



**EVALUACIÓN PRÁCTICA PROFESIONAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA
FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
ÁREA PSICOSOCIAL
PROYECTO DE ASEO - EMVARIAS**

PRÁCTICA PROFESIONAL II Y III EN TRABAJO SOCIAL

Estudiante:

LAURA PEÑA LOAIZA

INFORME DE PRÁCTICA PARA OPTAR AL TÍTULO DE TRABAJADORA SOCIAL

Asesora académica:

NORA CANO CARDONA

MAGISTER EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO HUMANO

Asesora institucional:

ISABEL PATIÑO SALAZAR

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
MEDELLÍN**

2020

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	4
1. PRESENTACIÓN.....	6
2. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN.....	7
1.1. Objetivo General.....	7
1.2. Objetivos Específicos.....	7
3. PRODUCTOS DE LA PRÁCTICA.....	8
2.1. Objetivos de la Práctica.....	8
2.2. Metas académicas.....	8
2.3. Metas institucionales.....	9
2.4. Proyecto de intervención Profesional.....	10
4. RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN CUANTI- CUALI.....	76
3.1. Línea de gestión de vivienda.....	82
3.2. Línea de gestión educativa.....	83
3.3. Línea de los procesos de selección.....	84
3.4. Línea de gestión social.....	85
3.5. Cumplimiento de los objetivos del proyecto de práctica.....	102
5. ACOMPAÑAMIENTO EN EL PROCESO DE PRÁCTICA.....	103
3.1. Asesorías Académicas.....	102
3.2. Acompañamiento institucional.....	103
3.3. Encuentros Interinstitucionales UdeA y Fundación Universidad de Antioquia.....	104
6. LA INSTITUCIÓN DE PRÁCTICA, SUS RECURSOS Y RELACIONES.....	104
5.1. Los recursos de la Fundación Universidad de Antioquia.....	105
5.3. Las relaciones a nivel interno de la Fundación Universidad de Antioquia.....	106
7. PRINCIPALES RESULTADOS, APORTES Y DIFICULTADES.....	106
5.1 Principales resultados.....	106
5.2. Aportes.....	107
5.3. Acciones de mejora.....	108
5.4. Dificultades.....	109

8. CONSIDERACIONES ACERCA DEL PAPEL Y LOS RETOS DEL TRABAJO SOCIAL EN LA INSTITUCIÓN EN TIEMPOS DE PANDEMIA.....	110
9. BIBLIOGRAFÍA.....	114
10. ANEXOS.....	117

RESUMEN

La evaluación de la práctica que se presenta a continuación, es al mismo tiempo, el informe del proceso que se llevó a cabo durante 8 meses, en la Fundación Universidad de Antioquia, específicamente en el área psicosocial del Proyecto de aseo – Emvarias.

Esta área, tiene como principal objetivo el bienestar laboral, del personal operativo de dicho proyecto, y para ello, cuenta con varias líneas de intervención, como son, la gestión social, educativa y de vivienda. Así mismo, dentro de sus funciones, está la realización de los procesos de selección de: Conductores, Recolectores y Operarios de barrido.

Por lo mismo, cabe resaltar que, por las dinámicas y acciones que se realizan dentro de este campo de intervención, la práctica se inscribe dentro de una línea de gerencia social, la cual se observo a través del desarrollo a escala humana, y se materializó a través de la gestión y el acompañamiento psicosocial. Adicional, hay que resaltar, que el acompañamiento estuvo transversalizado por un enfoque de género, en razón de la cantidad de mujeres que hacen parte del Proyecto de aseo.

Finalmente, en esta evaluación e informe, se hace un especial análisis de las implicaciones y retos que hubo para el quehacer del trabajo social y para la Fundación Universidad de Antioquia, a raíz de la emergencia sanitaria, generada por el Covid-19.

Palabras claves: bienestar laboral, gestión social, enfoque de género, vulnerabilidad, enfoque psicosocial, desarrollo a escala humana.

ABSTRACT

The evaluation of the practice presented below is at the same time the report of the process that took place over 8 months, at the University of Antioquia Foundation, specifically in the psychosocial area of the Toilet – Emvarias Project.

This area has as its main objective the well-being of the work, the operational staff of this project, and for this, has several lines of intervention, such as social, educational and housing management. Also, within its functions, is the realization of the selection processes of: Conductors, Collectors and Sweep Operators.

It should also be noted that, due to the dynamics and actions carried out within this field of intervention, the practice is part of a line of social management, which was observed through development on a human scale, and materialized through psychosocial management and accompaniment. In addition, it should be noted that the accompaniment was crossed by a gender approach, due to the number of women who are part of the Grooming Project.

Finally, in this evaluation and report, a special analysis is made of the implications and challenges that were available for Social Work and for the University of Antioquia Foundation, in the wake of the health emergency, generated by covid-19.

Keywords: job well-being, social management, gender focus, vulnerability, psychosocial approach, human-scale development.

