



**INFORME DE GESTIÓN: UNA APUESTA INTEGRAL PARA INTERVENIR EN
CONTEXTOS DE ECONOMIA SOLIDARIA: DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICA AL
ACCIONAR PROFESIONAL EN EL FONDO DE EMPLEADOS DOCENTES ACTIVOS Y
JUBILADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA Y EN LA COOPERATIVA**

COLANTA

AÑO 2012

YULIANA ALVAREZ BUELVAS

PATRICIA LÓPEZ LÓPEZ

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACION
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
CARTAGENA DE INDIAS, D.T Y C. AGOSTO 2012**



**INFORME DE GESTIÓN: UNA APUESTA INTEGRAL PARA INTERVENIR EN
CONTEXTOS DE ECONOMIA SOLIDARIA: DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICA AL
ACCIONAR PROFESIONAL EN EL FONDO DE EMPLEADOS DOCENTES ACTIVOS Y
JUBILADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA Y EN LA COOPERATIVA
COLANTA**

AÑO 2012

AMELIA SEGRERA LÓPEZ

DOCENTE

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACION
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
CARTAGENA DE INDIAS, D.T Y C. AGOSTO 2012**

INTRODUCCIÓN

I. CONSTRUCCIÓN DEL ESPACIO DE INTERVENCIÓN

II. CARACTERIZACIÓN DEL CONTEXTO ORGANIZACIONAL

- Cooperativa Colanta
- Fonducar

III. MARCO LEGAL Y ADMINISTRATIVO DE LA ECONOMIA SOLIDARIA

- Características de las Organizaciones de Economía Solidaria.
- Estructura Organizacional

IV. REFERENTE TEÓRICO- CONCEPTUAL

- Metodología de Intervención

V. REFERENTE EPISTEMOLÓGICO QUE FUNDAMENTA LA INTERVENCIÓN.

VI. UN ABORDAJE CRÍTICO-REFLEXIVO A LA EXPERIENCIA PRÁCTICA REALIZADA EN LA COOPERATIVA COLANTA Y FONDUCHAR.

VII. PERFIL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES DE ECONOMIA SOLIDARIA.

VIII. CONCLUSIONES Y APRENDIZAJES.

IX. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN **“DESARROLLO INTEGRAL DE LOS ASOCIADOS Y DE SU NUCLEO FAMILIAR A TRAVES DEL FORTALECIMIENTO DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL QUE CONTRIBUYAN AL MEJORAMIENTO DE SU CALIDAD DE VIDA EN LAS INSTITUCIONES COOPERATIVA COLANTA Y EN FONDUCHAR”**

1. Justificación
2. Objetivo General
3. Objetivos Específicos
4. Población beneficiaria
5. Metodología
6. Componentes de Acción.



INTRODUCCIÓN

El presente informe tiene como objetivo posibilitar un acercamiento a intervenciones contextualizadas en el área de Economía Solidaria y Cooperativismos, a partir de los resultados y /o aprendizajes desarrollados y adquiridos a través del proceso de prácticas profesionales realizadas en la Cooperativa Colanta y en el Fondo de Empleados Docentes Activos y Jubilados de la Universidad de Cartagena (Fonducar); con ello se pretende dese una posición crítico-reflexiva dar cuenta sobre aspectos generales relacionados con la gestión empresarial fundada desde lo teórico- metodológico haciendo énfasis en el área de Bienestar Social y en la dinámica bajo la cual se desarrollan los procesos, lo cual tiene como fin fortalecer los saberes que se requieren para poder iniciar una gestión que propicie un mejoramiento integral de todos los asociados, a través de acciones enfocadas a elevar la calidad de vida de los asociados y su grupo familiar.

El desarrollo de esta práctica permitió evidenciar en estos procesos la carencia de un pensamiento prospectivo; que permita ver más allá de la realización de una actividad como respuesta de una necesidad manifestada, siendo esta la razón que nos motiva a plantear la implementación de un proceso de planeación estratégica más riguroso que permita dar continuidad y coherencia a los procesos ya ejecutados dando lugar a la medición del impacto social a corto y largo plazo y de esta manera evaluar la pertinencia de los mismos y su influencia en los aspectos personales y laborales de los asociados; en conclusión es necesario crear estrategias: más eficaces y efectivas para llegar a los usuarios de los servicios de bienestar social y garantizar la satisfacción y la permanencia de estos en los procesos.

El ámbito empresarial como campo de acción desde Trabajo Social ha cobrado gran importancia puesto que son los profesionales de esta área quienes dan forma a todos los planes, programas y proyectos dirigidos a los trabajadores y asociados;



este accionar profesionales termina enmarcándose en la puesta en escena de una ruta de intervención que da como producto final el diseño de un plan que desde la política de gestión humana se soporta, pensando entonces a partir de las necesidades que cada uno de los actores con los cuales interactuamos manifiesten, de forma tal que a partir de su canalización podamos apalancar las respuestas laborales de los mismos, intentando dar elementos y alternativas al interior de su cotidianidad laboral que le permitan desempeñarse de forma adecuada en su puesto de trabajo.

Como resultado de este ejercicio profesional, y teniendo como base la caracterización de los contextos de intervención y el acercamiento con los asociados se plantea la propuesta que hace parte de este documento y que hemos denominado: **“DESARROLLO INTEGRAL DE LOS ASOCIADOS Y DE SU NUCLEO FAMILIAR A TRAVES DEL FORTALECIMIENTO DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL QUE CONTRIBUYAN AL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA Y EL AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD EN LAS INSTITUCIONES COOPERATIVA COLANTA Y EN FONDUCAR”**

CONSTRUCCIÓN DEL ESPACIO DE INTERVENCIÓN

Hablar de espacio de intervención es referirnos a aquellos escenarios en los cuales el profesional de Trabajo Social inicia un proceso de INTERVENCIÓN social que tiene como punto de partida un reconocimiento de la organización de la cual hace parte, de los actores que la integran, de los soportes legales, jurídicos, teóricos-conceptuales, metodológicos y epistemológicos que le permiten establecer la plataforma sobre la cual impactar desde un accionar contextualizado, incluyente, sostenible.

En este orden de ideas se considera que, “es importante el manejo y la coordinación de procesos de gestión social, a través de los cuales el profesional diseña y planifica intervenciones y líneas de acción integrales a fin de dar respuesta a la problemática social focalizada, todo ello en un marco normativo y estratégico que tome en cuenta las condiciones sociales, técnicas y políticas, que le permitan la obtención, conjunción y potencialización de medios y recursos evolucionando de manera activa a la población por medio de acciones de orientación y asesoría social, para que se incorpore de una manera activa y comprometida en las diligencias y tramites conducentes al logro de objetivos en torno al desarrollo social.”¹

Dentro de este marco de movilidad aparece la práctica profesional concibiéndola como el espacio pedagógico de la formación de el/la trabajador(a) social donde se propicia el contacto, construcción y deconstrucción de la realidad a partir de la reflexión, análisis y conceptualización de los diferentes procesos y problemáticas sociales, el desarrollo de habilidades y destrezas en el manejo de métodos y

¹ tomado de Manual de Trabajo Social citando a Silvia Galeana de la O, “Campos de acción del trabajo social”. Revista de trabajo social núm. 46, universidad católica de chile).

técnicas de acción profesional, y la aplicación de conocimientos teóricos a fin de intervenir para mejorarla y transformarla procurando el desarrollo social y humano y la vinculación de la universidad y la profesión al contexto social en el que se enmarca.

