamento programas de desarrollo familiar, social, laboral, formativo personal y recreativo donde el avance de los mismos requiere de la comprensión de las necesidades y características de los sujetos y el contexto y de su co-participación. Es allí en donde cobra vida la investigación social como esa fuente a través de la cual se conoce, comprende e interpretan esas necesidades, expectativas y falencias con las cuales llega ese hombre trabajador al contexto empresarial y que determinan su comportamiento y respuestas en términos de producción.

La postura Ética, fue el eje transversalizador de este proceso de gestión de las líneas de acción propias del Departamento de Bienestar social. Se convirtió en la herramienta que desde los espacios y estrategias de atención y acompañamiento a los trabajadores no solo facilitó el acceso a recursos, sino que además, permitió el reconocimiento del Trabajo Social como un accionar transparente, confiable y democrático donde directivos y asociados trabajadores de

forma equitativa y participativa, logran develar herramientas necesarias para resolver sus inquietudes, diferencias y/o inconformidades en garantía de la simetría que se debe dar entre el profesional- el actor social y el contexto en que se da la intervención.

La dinámica social que se ha logrado establecer en la Cooperativa Colanta a partir de la puesta en escena de ejercicios de corte social incide positivamente en el cumplimiento de sus objetivos misionales en la medida en que la construcción de escenarios organizacionales permeen el fortalecimiento del tejido laboral, lo que se logra solidificando desde las diferencias los lazos interpersonales entre trabajadores y jefes, para ello paradas en esta postura ético reflexiva se trabajó conjuntamente con la población de trabajadores en miras a la recuperación de la confianza, la motivación el compromiso personal en cada puesto de trabajo como pieza clave para el logro de la finalidad social de la cooperativa. Esta tarea demanda del Trabajador Social el diseño de estrategias que fundadas desde el concepto de Desarrollo de Capital social y Humano apuntaran a la inmersión y definición de objetivos colectivos en donde confluyan cada una de las capacidades personales de los actores.

En relación a lo anterior, los medios potencializadores de este logro, fueron el cumplimiento del deber profesional y la coherencia entre el discurso y el hacer; de esta forma se brindaron espacios de participación, de concertación, de disenso y consenso acompañando así el desarrollo personal de los actores, quienes lograron entender y comprender la importancia de los programas que desde el bienestar laboral se ofertan lo que trajo como resultado la reformulación de algunos programas existentes y una mayor asistencia a actividades como los Encuentros de Parejas, las acciones de Prevención de Riesgo Psicosocial entre otros.

Este proceso dio cumplimiento a la normatividad de Bienestar laboral, en tanto que se realizó un trabajo interdisciplinario para responder a las áreas de salud, vivienda, educación y recreación, los cuales se constituyen en el enlace y comunicación directa para satisfacer necesidades puntuales en cada área según el caso demandado, todo esto con el fin de alcanzar una vida digna, progreso social integral, calidad de vida y potencialización de capacidades que le permita a los sujetos desarrollarse libremente en la sociedad.

Al repensar la intervención en el área de bienestar social de la Cooperativa Colanta, se hace importante además, resaltar los aprendizajes alcanzados desde diferentes ópticas, desde el ser, el saber y el saber hacer. Desde el ser, y no solo desde el aspecto profesional sino además, personal se logró una relación sujeto-Trabajador Social respetuosa, amena, armoniosa, significativa y enriquecedora no solo para los trabajadores que encontraron la posibilidad de acercamiento en los casos que requerían una asesoría, manifestar situaciones de inconformidad o para compartir momentos significativos, sino además, en el área profesional, en el sentido que es valioso sentir el reconocimiento de parte de los trabajadores hacia el ejercicio que se gestó desde el trabajo social en la Cooperativa.

Desde el saber, esta experiencia permitió afianzar los conocimientos recibidos desde la academia, adquirir un cúmulo de experiencias que nutren y despiertan los sentidos para reflexionar sobre los nuevos escenarios de intervención que posteriormente llegaran. Y, aunque desde la academia no se brinda un seminario o curso relacionado a la intervención en el campo laboral, esta experiencia contribuyó a una lectura fuera de los textos, de la dinámica y retos que demanda la intervención social en este escenario.

Por último, el aprendizaje en relación al saber hacer, está íntimamente relacionado a los aspectos ya antes mencionados, y particularmente, se lograron en la medida que se reflexionó sobre la intención de trabajadores sociales en este campo de acción, de las cuales, se resalta, la pertinencia del Principio Ético para generar verdaderas transformaciones y conformidades en los procesos de construcción de experiencias con los sujetos.