1. PRESENTACIÓN

La evaluación de la práctica, que se presenta a continuación, es al mismo tiempo, el informe del proceso que se llevó a cabo durante 6 meses, en la Fundación Universidad de Antioquia.

Estructuralmente, encontraremos en un primer momento, los objetivos de realizar la evaluación del proceso, luego nos encontraremos con los productos de la práctica, que comprende, los objetivos de la misma, las metas académicas e institucionales, el proyecto de intervención psicosocial y los resultados cuanti-cuali de cada uno de los procesos que se llevaron a cabo durante este tiempo. Seguido de esto hablaremos del acompañamiento durante la práctica, tanto de la asesora académica, como de la institución, y los diferentes momentos en los que se presentó una convergencia entre la Universidad y la Fundación. También estaremos hablando de la institución, de sus recursos y relaciones. De allí pasaremos a hablar sobre los principales resultados, aportes y dificultades dentro del proceso de la práctica y con esto daremos paso a hablar de lo que ha implicado la intervención social desde el trabajo social en tiempos de pandemia. Finalmente presentaremos la bibliografía y los anexos.

1. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

1.1 Objetivo general

Evaluar el proceso de intervención que se llevó a cabo en el acompañamiento integral a los empleados que hacen parte del proyecto de aseo de la Fundación Universidad de Antioquia, en el marco del proyecto de intervención de la práctica profesional.

1.2 Objetivos específicos

- 1.** Recuperar los resultados tanto cuantitativos como cualitativos sobre cada uno de los proyectos que se llevaron a cabo en el marco de la práctica.
- 2.** Presentar los aportes, dificultades y recomendaciones al proceso que se lleva a cabo desde el área psicosocial.
- 3.** Valorar el acompañamiento académico e institucional, así como la institución misma, desde sus recursos y relaciones.

2. PRODUCTOS DE LA PRÁCTICA

2.1. Objetivos de la práctica

Objetivo general

Acompañar de manera integral a los empleados (OPB, REC y COND) que hacen parte del proyecto de aseo de la Fundación Universidad de Antioquia, a partir del fomento de su bienestar laboral, mediante la gestión social, educativa y de vivienda.

Objetivos específicos

- 1.** Realizar procesos de selección del personal para nuevo ingreso al Proyecto de Aseo de la Fundación Universidad Antioquia, a los cargos de OPB, REC y CON.
- 2.** Fortalecer las competencias personales, interpersonales e intrapersonales del personal del Proyecto de Aseo de la Fundación Universidad de Antioquia, mediante grupos, campañas y talleres en las diferentes zonas de la ciudad.
- 3.** Fomentar la formación académica y la cualificación del personal del Proyecto de Aseo de la Fundación Universidad de Antioquia, mediante convenios educativos.
- 4.** Promover el acceso a los subsidios de vivienda de Comfama, el FNA e ISVIMED, mediante el asesoramiento y acompañamiento a los empleados del Proyecto de Aseo de la Fundación Universidad de Antioquia.

2.2. Metas académicas

Desde el programa de Trabajo Social de la Universidad de Antioquia, se piensa las prácticas académicas y profesionales, como un espacio de encuentro entre la teoría y la acción, en donde se pueda tener un primer contacto la intervención y acompañamiento que se realiza según la realidad

abordada. En esta medida, el principal propósito es el quehacer profesional, en donde la estudiante ponga a prueba los conocimientos y la caja de herramientas adquiridas en la formación académica, que se convierten en el sustento del abordaje de la realidad social. Del mismo modo, se pretende que toda la práctica profesional, esté orientada por el método integrado de trabajo social, ya que este es el que permite realizar acciones fundamentadas. Adicional, este proceso, al constituirse como la culminación del proceso formativo, también permite que la estudiante revise y termine de construir su postura ética política, fundamental para su desempeño como profesional en Trabajo Social.

2.3. Metas institucionales

Así como se menciona en el proyecto de práctica, la práctica profesional, se inscribe en el área psicosocial del Proyecto de Aseo de la ciudad de Medellín, que gestiona la Fundación Universidad de Antioquia, mediante un convenio de cooperación con Empresas Varias de Medellín -EmVarias-. Así, las metas institucionales, son el acompañamiento del área psicosocial, mediante el trabajo con grupos, especialmente con el grupo de mujeres y el grupo de orientación, la realización de procesos educativos, con la capacitación del personal y el asesoramiento sobre los convenios educativos, el acompañamiento social y psicosocial, con proyección comunitaria, la gestión de vivienda, mediante el asesoramiento y el acompañamiento a la postulación a subsidios de vivienda, y el apoyo en la realización de los procesos de selección.

Adicional a estas metas pactadas inicialmente, se anexan el trabajo documental y el acompañamiento virtual a los empleados, en razón del aislamiento obligatorio, decretado a nivel nacional por la pandemia, ocasionada por el Covid-19.