Por ello la práctica forma parte integral del plan de estudio y su objetivo es la articulación, por parte del estudiante, de los conocimientos, competencias, habilidades y destrezas adquiridas durante el desarrollo de su formación académica, de tal forma que la relación dinámica y holística entre teoría-práctica le permitan:

- a. Construir la realidad a intervenir de manera crítica, reflexiva e integral.
- b. Definir estrategias de intervención profesional.
- c. Desarrollar una actitud investigativa, reflexiva, crítica y propositiva frente a las realidades y problemáticas sociales en que interactúa, de tal manera que le posibilite hacer aportes a la profesión desde su proceso de formación que conlleve a la deliberación permanente de la realidad social en que se interviene.
- d. Desarrollar sus potencialidades, partiendo de sus capacidades y competencias, experiencias e intereses en pro de su crecimiento personal y profesional.
- e. Proponer a partir de la experiencia nuevas líneas de investigación y áreas de intervención que enriquezcan la identidad profesional.
- f. Desarrollar procesos participativos con individuos, familias, grupos y organizaciones aplicando conocimientos teóricos –metodológicos que le permitan el desarrollo de competencias.

En conclusión y para el caso que nos convoca la práctica profesional constituyó un espacio de realimentación de la formación, dentro del cual las estudiantes desempeñaron acciones de la disciplina; aplicando metodologías propias de nuestro quehacer orientadas hacia la apropiación contextualizada de



conocimientos teóricos-prácticos, recreando así desde una postura reflexiva el proceso de enseñanza- aprendizaje adquiridos en la Academia.

En este sentido, la Universidad de Cartagena como institución de educación superior, comprometida con la formación integral de profesionales caracterizados por su buen desempeño, valores éticos, y compromiso con la sociedad en general; preparados para dar respuesta a las demandas y/o problemáticas que se ocasionen en los diferentes contextos; ha dispuesto desde sus diferentes Unidades Académicas a través de los proyectos educativos institucionales una normativa para que los y las estudiantes puedan realizar una práctica académica que le posibilite el logro de objetivos como los enunciados con anterioridad.

Dentro de esta misma línea la Facultad de Ciencias Sociales y Educación, específicamente el programa de Trabajo Social como dependencia de la Universidad de Cartagena, respondiendo a la misión y a la visión de esta institución forma Trabajadores y Trabajadoras Sociales con alta calidad profesional, capaces de intervenir de manera responsable y creativa en espacios y proyectos de interacción social a nivel de lo local, regional y nacional, en razón de su sólida fundamentación epistemológica, ética, política, teórica y metodológica, a partir de procesos académicos flexibles, investigativos, de docencia problematizadora, de proyección social y compromiso con el desarrollo humano integral; con el objetivo de promover acciones que contribuyan al logro de una sociedad más solidaria, justa y pacífica; siendo proactivos y recursivos.



CONTEXTO ORGANIZACIONAL

El ejercicio de práctica que soporta la propuesta a presentar se desarrolló en un contexto organizacional que hace parte del sector de economía solidaria, y con el fin de ubicar contextualmente a los lectores, nos permitimos presentar una breve reseña de cada una de las instituciones con las cuales interactuamos.

COOPERATIVA COLANTA

Colanta es una cooperativa líder del sector agroindustrial que posibilita el desarrollo y bienestar de los asociados productores y trabajadores, a través de una oferta integral y oportuna de productos y servicios. Cuenta con la tecnología apropiada y un talento humano visionario, comprometido con los valores corporativos, la preservación del medio ambiente y la construcción de un mejor país.²

Sus inicios se remontan al año 1964, luego de varios altibajos se han logrado posicionar como una de las empresas del sector solidario más pujantes y es reconocida en el mercado gracias a sus productos de óptima calidad y mano de obra calificada.

Direcciona su quehacer bajo los principios cooperativos de la Solidaridad, Participación, Equidad, Honestidad, Lealtad, Responsabilidad, Respeto, Mística, Confianza y Trabajo en Equipo.

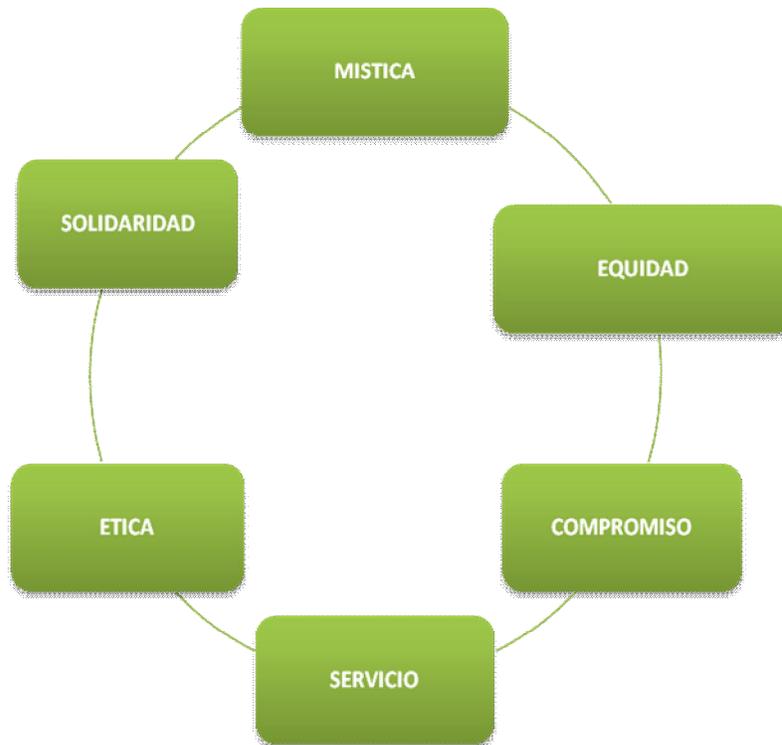
A nivel de bienestar social Colanta tiene definida una política encaminada al mejoramiento de la calidad de vida del asociado trabajador y su familia, a través

² <http://sabemas.colanta.com.co/sabemas.net/>



de programas unidos a la gestión humana que aportan al logro de los procesos internos y el desarrollo integral de la Cooperativa.