En miras a repensar sobre la intervención que se realiza en los programas de Bienestar Social, con el fin de aportar a la construcción de escenarios de intervención generadoras de bienestar, transformación y/o conformidades por parte de los sujetos, Se tomaron como base las reflexiones construidas en la construcción de recomendaciones dirigidas a las instituciones y o entes que están involucrados en el proceso de las prácticas;

- **Programa de Trabajo Social, Universidad de Cartagena:**

Desarrollar seminarios, foros, encuentros estudiantiles e interinstitucionales, con el fin de socializar sobre las demandas, los retos, avances de este campo de acción y sobre el efecto del mismo en los diferentes campos de actuación profesional. Esta formación se requiere, , en tanto que el campo laboral es un área que ha avanzado significativamente, y que las intervenciones son cada vez más demandantes, se requiere una postura crítica, con visión holística y acorde a las dinámicas internas de este campo.

- **Trabajadores Sociales:**

Abordar el Bienestar Social Laboral en la actuación profesional desde una postura Ética acorde con los avances teóricos, conceptuales, normativos y a las demandas y contextos en las que se vea inmersa la intervención. La normatividad en cuanto al accionar en trabajo social,

se convierte en uno de los ejes orientadores más importantes a tener en cuenta, en tanto que desconocerlo es proyectar en la intervención, falta de principios, objetivo social, y poco compromiso para con la generación de transformaciones.

- **Centro de Practicas, Cooperativa Colanta:**

Reconocer la necesidad de contar con un Profesional en Trabajo Social de planta, además del (a) practicante, que desarrolle de manera continua los programas del departamento de Bienestar para las Comercializadoras de Turbaco (Bolívar) y Malambo (Atlántico). Esto facilitara que los trabajadores reconozcan siempre la presencia de un Trabajador Social y no se interrumpen los procesos debido a los procesos de adaptación del ingreso del (a) practicante.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ❖ Moreno Lax, Alejandro. Jürgen Habermas: Entre la ética del Discurso y la ética de la especie. Revista Dikaiosyne # 19. Universidad de Mursia. Mursia -España.2007. Pág. 64.
- ❖ Chiavenato, I. Introducción a la Teoría General de Administración. McGraw-Hill, 2006.
- ❖ Confecop. Las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia. Observatorio Cooperativo # 11. Bogotá-Colombia. 2009.
- ❖ Duran Vásquez, José Francisco. La Construcción social del concepto moderno de Trabajo: Nómadas. Revista crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas # 13. Universidad de Santiago-Chile. 2006. Pág.
- ❖ Vigoya, Angélica. Bienestar Social laboral. Departamento académico de la función pública. Colombia. 2002.
- ❖ Botto, Alberto. Dimensión Ética de la Investigación Cualitativa. Editorial. Psiquiatría Universitaria.
- ❖ Manfred Max Neef DESARROLLO A ESCALA HUMANA Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones. 1986 Encontrado en : http://www.max-neef.cl/descargas/Max_Neef-Desarrollo_a_escala_humana.pdf.
- ❖ Sen, Amartya. Desarrollo y libertad. Ed. planeta 1999 Barcelona España encontrado en <http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catgenyeco/Materiales/2011-12-07%20III2AmartyaSenCap8LaAgenciadelasMujeresyelCambioSocial.pdf>.

- ❖ Ander-Egg, Ezequiel. Introducción al Trabajo Social. Ed. Humanitas. Buenos Aires Argentina.1996

- ❖ Red Europea de lucha contra la pobreza y exclusión social en el estado Español. Guía metodológica de Participación Social de las personas en situación de pobreza y exclusión social. Ed. EAPN España.

- ❖ Consejo Nacional de Trabajo Social. Código de Ética de los Trabajadores Sociales en Colombia. Bogotá- Colombia. 2002.

- ❖ Vigoya, Angélica. Bienestar Social laboral. Departamento académico de la función pública.Colombia.2002.

- ❖ Ander-Egg, Ezequiel. Diccionario de Trabajo Social, Vol. 11. Ed. Plaza y Janes. Bogotá, Colombia. 1986.

- ❖ Sampieri, Roberto. Metodología de la Investigación. Ed. Mc Graw Hill. Bogotá, Colombia.1998.

- ❖ Diseño para la elaboración del plan Estratégico de servicios sociales de Cuencas, 2010-2014. Trabajo de grado en Trabajo Social, María Begoña del Pozo. Universidad de Castilla de la Mancha.

ANEXOS

REPENSANDO LA INTERVENCIÓN EN EL AREA DE BIENESTAR SOCIAL EN LA COOPERATIVA COLANTA DESDE UN PERFIL ETICO DEL TRABAJADOR SOCIAL, PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TEJIDO LABORAL Y SOCIO-FAMILIAR EN LOS ASOCIADOS TRABAJADORES DE LA COMERCIALIZADORA TURBACO Y MALAMBO, 2013 - 2014.



REPENSANDO LA INTERVENCIÓN EN EL AREA DE BIENESTAR SOCIAL EN LA COOPERATIVA COLANTA DESDE UN PERFIL ETICO DEL TRABAJADOR SOCIAL, PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TEJIDO LABORAL Y SOCIO-FAMILIAR EN LOS ASOCIADOS TRABAJADORES DE LA COMERCIALIZADORA TURBACO Y MALAMBO, 2013 - 2014.