2.4. Proyecto de intervención profesional

1. PRESENTACIÓN:

La práctica, se enmarca en el proyecto de aseo de la Fundación Universidad de Antioquia, el cual, es un proyecto social, suscrito entre la Fundación y Emvarias como un convenio de cooperación. Por su parte, la Fundación se encarga de administrar todo el personal, tanto administrativo, como operativo, a la vez, que se ocupa de toda la operatividad del aseo de la ciudad de Medellín con todos sus corregimientos.

Del otro lado, Emvarias brinda todos los implementos necesarios para la operación de la limpieza vial y la recolección y el transporte en la ciudad; al tiempo que, le entrega a la Fundación un rubro para que esta se encargue de ejecutar todo el proyecto de aseo.

De este modo, la limpieza vial y la recolección y el transporte de las basuras, se extiende por casi toda la ciudad, dividiéndose por distintas zonas y turnos. El 80% de esta operación está a cargo de la Fundación, el otro 20% está a cargo de Funtraev, el sindicato de trabajadores de Empresas Varias y de Emvarias directamente.

Por lo mismo, este proyecto, requiere de varias áreas para su óptimo desarrollo, como son, el área operativa, de asignación de turnos, de calidad, el área jurídica y el área psicosocial, en la cual se inscribe la práctica. Por lo mismo, este proyecto de práctica, se compone de varios puntos, que dan cuenta del espacio en el que se enmarca, las personas con las que se va a realizar el proceso de intervención, la forma en que se va a realizar esta intervención y qué es lo que se espera.

Así, el presente documento se subdivide en varias partes. En un primer momento, se explica la naturaleza del proyecto, en qué se enmarca, y las líneas en las que se realiza el acompañamiento; se explica el contexto institucional, pasando desde las políticas institucionales, su visión, su misión, específicamente el proyecto de aseo, hasta la forma en que se inscribe el trabajo social en

la institución; se hace la configuración del objeto de intervención, que contiene un diagnóstico de las necesidades y de la realidad que integra el campo de acción; se presenta el objetivo general y específico de la práctica; y se habla de las líneas de acción.

En un segundo momento, se habla de las intencionalidades; tanto institucionales como profesionales y de los involucrados; la forma en que se concibe a los sujetos; los aspectos que condicionan y que consolidan el proyecto de intervención de la práctica profesional, que se acompaña en el Área psicosocial.

En un tercer momento, se habla de la fundamentación teórica, con la que se observa y se aborda la práctica, los conceptos que se tienen en cuenta; la fundamentación metodológica y el Método – momentos – estrategias y las técnicas utilizadas, con la cual se materializa el proyecto, como también los tipos y niveles de la intervención.

Finalmente, se habla de los dilemas ético políticos, los resultados que se esperan, el plan de acción para lograr los objetivos, la bibliografía y los anexos.

2. NATURALEZA DEL PROYECTO

Este proyecto de práctica en el Proyecto de Aseo de la Fundación Universidad de Antioquia, está enmarcado en una línea de gerencia social, que se materializa mediante un enfoque de gestión para la promoción del bienestar laboral, en la vida institucional. Así, en palabras de Jaramillo,

“La gerencia social es un proceso que libera e integra las energías y recursos de la organización social con la finalidad de sondear las oportunidades, facilitar el cambio, fomentar la innovación y alcanzar la máxima eficiencia y eficacia en la resolución de las necesidades sociales.” (1994, p. 71)

De este modo, al asumir la práctica profesional en Trabajo Social desde esta línea, se le está apuntando a un cambio y/o una transformación, en la cotidianidad de los empleados de la

Fundación, mediante la gestión y cooperación interinstitucional, para el fomento del bienestar laboral y con ello, la superación de las problemáticas sociales relacionadas con el proyecto de aseo.

Por tal razón, dada la amplitud y densidad de empleados que tiene la Fundación para el desarrollo de este proyecto, a su interior, se subdivide en diferentes áreas, en este caso, el área psicosocial; la cual se vincula a este proyecto de práctica académico- profesional, que se enfoca en procurar el bienestar laboral mediante tres líneas de gestión: social, educativa y de vivienda, al tiempo, que se encarga de todo el proceso de selección del personal que ingresa al proyecto de aseo.

Esta área psicosocial, la conforman las profesiones de Trabajo Social y Psicología de diferentes universidades públicas y privadas, que bajo la modalidad de contrato de aprendizaje están realizando su práctica académica-profesional.