Se basa en los principios de:





FONDOCAR

El Fondo de Empleados Docentes Activos y Jubilados de la Universidad de Cartagena (FONDOCAR) surge a partir de la iniciativa del Dr. Nelson Osorio Rico (Q.E.P.D), Presidente de la Asociación de Docentes de la Universidad de Cartagena (ASODUC), entre los años de 1996-1998, la cual tenía como objetivo “buscar solución al problema de liquidez y falta de crédito con intereses razonables que tenían los Docentes Activos y Jubilados del Alma Mater”³.

La iniciativa de la creación del Fondo de Empleados tiene como base la asociación de Docentes de la Universidad de Cartagena, ante esa preocupación expresada y sentida por parte de sus asociados.

Esta idea se ve materializada el día 13 de marzo de 1997, cuando treinta y siete (37) docentes activos y un (1) jubilado se reunieron en Asamblea General, y se constituyó el Fondo de Empleados Docentes Activos y Jubilados de la Universidad de Cartagena, FONDOCAR. El cual fue inscrito en el Registro Mercantil de la Cámara de Comercio de Cartagena el 30 de Abril de 1997 bajo el No. 448.

A parte de los créditos ofrecidos otros de los beneficios al cual pudieron acceder los asociados son los servicios sociales como capacitaciones, actividades recreativas, deportivas y culturales; y los servicios de solidaridad, a través de los cuales cuando fallece el asociado o un familiar se le entrega un auxilio en dinero o cuando se le presenta alguna otra calamidad domestica.

³Fondo de Empleados Docentes Activos y Jubilados de la Universidad de Cartagena - FONDOCAR. (2007). Plan Estratégico de Desarrollo PED 2007-2011. Cartagena de Indias, Colombia. Febrero de 2007.

FONDUCAR, en cumplimiento de su misión y responsabilidad social, está comprometido en el área de bienestar en la atención y satisfacción de las demandas de los asociados en áreas de salud, educación, recreación, cultura, deporte, medio ambiente con el fin de mejorar la calidad de vida de los asociados y su grupo familiar, y propender por un bienestar integral.

Contribuimos al desarrollo integral de todos los asociados a FONDUCAR mejorando su calidad de vida a través de acciones conjuntas que permitan el desarrollo de sus potencialidades y el aprovechamiento de sus aptitudes. (Tomado de Plan de Bienestar Social Fonducar)

VALORES INSTITUCIONALES



MARCO LEGAL Y ADMINISTRATIVO

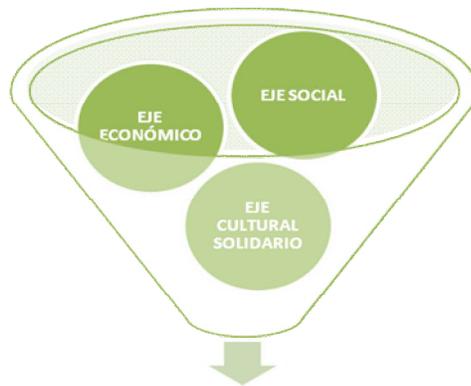
Las organizaciones sociales son aquellas empresas que siendo de iniciativa privada desarrollan fines de beneficio colectivo o social y no tienen como fundamento el enriquecimiento o la posesión y crecimiento del capital económico.

En Colombia existen dos tipos de organizaciones solidarias: las Organizaciones Solidarias de Desarrollo y las Organizaciones de Economía Solidaria.

Las Organizaciones Solidarias de Desarrollo son aquellas que sin ánimo de lucro y empleando bienes y servicios públicos; constituyen servicios públicos es decir, de uso social. Su característica común es que ejercen la solidaridad de adentro hacia afuera, dirigido a las comunidades.



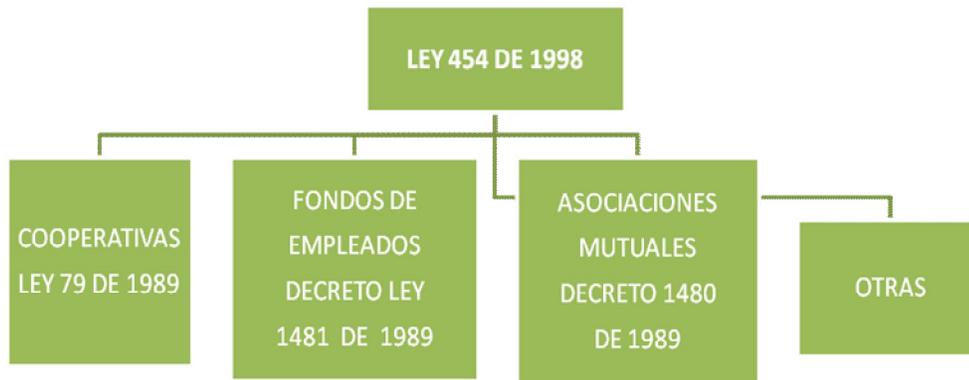
Las Organizaciones de Economía Solidaria están caracterizadas por ser sostenibles y desarrollan simultáneamente tres ejes:



- Eje económico, se materializa mediante actividades de producción de bienes o servicios.
- El eje social, busca dar respuesta o atender las necesidades de los asociados, sus familias, y de la comunidad de entorno.
- El eje cultural solidario, como dinamizador de los anteriores haciendo que los asociados cumplan con sus responsabilidades como trabajadores o usuarios y simultáneamente sean los aportantes y gestores a partir de la autogestión democrática, la cual les permite generar los recursos necesarios para soportar sus acciones en pro del desarrollo integral del ser humano como sujeto, actor y fin de la economía.

Otro de los aspectos que se hace necesario conocer con el fin de que las intervenciones que se inicien tengan un verdadero impacto en términos de mejora

de la calidad de vida del asociado y su núcleo familiar lo constituye el abordaje del marco jurídico de la economía solidaria el cual se presenta en la siguiente grafica, respondiendo a la Ley 454 de 1998 como el referente legal bajo el cual se desarrolla esta actividad.