Así pues, cuando se dice que la práctica se inscribe en el área psicosocial, está guiándose por un aspecto básico, de comprender que se da “(...) un espacio de encuentro entre lo subjetivo y lo colectivo, pero sin perder de vista la experiencia personal del sujeto.”, es decir, que hay una preocupación por la individualidad de esta persona, su desarrollo humano a nivel personal, pero también, de su desarrollo en cuanto a las relaciones sociales en las cuales se ve inmerso. Pasa por comprender a este sujeto en su contexto y con ello, tener procesos que apuntan a ambos frentes de manera conjunta. (Bello y Chaparro, 2011, p. 13)

3. CONTEXTO INSTITUCIONAL¹

3.1 Historia, surgimiento de la institución:

La Fundación Universidad de Antioquia nace el 31 de julio de 1995, cuando Álvaro Uribe Vélez era gobernador de Antioquia y por ello, presidente del Consejo Superior de la Universidad de Antioquia, y Jaime Restrepo Cuartas era el rector. La Fundación, se proyectó desde ese momento como una

“(…) entidad sin ánimo de lucro, con autonomía administrativa y financiera, cuyo fin es apoyar el desarrollo y la modernización de la Universidad en la búsqueda de la excelencia académica y científica, con el propósito de administrar proyectos, actividades, bienes y recursos derivados de distintas fuentes, que enriquezcan el patrimonio intelectual de la Universidad, y al mismo tiempo permita el fortalecimiento del sector productivo y brinden respuesta social, en su tarea de diversificar y mejorar los bienes y servicios que ofrece a la comunidad. Además de cumplir con el papel de proponer opciones de desarrollo a todos aquellos que representan y convertirse así en el vínculo dinamizador entre la empresa, la universidad y el estado.” (Fundación Universidad de Antioquia, revisado el 15 de febrero del 2020)

Para el año 1998 comienza a administrar el Programa de Estudios y Control de Enfermedades Tropicales (PECET), entre 1999 y 2001 estuvieron apoyando la reconstrucción de Armenia y el eje cafetero, tras el terremoto que se dio en dicha ciudad. A partir del 2000, comenzó a administrar la Tienda Universitaria; en el 2005, comenzó a ejecutar la Prestación del Servicio de Movilización de los trenes de la Empresa de Transporte Masivo del Valle de Aburrá (Metro); en el 2006 se crea la IPS universitaria. En el año 2008 se logró el vínculo con el grupo de investigación Neurociencias de la Universidad de Antioquia, el área de Bienestar Universitario de la Universidad de Antioquia, especialmente el suministro del complemento alimenticio, el Grupo de Investigación del cáncer de cérvix en la mujer o papiloma virus humano, así como la operación de espacios del edificio de

¹ Todo el contexto institucional, es tomado de la página de la Fundación Universidad de Antioquia: <https://www.fundacionudea.com/sitio/inicio/>

extensión, entre otros. En 2009, se firma el acuerdo con el Fondo Mundial para el Proyecto Malaria. Para el año 2013, se comenzó a posicionar el programa Burbujas de café; en el 2014 se firma el convenio con Emvarias, con el que se pretende beneficiar a unos 1200 colaboradores; y para el año 2017 la Fundación cambia de sede, trasladándose al Edificio del Café.

3.2 Misión

La FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA es una entidad enfocada en fortalecer el vínculo entre la Universidad de Antioquia, el estado y la sociedad mediante la estructuración y gestión de proyectos y eventos socialmente responsables, sostenibles y eficientes; teniendo como sello propio el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad universitaria, la sociedad y nuestros colaboradores.

3.3 Visión

En el año 2045 la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA será una organización sostenible, reconocida nacional e internacionalmente como estructuradora y ejecutora de proyectos y eventos, caracterizada por su sentido social, capacidad técnica e intachable comportamiento administrativo y ético; para impulsar el progreso de la Universidad de Antioquia como la mejor manera de servir a la sociedad y al país.

3.4 Objetivos estratégicos:

Bajo las premisas de satisfacción de las necesidades y expectativas de las partes interesadas, la adecuada gestión los riesgos asociados a los procesos, el determinar y proporcionar los recursos necesarios para los procesos, y la promoción y mejora de las competencias de las personas; la

FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA establece los siguientes objetivos para su
Direccionamiento Estratégico:

- La Fundación será instrumento de transferencia de tecnología entre la Universidad, las empresas y demás instituciones públicas o privadas, y soporte para el desarrollo del emprendimiento.
- Apoyar, promocionar e impulsar iniciativas empresariales que surjan de la Universidad.
- Acompañar programas de emprendimiento e innovación.
- Administrar los bienes y fondos.
- Impulsar la promoción y difusión de la ciencia, la cultura y la educación, enfocada a la asistencia social de los diversos estamentos universitarios.
- Acompañar en cada una de las etapas, asociadas a los procesos donde intervienen los grupos de interés y la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA.

3.5 Valores institucionales

- **Transparencia:** La Fundación Universidad de Antioquia asume la responsabilidad de entregar información sistemática, confiable y objetiva, a nuestros clientes internos como externos.
- **Lealtad:** Sentimiento de apego, fidelidad y respeto que nos inspiran las personas, tanto jurídicas como individuales, a las que queremos, o las ideas con las que nos identificamos para cumplir con los compromisos de la Fundación.
- **Sentido de pertenencia:** La Fundación Universidad de Antioquia acepta vínculos implícitos de adhesión con sus Fundadores, la Universidad, empresarios y egresados, con el fin de contribuir al crecimiento de la Universidad de Antioquia.