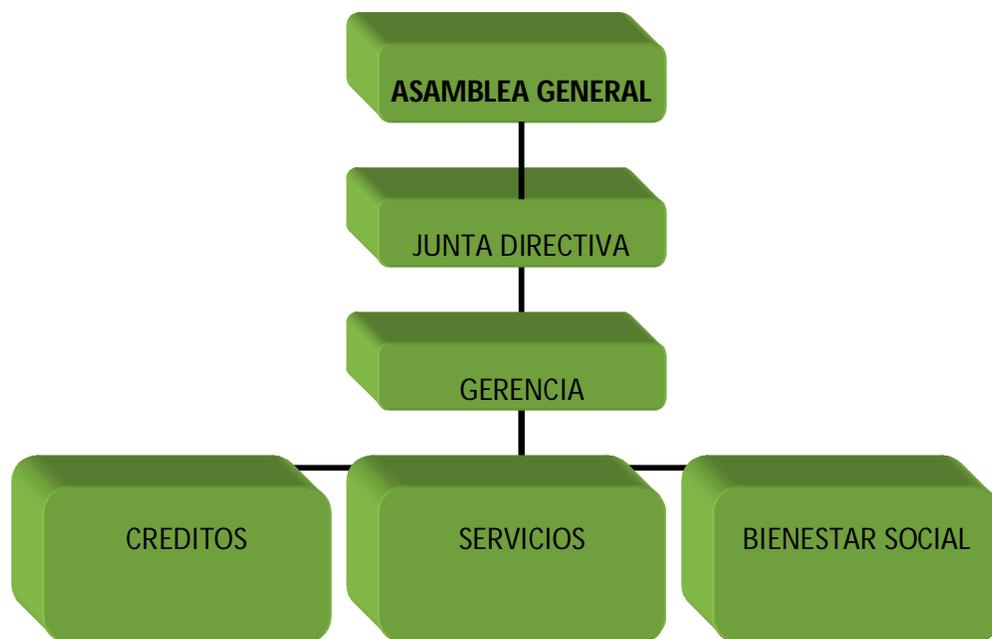


CARACTERÍSTICAS DE LAS ORGANIZACIONES DE ECONOMÍA SOLIDARIA



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La estructura organizacional de los Fondos de Empleados y las Cooperativas están ligadas a los principios de la Economía Solidaria, la cual se caracteriza por lograr una administración eficiente, la cual debe ser participativa, autogestionaria y emprendedora. Su estructura organizativa comprende las siguientes unidades.



La *Asamblea General* es el órgano máximo de administración del Fondo de Empleados y de las Cooperativas, sus decisiones son obligatorias para todos los asociados, siempre que se hayan adoptado dentro de las normas legales, estatutarias y reglamentarias; entre las funciones de la Asamblea esta determinar las directrices generales, analizar los informes de los órganos de control y vigilancia, considerar y aprobar o improbar los estados financieros de fin de ejercicio, destinar los excedentes y fijar los montos de los aportes, elegir o declarar electos los miembros de la Junta Directiva, reformar los estatutos, decidir sobre fusión, incorporación, escisión, transformación y liquidación, las demás que le señalen las disposiciones legales y los estatutos.



La *Junta Directiva* es el organismo de administración permanente que depende de las directrices fijadas por la Asamblea General, de la cual provienen sus poderes y cuyo mandato debe ejecutar; debe estar constituida por asociados, con alto sentido ético, formación y conocimiento en el campo solidario, empresarial y financiero.

Entre sus funciones esta: cumplir con las políticas y directrices fijadas por la Asamblea General, elaborar un plan de desarrollo diseñando metas estrategias y programas, seleccionar la Gerencia para que ejecute los objetivos, metas y programas de la organización, aprobar la planta de personal y su remuneración, convocar Asambleas Generales ordinarias y extraordinarias, examinar y verificar periódicamente los resultados de su gestión, expedir los reglamentos que se crean pertinentes y necesarios para el normal funcionamiento de la empresa, organizar los comités y designar sus integrantes, autorizar el ingreso y formalizar el retiro de los asociados, cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales, el estatuto, los reglamentos y los mandatos de la Asamblea.

REFERENTE TEORICO-CONCEPTUAL

La Intervención en contextos organizacionales que se reglamentan en la economía solidaria implica que el profesional de trabajo social debe apropiarse una serie de conocimientos teóricos que le permitan el logro de una gestión integral y transformadora, en este marco ocupan un puesto decisivo los conceptos que a continuación plasmamos.

- BIENESTAR se define como “el conjunto de condiciones de existencia y de disfrute de la vida, que, además de las condiciones materiales, son las condiciones sociales, culturales, espirituales y afectivas cuya importancia y significación en la felicidad y el bienestar humano son innegables”⁴. En este sentido, desde las instituciones en las cuales se desarrolla el proceso de prácticas se intenta dar cuenta de estas dimensiones del individuo y su incidencia en su desarrollo personal y en las relaciones sociales del mismo.
- DESARROLLO HUMANO: se define como “el proceso mediante el cual se ofrece a las personas mayores oportunidades, entre las cuales las importantes son: una vida prolongada y saludable, la educación y el acceso a los recursos necesario para tener un nivel de vida decente”. Programa de las Naciones para el Desarrollo (PNUD) Informe 1990.
- “La planeación es la aplicación racional de los recursos para producir bienes y servicios. Constituye un proceso que relaciona necesidades, medios y fines; propone las opciones para la solución de los problemas, en un tiempo determinado, de acuerdo con los recursos disponibles; concreta decisiones y selecciona estrategias y acciones de forma inteligente a través del conocimiento científico, de la experiencia y del razonamiento sistemático para el óptimo aprovechamiento de los recursos”.⁵
- Para el Trabajo Social “la participación es un proceso de manifestación y cooperación que propicia la integración de esfuerzos para enfrentar problemas y gestionar requerimientos que den respuesta a sus necesidades y demandas

⁴ ALVAREZ, R Adolfo. Diseño de proyectos de bienestar social: un enfoque estratégico. El Bienestar Social. Pág. 16.

⁵ SANCHEZ, R Manuel, Manual de Trabajo Social. Programación Social. Pág.275



prioritarias a nivel individual grupal y colectivo, lo que implica un mecanismo que potencializa los recursos y esfuerzos particulares e institucionales”⁶

⁶ SANCHEZ, R Manuel, Manual de Trabajo Social. Campos de acción del Trabajo Social. Pág.143

METODOLOGIA DE INTERVENCIÓN

La intervención del profesional del Trabajo Social en una organización de Economía Solidaria implica como ya se ha mencionado con anterioridad el conocimiento del marco legal y de la estructura organizacional entre otros, pues estos aspectos determinan la dinámica empresarial; este conocimiento es posible a través de un proceso de caracterización institucional, en el cual es relevante identificar las características de los usuarios de los servicios de la organización, tanto económicos como de bienestar con el objetivo de realizar una planeación contextualizada de servicios más oportunos que den respuestas a las necesidades reales de los mismos, pero también teniendo en cuenta las demandas económicas, sociales, culturales y ambientales de los contextos de los cuales hacen parte los asociados.

A continuación graficamos lo que desde la experiencia vivencial se considera una ruta para intervenir, partiendo de una caracterización institucional la cual da cuenta de las leyes, normatividad y estructura organizacional, de sus asociados como base social y componente vital de la organización, los cuales que tienen necesidades que deben ser satisfechas en aras de tener una mejor calidad, por lo cual es necesario realizar una priorización de estas necesidades para lograr una intervención planificada que dé respuesta a las mismas.



REFERENTE EPISTEMOLOGICO

De acuerdo a la problemática ya planteada en donde se evidencia la discontinuidad de los programas de Bienestar Social y la escasa centralización en el desarrollo de la persona dentro de las organizaciones, hemos tomado como sustento epistemológico el **Enfoque Crítico de trabajo social** (Vélez, 2003: 77) que proponen el cambio social y propugna por la participación comunitaria y colectiva, colocando como aspecto central la Transformación social y la lucha contra la opresión. Además nuestra identificación con la posición **Tecnocrática** que defiende la planificación, la eficiencia empresarial, la racionalidad del diagnóstico – previsión – acción – evaluación, como si la realidad correspondiese al estudio y a la ejecución del Plan o Proyecto. El plan aparece como articulador de las necesidades detectadas en el diagnóstico y los recursos disponibles. En esta posición encontramos autores como Seno Cornely y Ander – Egg. La propuesta de participación es la vertiente activa de la posición tecnócrata, de esta forma el plan ya no es impuesto sino participativo.