- Respeto por el nombre de la Universidad: Consideramos a las personas en el más alto grado de dignidad y estimación, como quisiéramos que ellas fueran con la Fundación y la Universidad.
- Actitud innovadora en la prestación del servicio: Involucramos a la innovación como actividad estratégica, y su magnitud depende de la dinamización de esta, a nivel organizacional. Por tanto, esto nos indica que innovar no es solamente la generación brillante de ideas, pues consiste en transformarlas en productos y/o servicios para que sean valoradas positivamente por el mercado, garantizando el éxito comercial.
- Voluntad de servicio: Proporcionar una o más funciones de valor para el usuario final.
- Trabajo en equipo: Es para la Fundación Universidad de Antioquia, sumamente importante el intercambio y complementación de ideas dentro de un grupo y cooperación para alcanzar metas comunes.
- Solidaridad y compañerismo: Consideramos la cualidad de continuar unidos con otros en creencias, acciones y apoyo mutuo, aún en tiempos difíciles.

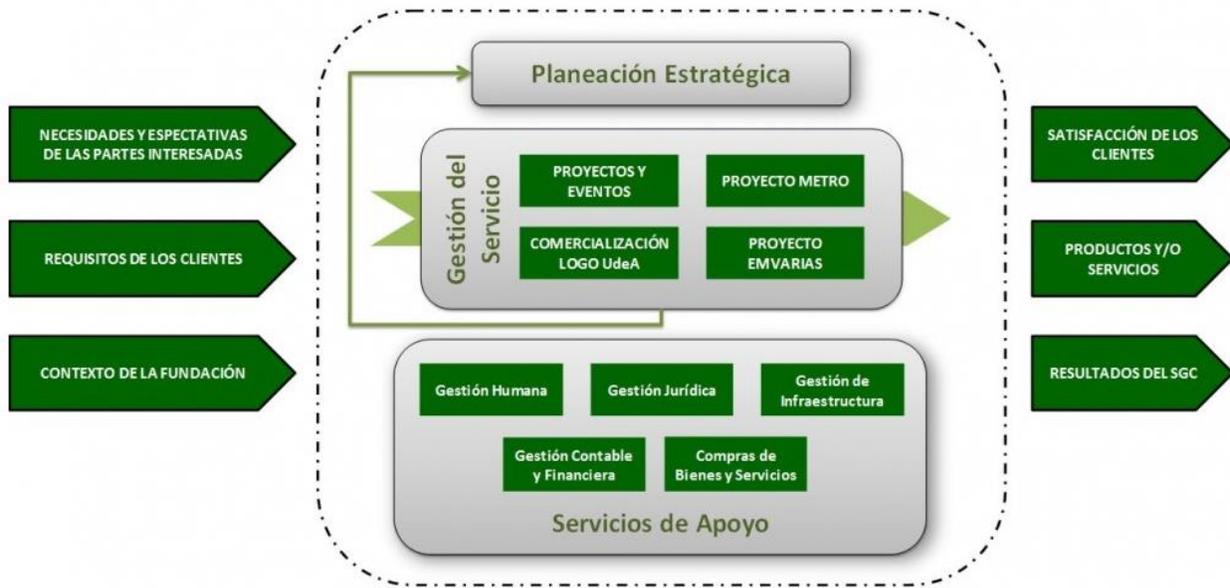
3.6 Compromisos institucionales:

- La protección, la seguridad y el bienestar de sus colaboradores en aspectos relativos a la prevención de riesgos, lesiones y enfermedades de tipo laboral.
- El cumplimiento de la legislación vigente aplicable, relacionada con la seguridad y salud en el trabajo, el medio ambiente, y demás requisitos aplicables a la organización.
- Evaluar y minimizar el impacto ambiental, prevenir la posible contaminación y reducir los residuos y el consumo de recursos, siempre que sea viable, técnica y económicamente.

→ La completa integración de la prevención de riesgos en la estructura de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA dando prioridad a la seguridad frente a cualquier otra consideración.

→ El mejoramiento continuo de todos sus procesos.

3.7 Organigrama



Fuente: Fundación Universidad de Antioquia



Fuente: Elaboración propia

3.8 Proyecto de aseo – EmVarias

El proyecto de aseo de la ciudad de Medellín que se suscribe como un convenio de cooperación entre EmVarias y la Fundación Universidad de Antioquia, se divide en dos, uno el de Limpieza Vial, en el que están los operarios de barrido por toda la ciudad aseandola; y el segundo, es el de Recolección y Transporte, en donde están los recolectores y los conductores recogiendo la basura que depositan los ciudadanos.

Para el desarrollo de este convenio, la Fundación tiene varias áreas encargadas de diferentes tareas, como: procesos disciplinarios, operaciones de Recolección y Transporte (RyT) y operaciones de Limpieza Vial (LV), asignación de turnos de RyT y asignación de turnos de LV, calidad, el área psicosocial, seguridad y salud en el trabajo, gestión humana y los diferentes supervisores encargados de cada zona.

En términos operativos para ambos convenios, la ciudad de Medellín, está dividida en varias zonas y con ello, puntos de acopio. La zona 1 corresponde al nororiente de la ciudad, la zona 2, al noroccidente, la zona tres a la parte centro oriental, la zona cuatro es la parte centroccidental que está a cargo de Funtraev, la zona cinco es el barrio el Poblado, la zona seis agrupa todas las comunas del suroccidente y el corregimiento de San Antonio de Prado, la zona siete corresponde al centro de la ciudad, y por la cantidad de basuras que se genera, está dividido en tres turnos. Siete mañana, siete tarde y siete noche, y la zona parques, que se enfoca en hacer el barrido de todos los parques principales de la ciudad; esto para el caso de limpieza vial.

Para el caso de recolección y transporte, se anexan otras zonas y rutas, como es la zona 9, que corresponde a la recolección de la basura de las empresas que generan muchos residuos, la ruta hospitalaria que recoge los residuos biológicos, la ruta de aprovechamiento, que pasa recolectando todos los residuos reciclables y reutilizables, la volqueta que se encarga de recolectar

los desechos grandes como colchones, muebles, tablas, escombros, entre otros, y las barredoras, que pasan por algunas zonas de la ciudad que suelen tener más residuos en la vía.

3.9 Área psicosocial del Proyecto de Aseo de Medellín

El Área Psicosocial del Proyecto de Aseo de la ciudad de Medellín, tiene como finalidad, brindar un acompañamiento integral a los colaboradores del Proyecto de Aseo de la Ciudad, en los diferentes ámbitos de su vida, tanto a nivel individual como colectivo, buscando el fortalecimiento de la salud física, psicológica y emocional; como propiciar un adecuado clima laboral, un desarrollo idóneo de sus labores y permitir de la misma forma un mejoramiento en los obstáculos que se puedan presentar durante su estancia en la fundación, con el fin de generar un bienestar integral y propiciar su calidad de vida.

Esta área se desarrolla a través de un equipo psicosocial que está conformado por 5 practicantes, tres de Trabajo Social y 2 de Psicología, y una persona que se encarga de coordinar el área, aunque en este momento no hay una persona asumiendo ese cargo.

Se trabajan tres líneas de acción que son, la gestión de vivienda, que se relaciona con el asesoramiento y acompañamiento en la postulación al subsidio de vivienda; la gestión educativa, que está enfocada en la asesoría sobre los convenios educativos y el acompañamiento a las personas que están haciendo la validación de su bachillerato; y la gestión social, que se enfoca en la creación de estrategias para el crecimiento personal de los empleados y especialmente apunta a tres temáticas centrales, que son: relaciones interpersonales, resolución de conflictos y servicio al cliente. Adicional a estas tres líneas de acción, el área también tiene a su cargo, llevar a cabo los procesos de selección de personal mediante centros de valoración y entrevistas individuales.

3.10 El trabajo social de la Fundación Universidad de Antioquia:

El trabajo social en la Fundación, está orientado al fortalecimiento del área psicosocial, mediante la gestión social, educativa y de vivienda. Esto, buscando el bienestar laboral de los empleados de la fundación.

En este sentido, el trabajo social en la fundación, no se ve desligado del trabajo interdisciplinario con las psicólogas, y aún más allá de la formación profesional, no desliga la intervención grupal y colectiva, del acompañamiento individual, ya que reconoce el sujeto en contexto y se preocupa, tanto por el sujeto como tal, como por sus relaciones con la realidad.

De igual manera, en términos, tanto teóricos como metodológicos, bajo una línea de gerencia social, concibe la gestión social como una de las formas de material las acciones, por lo que posibilita la articulación con otras organizaciones e instituciones, y amplía el marco de acción en diferentes situaciones.²

Por lo mismo, dentro de las funciones que se realizan, están varias actividades administrativas, como la gestión de documentación, la generación y revisión de bases de datos, la recepción de papelería, entre otras. Otro gran porcentaje del quehacer, se centra en la planeación, ejecución y evaluación de los procesos sociales, que se llevan a cabo mediante acompañamiento a las zonas, campañas, grupos y ciclos de talleres.

Otro gran cúmulo de actividades está centrado en la gestión de convenios interinstitucionales, que van desde su generación, seguimiento y acompañamiento para el acceso a la educación y a los subsidios de vivienda.

Por lo mismo, desde el trabajo social, idealmente se debe propender por la identificación de las necesidades y situaciones problema dentro del ambiente laboral y las realidades a las que se

² Tanto lo psicosocial, como la gestión social se amplían en la fundamentación metodológica.

enfrentan los empleados. Ya que la población que realiza la labor de limpieza vial y recolección y transporte de basuras por lo general, es una población en situación de vulnerabilidad y con realidades e historias de vida muy complejas.