“Las propuestas de acción que la conforman retoman las directrices y procedimientos por métodos como la investigación temática y la IAP, las que son propuestas metodológicas provenientes de la educación popular y de la sociología.”⁷

Procuramos con ello plantear alternativas que sirvan como coadyuvantes para la búsqueda del tan anhelado estado de bienestar integral para el asociado, siendo reflejo en los procesos productivos satisfactorios dentro de las organizaciones en las que nos encontramos inmersos, otorgando amplia participación a los actores del proceso como son los asociados y los cuerpos directivos.

Indudablemente este enfoque nos permite encaminar nuestra intervención hacia la puesta en marcha de un proceso participativo, que siendo guiado por los

⁷ VELEZ RESTREPO, OLGA. (2003): “Reconfigurando el trabajo Social. Perspectivas y tendencias contemporáneas, Argentina. Espacio Editorial.



profesionales de trabajo social, también permitirá la interacción y construcción mutua de dichos programas ya que brinda la oportunidad de espacios de diálogo y concertación donde se pongan de manifiesto las prioridades de ambos actores para ello usaremos como herramienta las mesas de discusión que posibilitan conseguir el objetivo que nos hemos planteado; la planeación de propuestas incluyentes y co-creadas conjuntamente.



UN ABORDAJE CRITICO-REFLEXIVO A LA EXPERIENCIA PRÁCTICA REALIZADA EN

LA COOPERATIVA COLANTA Y FONDUCAR.

Durante los dos semestres académicos en que correspondió realizar la practica en las instituciones referenciadas, encontramos que las funciones asignadas a las practicantes se inscriben en un marco de desarrollo humano, acciones y/ o procesos sociales liderados a partir de la articulación entre los conceptos de bienestar social y productividad. En la Cooperativa Colanta y en Fonducar la sección de Bienestar, tiene definidas una serie de actividades que se integran en programas que apuntan a las siguientes esferas y contextos del ser humano.

FAMILIAR: hace referencia a una gama de actividades que tienen como propósito vincular el núcleo familiar del trabajador a través de espacios de formación social que se operatizan en talleres lúdico-formativos encaminados a fortalecer las dinámicas familiares, abordando en los mismos temáticas como resolución de conflictos, comunicación familiar, autoridad, proyecto de vida, entre otros. También hacen parte de esta área las integraciones familiares planeadas como un medio de solidificación de los lazos afectivos, las cuales se realizan en las fechas especiales en las cuales uno de los logros obtenidos son las interacciones que se han tejido, y el conocimiento mutuo entre los asociados y los miembros de las familias participantes dando como resultado la construcción de una familia solidaria.

PERSONAL: desde la puesta en escena de metodologías como el trabajo individual y grupal se vienen liderando una serie de actividades de tipo formativo dirigidas a los asociados, bajo la estrategia de talleres y capacitaciones encaminadas a fortalecer el modulo humano de los trabajadores en temáticas como auto cuidado y valores éticos de la persona, buscando fortalecer sus principios morales.

LABORAL: Procurando brindar todas las herramientas necesarias para que el trabajador ejecute sus tareas con el mayor conocimiento y entrenamiento posible, garantizando así unos óptimos resultados en su puesto de trabajo y proyectando



satisfacción con la labor realizada, desde la unidad de bienestar liderada por la trabajadora social se han iniciado procesos de inducción, re inducción y entrenamiento dirigido a los y las asociadas con el fin de afianzar su nivel de pertenencia para con la organización, con su puesto de trabajo y con el papel y labor asignado. Para ello se realizan encuentros grupales en los cuales se socializan las políticas, normas y procedimientos organizacionales encaminados a fortalecer su actividad productiva. Esta es una de las esferas de mayor importancia puesto que la producción de la mano de obra contratada es determinante en la productividad de la empresa.

RECREATIVO: Pensando en dar un bienestar integral al asociado, se abren espacios deportivos y recreativos que permitan desarrollar y potenciar aptitudes en las diferentes modalidades del deporte para ambos géneros.

EDUCATIVO: En este ámbito se apoya a los asociados brindándoles la oportunidad de acceder a auxilios educativos para sus hijos y la entrega de cuadernos al iniciar el año escolar. Se apoya a través de la divulgación de este programa haciéndolo extenso a todos los asociados, además de la asesoría para presentar dichas solicitudes, en cuanto a requerimientos y compromisos, paralelo a esto la motivación constante a seguir formándose profesionalmente con miras a aspirar a un mayor posicionamiento laboral dentro de la institución.

SALUD: Se programan actividades de promoción y prevención encaminadas a preservar la integridad física y emocional del asociado a través de convenios con instituciones del nivel local y departamental como de orden privado que posibiliten ofrecer servicios como Secretarías de Salud, Dadis, Cruz Roja, entre otras. Para ello se requiere hacer uso del proceso de concertación con dichas instituciones en búsqueda de la prestación del servicio de acuerdo a las necesidades que se identifique en los asociados y la institución a la que representamos.



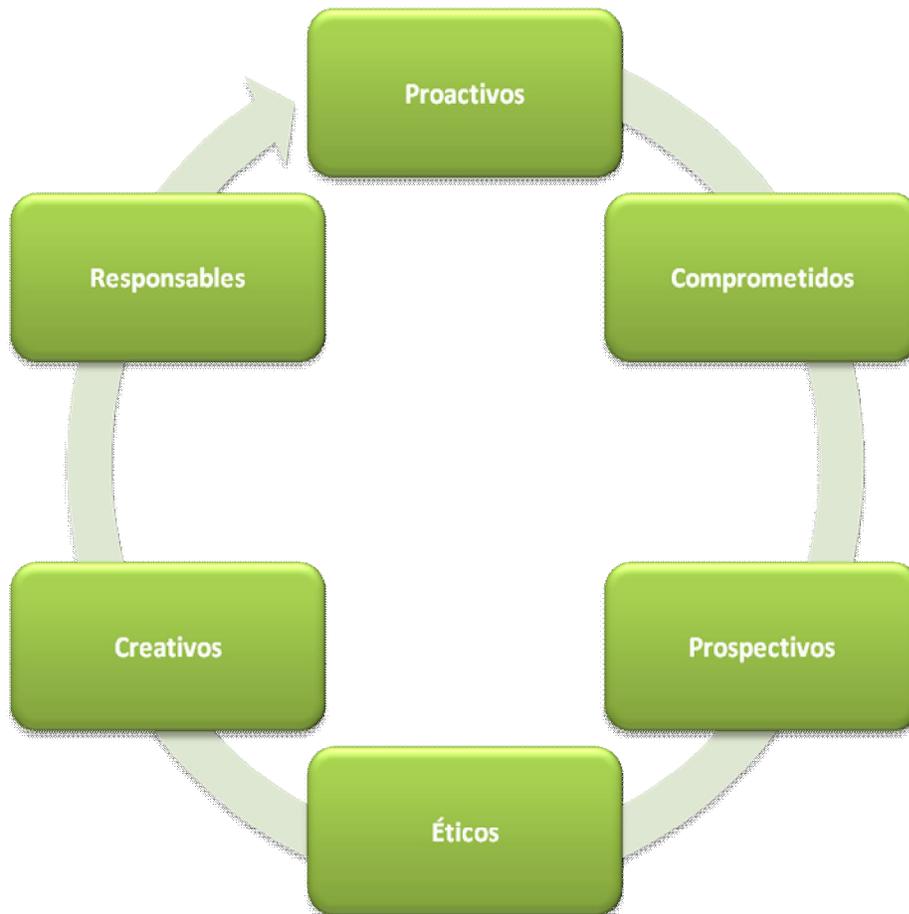
Si bien es cierto se denota interés por tener inserción en todos los ámbitos en los que se mueve el asociado como ser humano procurando su Bienestar, entendiéndolo como lo plantea la Autora Margarita Rozas Pagaza citando a Elvira Cortejera en Bienestar Social en el contexto de la modernidad: *"EL Bienestar Social es considerado como un sistema global de acción social que responde al conjunto de aspiraciones sociales de los pueblos con relación a sus condiciones de vida y convivencia. Para ello se combinan necesidades sociales, recursos materiales, humanos, técnicos institucionales y financieros"*. Tendríamos que preguntarnos **¿Que tanto están respondiendo estas políticas de Bienestar Social plateadas por las empresas a las necesidades de los trabajadores, pensándolos como seres humanos que no solo se mueven en el ámbito Laboral sino también en lo social, familiar, personal...? Se está apuntando realmente a satisfacer las necesidades del trabajador? Y más importante aun ¿Estos procesos están permitiendo potencializar el desarrollo de las personas?**

Sin lugar a dudas estos interrogantes nos hacen autoevaluarnos como responsables en la implementación de las políticas de Bienestar Social a través de las instituciones a las cuales representamos, además nos invitan a cuestionar las políticas ya dadas, colocando como prioridad al sujeto como ser social que además de ser mano de obra trae consigo su historia y necesidades producto de la sociedad capitalista en la que se encuentra inmersa y de los contextos de los cuales hace parte como es el caso de la familia y la comunidad.

PERFIL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES DE ECONOMÍA

SOLIDARIA

Uno de los aportes que consideramos se requiere para pensar en una intervención integral en este ámbito de la economía solidaria y que de acuerdo a las experiencias vivenciales pudimos constatar es el hecho de que él o la trabajadora social que se inserte en estos escenarios debe responder al siguiente perfil, dejando claro que la puesta en escena de las metodologías propias de nuestra profesión constituyen la plataforma a partir de la cual construimos los procesos de acción-participación para transformar vidas.



CONCLUSIONES Y APRENDIZAJES

Este acercamiento al ejercicio de nuestra profesión de Trabajo Social nos permite comprender el gran campo de acción profesional en el cual debemos desenvolvemos; que se convierten en nuestro objeto de estudio a fin de responder a las necesidades y problemáticas emergentes del mismo, a través del uso de las técnicas y herramientas adquiridas durante el proceso formativo.

Desde el ser

- Actitud de aprendizaje constante.
- A Ser propositivo en la búsqueda de soluciones y tener actitud para adaptarse a los cambios.
- Desarrollo de habilidades comunicativas.
- Capacidad de resolución de conflictos.
- Respeto hacia las opiniones y actitudes de las demás personas.
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Contar con una visión prospectiva.
- Tener iniciativa para emprender proyectos y creatividad para realizarlos.

Desde el saber

- Tener en cuenta las características organizacionales, ya que estas dirigen el accionar del Trabajador Social en las organizaciones de Economía Solidaria.
- Mantenerse informado de las modificaciones de las leyes y/o políticas que infieran en la empresa.
- Contribuir a que en la empresa se mantenga un ambiente laboral adecuado.

- Formulación de programas de Bienestar social que den respuesta a las necesidades de los asociados; usuarios del servicio en las diferentes dimensiones del ser humano tales como: Educación, Salud, Recreación, Resolución de conflictos.
- Planeación, ejecución y evaluación de los programas de Bienestar Social. Teniendo como base la participación activa de los asociados en estos procesos como eje fundamental.
- Participar en procesos laborales que incidan en el bienestar del trabajador tales como: ascensos, reemplazos y reubicación.
- Definir las estrategias mediante las cuales se va a incentivar la motivación, participación y permanencia de los asociados a los diferentes procesos.
- Mantener control sobre el presupuesto con el cual se van a desarrollar las actividades.



PROPUESTA: “DESARROLLO INTEGRAL DE LOS ASOCIADOS Y DE SU NUCLEO FAMILIAR A TRAVES DEL FORTALECIMIENTO DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL QUE CONTRIBUYAN AL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA Y PRODUCTIVIDAD EN LAS INSTITUCIONES COOPERATIVA COOLANTA Y EN FONDUCAR”



JUSTIFICACION

El Bienestar Social para la disciplina de Trabajo Social se convirtió en uno de sus principales objetivos DE INTERVENCIÓN DIRIGIDO HACIA en la sociedad moderna, sirviendo como puente para llevar a cabo las acciones sociales emprendidas por el estado y como forma de mitigar las innumerables desigualdades que se han desencadenado producto de la instauración del sistema capitalista, que conjuntamente con la globalización ha traído consecuencias que trascienden de lo político, económico a lo social y cultural. De allí que los propuesta de intervención gestadas por los profesionales de trabajo Social a partir de los resultados de la practica vayan alineadas a buscar el bienestar social de los actores en su papel de sujetos sociales desde los diferentes áreas de intervención en el que nos ubiquemos.

“En el ámbito empresarial la disciplina ha cobrado gran importancia puesto que son los profesionales quienes dan forma a todos los planes, programas y proyectos dirigidos a los trabajadores procurando diseñarlos pensando en las necesidades que este individuo posee, y donde haya cabida a todas las esferas en las que se mueve el ser humano; Por lo tanto “la empresa debe proporcionar oportunidades para que le trabajador se realice, se sienta satisfecho en su trabajo y motivado para continuar colaborando, aportando y perfeccionándose”.⁸

Desde el análisis crítico- reflexivo que se ha llevado a cabo en las instituciones privadas Fonducar y Cooperativa Colanta nace la preocupación sobre la real incidencia y pertinencia de estas políticas de bienestar en el adecuado desarrollo de los asociados como persona, quienes son el objeto de intervención en nuestro quehacer profesional/empresarial, dicha autoevaluación nos conlleva a inferir desde un proceso de diagnostico y evaluación social el reconocimiento de

⁸ tomado de Manual de Trabajo Social citando a Alicia Fortes de Valverde, “el trabajador social en el área de bienestar en la empresa”. Revista de trabajo social núm. 46, universidad católica de chile).

intervenciones desarticuladas y carentes de continuidad en el tiempo. Siendo esto señal de la falencia que se ha tenido al momento de planear estos procesos que deben tener como base el desarrollo humano de la persona y por ende de sus contextos inmediatos en todas sus dimensiones.