No obstante, la función del trabajo social está todavía en construcción, ya que aún está muy enmarcada en un ámbito administrativo, y con una visión muy vertical y en donde se concibe al profesional como el poseedor de la verdad y las soluciones, y al sujeto como carente.

Dadas estas condiciones para el desarrollo de la profesión en la Fundación Universidad de Antioquia, el Trabajo Social como profesión, se disputa en un reconocimiento de lo social y de la importancia de dar una real intervención en la atención a la población, no solamente por el simple bienestar de los empleados; sino para que el crecimiento y estabilización del proyecto para que sea mucho más constante y claro.

Funciones a cargo:

1. Acompañamiento a la gestión social

- 1.1.** Realización de la planeación de las actividades y temáticas del grupo de mujeres
- 1.2.** Programación del grupo de orientación cada, de ingreso de nuevos colaboradores
- 1.3.** Comunicación telefónica a los colaboradores que deben participar del grupo de orientación, para confirmación de su asistencia.
- 1.4.** Acompañar el grupo de mujeres, generando los registros fotográficos y registrando la asistencia.
- 1.5.** Dirigir el grupo de orientación, generando los registros fotográficos y registrando la asistencia.
- 1.6.** Crear y estar al tanto, de los materiales que se requieren para el grupo de orientación

y el grupo de mujeres

1.7. Apoyar la planeación y ejecución de las campañas que se realizan cada tres meses.

2. Acompañamiento a la gestión de vivienda

2.1. Brindar asesoría sobre la postulación al subsidio de vivienda de Comfama, el Fondo Nacional del Ahorro -FNA- e ISVIMED

2.2. Recibir la papelería para la postulación de vivienda a Comfama

2.3. Acompañar a los colaboradores del proyecto en las visitas de la asesoría de Comfama

2.4. Estar al tanto del estado de la solicitud de los colaboradores que se han postulado al subsidio de vivienda de Comfama

2.5. Estar atenta a las convocatorias para los subsidios de vivienda del FNA e ISVIMED

3. Acompañamiento a la gestión educativa

3.1. Conocer cada uno de los convenios educativos y la oferta de programas que tiene cada entidad.

3.2. Hacer seguimiento a los colaboradores que están estudiante bajo alguno de los convenios de la Fundación, así, como de observar el cumplimiento por parte de la entidad académica

3.3. Brindar asesoría sobre los convenios educativos que tiene la Fundación y los programas que ofrece cada entidad.

3.4. Estar al tanto de otras entidades educativas con las cuales se pueda llevar a cabo un convenio.

4. Apoyo en los procesos de selección de personal

4.1. Apoyar los centros de valoración, haciendo análisis de cada uno de los participantes,

y llevando a cabo las actividades grupales que se implementan para observar el trabajo en equipo.

4.2. Diseño de las actividades grupales que se realizan en los centros de valoración.

4.3. Realización de entrevistas individuales en los casos que sea necesario

4.4. Hacer depuración de hojas de vida

5. Ejecución de actividades administrativas

5.1. Envío de las autorizaciones de deducción de nómina y las intervenciones psicosociales a gestión documental.

5.2. Montaje de solicitudes de solicitud de refrigerios en la intranet

5.3. Organización de las listas de asistencia y toda la documentación del área psicosocial

5.4. Consolidación del informe del área psicosocial.

5.5. Asentar las evidencias (fotos y asistencias) en la carpeta Aportes

5.6. Entrega de los kits escolares y los diferentes obsequios que lleguen de algunas entidades aliadas

5.7. Brindar atención mediante el celular del área psicosocial

5.8. Requerimiento las bases de datos de RYT y OPB con horarios y zonas asignadas, cada que hay personal de nuevo ingreso

6. Apoyar las intervenciones psicosociales

6.1. Programación de las intervenciones psicosociales y poner toda la información en las diferentes bases de datos

6.2. Realizar las llamadas a los colaboradores para las citaciones a las intervenciones psicosociales.

6.3. Realizar intervenciones psicosociales.

4. SITUACIÓN DIAGNÓSTICA

El Proyecto de Aseo de la ciudad de Medellín, inscrito bajo convenio entre la Fundación Universidad de Antioquia y Emvarias, se caracteriza por vincular población muy diversa, altamente vulnerable y con historias de vida muy complejas, y por lo mismo, las problemáticas y necesidades en términos psicosociales también son muy amplias.

Como ya se ha mencionado en la naturaleza del proyecto, la Fundación se encarga de la limpieza vial y la recolección y transporte de las basuras del 80% de la ciudad; para el desarrollo de esta labor, cuenta con 1490 empleados, de los cuales 894, corresponden a los y las operarias de barrido, 392 a los recolectores y 204 a los conductores. Dichos datos se pueden apreciar de forma diferenciada por edad, cargo y género en la tabla 1 y el gráfico 1.