Por consiguiente “el trabajo social en el campo empresarial Identifica, diagnostica y contextualiza problemas y necesidades de la empresa, de la organización y de los empleados, desde una perspectiva integral que considera los aspectos económicos, psicológicos y sociales, con el fin de poder conocer las relaciones productivas y humanas, tendiendo hacia el aumento de la productividad. En un ambiente cordial y agradable”⁹

Entendiendo al sujeto o persona desde una categoría sociológica *“se trata de una realidad empírica extraordinariamente compleja y cambiante con un alto grado de determinaciones concretas que varían de sociedad en sociedad, articulándose con igualmente variables condiciones socioeconómicas, políticas culturales y aún psicológicas”¹⁰*, evidenciándose en la realidad como el agente productor de riquezas quien por medio de su labor y trabajo genera las ganancias dentro de la unidad productiva, bajo esta premisa se busca brindar unas condiciones de bienestar que mantengan “satisfecho” al asociado obteniendo resultados placenteros entre los miembros que intervienen en esta relación productiva, es decir empleado- empleador.

Es de allí que surge nuestra propuesta, con miras a fortalecer los programas de Bienestar Social integral para los asociados que busque un equilibrio entre lo personal y lo laboral, dando lugar a un óptimo desarrollo de la persona siendo incidentes en los resultados de la productividad, en donde se alcance un estado de satisfacción personal como laboral.

⁹ HERRERA, Loyo Angélica, Trabajo Social en empresas; Manual de trabajo social, segunda edición, 2004

¹⁰ http://www.filo.unt.edu.ar/prog_10/intro_ts_art_el_sujeto_enel_tsocial.pdf



OBJETIVO GENERAL

FORTALECER LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL DIRIGIDAS A LOS ASOCIADOS Y SU NUCLEO FAMILIAR A PARTIR DE LA PUESTA EN ESCENA DE ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN SOCIAL QUE POSIBILITEN EL DESARROLLO INTEGRAL, REFLEJANDOSE EN EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA Y EL AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD EN LA INSTITUCIONES COOPERATIVA COLANTA Y FONDUCHAR



OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a. Proponer estrategias alternativas para la intervención con asociados desde el área de Bienestar Social de la empresa privada.
- b. Generar procesos de desarrollo que impacten en una mayor productividad de las empresas y satisfacción por parte de los asociados.
- c. Focalizar la intervención en las áreas de Desarrollo Humano, Salud y Seguridad en el trabajo, y Programas Familiares.
- d. Crear alianzas con entidades del sector público y privado que posibiliten satisfacer necesidades para alcanzar condiciones de vida más equilibradas o estables.



POBLACIÓN BENEFICIARIA

BENEFICIARIOS DIRECTOS:

- Todos los Asociados al Fondo de empleados Docentes Activos y Jubilados de la Universidad de Cartagena y de la Cooperativa Colanta.
- Los Familiares en primera línea de consanguinidad de los Asociados al Fondo de empleados Docentes Activos y Jubilados de la Universidad de Cartagena y de la Cooperativa Colanta.

METODOLOGÍA

Teniendo en cuenta los espacios desde los cuales se pretende trabajar la propuesta, la participación activa de los asociados se convierte en un factor decisivo para el logro de los objetivos y el desarrollo de las actividades.

Se trabajará con una pedagogía activa permeada por las estrategias de la “dinámica grupal ya que estas son técnicas de discusión verbal, con las cuales se pueden confrontar diferentes puntos de vistas en un clima de armonía y de respeto”¹¹.

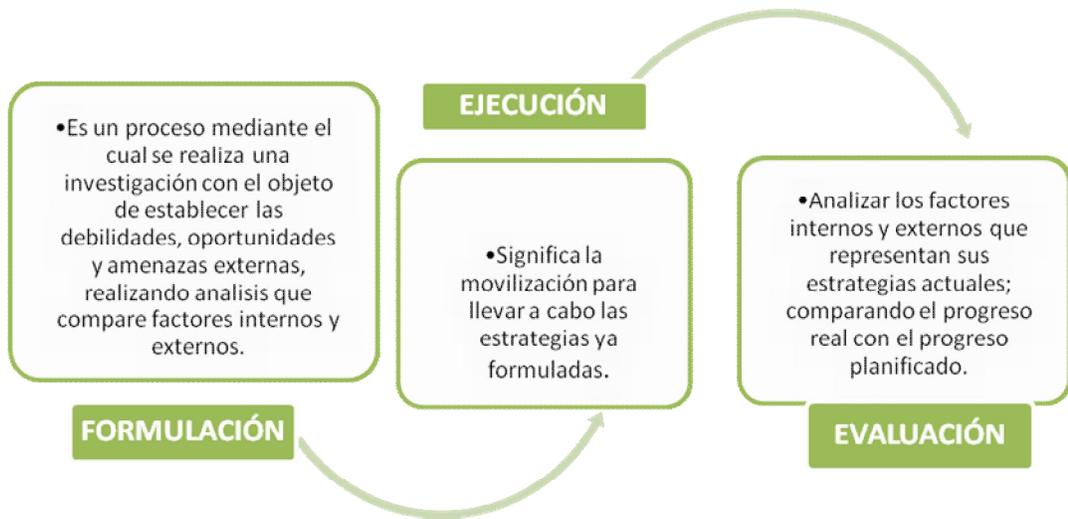
Es importante saber que cuando nos referimos a “procesos pedagógicos hacemos alusión a un conjunto de prácticas, relaciones intersubjetivas y saberes que acontecen entre los que participan en procesos educativos, escolarizados y no escolarizados con la finalidad de construir conocimientos, clarificar valores y desarrollar competencias para la vida en común. Cambiar estas prácticas, relaciones y saberes implica por tanto influir sobre la cultura de los diversos agentes que intervienen. En los procesos de enseñar y aprender, los cambios culturales como sabemos requieren entre otros factores importantes de sostenibilidad en el tiempo para concretarse, no son de corto plazo”¹²

La propuesta nos convoca a combinar trabajos individuales y trabajos colectivos con los asociados y también con su núcleo familiar; las modalidades metodológicas a emplear serán talleres teórico-prácticos, cursos, capacitaciones pedagógicas y formativas, orientaciones familiares frente a diferentes temas que posibiliten el desarrollo del individuo y por ende de su núcleo familiar; estos serán posibles a través de un proceso de formulación de estrategias; ejecución y evaluación de las mismas con el objetivo de determinar su pertinencia.

¹¹ <http://www.slideshare.net/DerEng3III/dinamica-de-grupo-prese>

¹² <http://www.schwartzman.org.br/simon/delphi/pdf/palacios.pdf>

RUTA METODOLÓGICA



COMPONENTE DE DESARROLLO HUMANO

Propósito: Diagnosticar e intervenir los factores de riesgo psicosociales en el trabajo que puedan afectar a los Asociado desde su dimensión personal y labora. Se deben dar interrelaciones entre los asociados mediante la base de la comprensión mutua, y para ello se pretende que sean satisfactorias ya que los conflictos generados entre los seres humanos pueden perjudicar la productividad. Las líneas bases de la intervención serán:



Viendo la comunicación como el canal que permite la interacción entre las distintas secciones y departamentos que aunque delimiten divisiones, no debe marcar distancia entre los uno y los otros. Esto nos evitara caer en la comunicación nula o deficiente.

Ahora bien cuando los problemas y conflictos no son abordados directamente con los implicados, se crean estructuras informales que pueden desencadenar consecuencias en la resolución efectiva de dichas problemáticas.

De allí que la visión que nos guie debe se la de mantener optimas relaciones humanas que posibiliten las buenas relaciones laborales.

Transversal a ello tenemos también la **Motivación** de los Asociados, pues permite satisfacer las necesidades de los mismos y aumenta la productividad. Procurando evitar problemáticas relacionadas con la motivación como lo son la apatía, actitudes negativas, abandono y falta de iniciativa y cooperación.



Para ello se tendrá como herramienta principal la **Evaluación Diagnóstica** que dé cuentas de las necesidades y situaciones potenciales y existentes en el ámbito laboral y personal que puedan causar impacto negativo en las personas. Para ello las actividades formativas, motivacionales y de asesorías serán base fundamental de la intervención.

De acuerdo a lo arrojado por el diagnóstico se llevarían a cabo posiblemente las siguientes actividades:

- Seminario y talleres de desarrollo personal y dinámica familiar.
- Comunicación Asertiva y Manejo de Conflictos
- Estilo de Crianza de los Hijos

COMPONENTE DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Propósito: procurando preservar el principio de protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y de los accidentes del trabajo, se llevará un plan de trabajo que responda a los riesgos a los que se encuentran expuesto en sus puesto de trabajo, y sin dejar de lado los planes de promoción y prevención dirigidos a el núcleo familiar buscando velar por su integridad física.

Para ello se tendrán en cuenta las alianzas establecidas con los entes Municipales y Departamentales que puedan contribuir al logro del objetivo propuesto, sin embargo consideramos que mínimamente se deben tener en cuenta:

- Curso de Primeros Auxilios
- Jornada de Salud y prevención de la enfermedad
- Manejo de Medicamentos
- Cuidado Oral

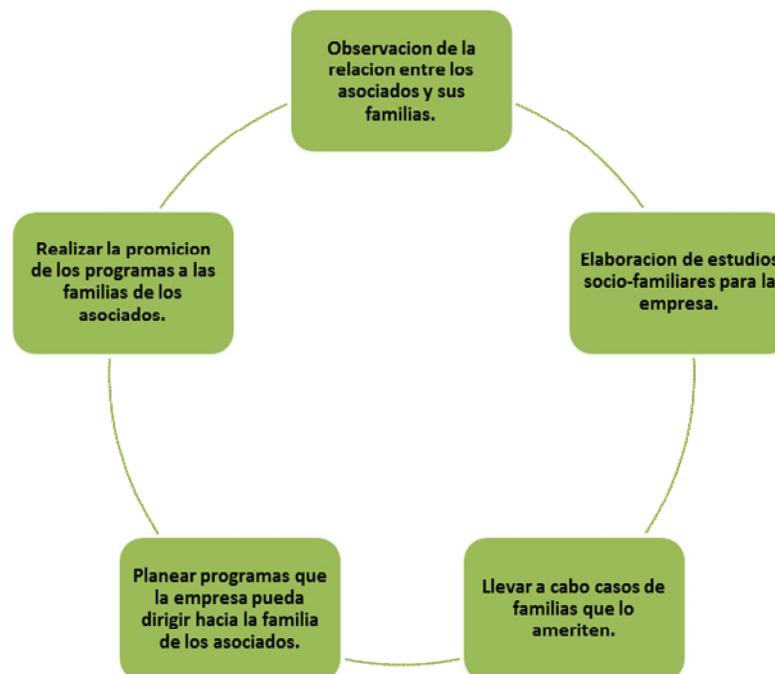
Siendo los siguientes nuestras premisas fundamentales en la planeación para la intervención en este componente:



COMPONENTE FAMILIAR

Propósito: Contribuir con el crecimiento integral de los y su familia, creando un clima de confianza a través de actividades y programas liderados por profesionales de trabajo social, procurando promover la participación y cooperación para la búsqueda de alternativas que mejoren la calidad de vida de los Asociados y su núcleo familiar.

Teniendo en cuenta la importancia de la familia como fuente donde se dan las relaciones afectivas, que condicionan y dan origen a las distintas opciones de comportamiento que se ven en los seres humano, consideramos importante llevar a cabo las siguientes acciones:



Implementado básicamente acciones como:

- Intervención Familiar
- Visitas Domiciliarias
- Acompañamientos en situaciones de calamidad

BIBLIOGRAFÍA

- ALVAREZ, R Adolfo. Diseño de proyectos de bienestar social: un enfoque estratégico. Cap. 1 El Bienestar Social. Pág. 16.
- Asociación Nacional de Fondos de Empleados- ANALFE, Curso Básico de Economía Solidaria para Fondos de Empleados 2007
- Fondo de Empleados Docentes Activos y Jubilados de la Universidad de Cartagena - FONDUCAR. (2007). Plan Estratégico de Desarrollo PED 2007-2011. Cartagena de Indias, Colombia. Febrero de 2007.
- Fortes, de Valverde Alicia. Tomado de Manual de Trabajo Social citando a, "el trabajador social en el área de bienestar en la empresa". Revista de trabajo social núm. 46, universidad católica de chile).
- HERRERA, Loyo Angélica, Trabajo Social en empresas; Manual de trabajo social, segunda edición, 2004
- SANCHEZ, R Manuel, Manual de Trabajo Social. Programación Social. Pág.275, segunda edición, 2004.
- VÉLEZ RESTREPO, Olga Lucia. Reconfigurando el Trabajo Social, Perspectivas y Tendencias Contemporáneas. Buenos Aires: Editorial Espacio, 1ª Edición, 2003.

CIBERGRAFIA:

- http://www.filo.unt.edu.ar/prog_10/intro_ts_art_el_sujeto_enel_tsocial.pdf
- <http://www.slideshare.net/DerEng3III/dinamica-de-grupo-prese>
<http://www.schwartzman.org.br/simon/delphi/pdf/palacios.pdf>
- <http://sabemas.colanta.com.co/sabemas.net/>