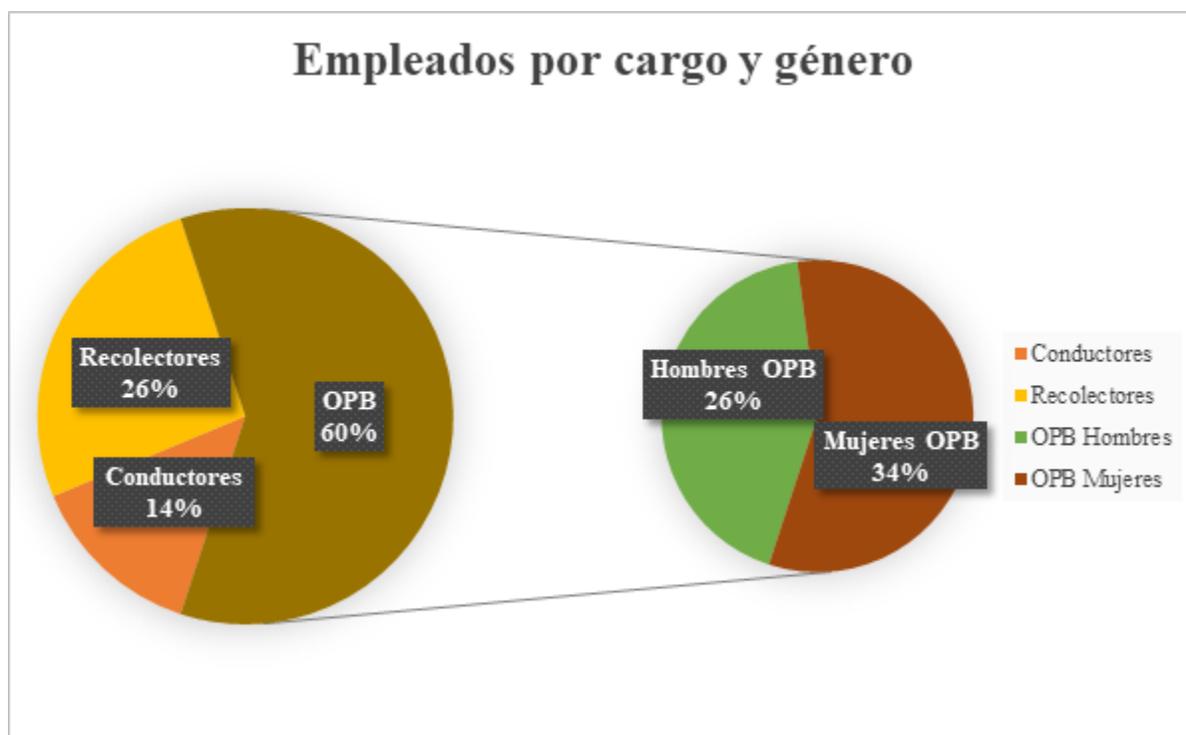
Tabla 1

Rangos de edad por cargo y género						
Cargo	Conductores	Recolectores	Operarios de barrido			Suma total
Rango de edades	Masculino	Masculino	Femenino	Masculino	Total	
18 – 35	59	218	211	102	313	589
36 – 53	115	143	240	153	393	651
54 – 70	30	31	60	125	185	246
71 – 84				4	4	4

<i>Suma Total</i>	204	392	510	384	894	1490
-------------------	-----	-----	-----	-----	-----	------

Fuente: Elaboración propia producto del proceso del diagnóstico.

Gráfico 1



Fuente: Elaboración propia, producto del proceso del diagnóstico.

Como se puede observar en la tabla 1, tenemos empleados de edades muy diversas, que van desde los 18 años hasta los 84 años. La mayoría de estos están ubicados entre los 36 y los 53 años, de allí siguen las personas entre los 18 y 35 años, seguidos por los de 54 a 70 y finalmente podemos ubicar a las pocas personas que tienen entre 71 y 84 años, datos que resultan relevantes a la hora de comprender la heterogeneidad de tradiciones y cosmogonías que se encuentran en un mismo ambiente de trabajo. Además, de que nos evidencia la presencia de personas de muy avanzada edad, que ya deberían estar jubiladas.

Del mismo modo, la tabla 1 como la gráfica 1, nos permite evidenciar que, aunque los hombres ocupan el mayor porcentaje, al poder vincularse a los tres cargos: Conductor, Recolector y Operario de Barrido, las mujeres son el 34% del proyecto, y la mayoría de las encargadas de realizar la limpieza vial.

Por otro lado, en términos más cualitativos y descriptivos, podremos evidenciar que todas las situaciones problema y las necesidades que hasta el momento se han identificado, surgen de los mismos empleados, los supervisores, lo que los ciudadanos manifiestan, lo que Emvarias solicita, lo que los interventores (del Colegio Mayor) evidencian, y lo que el área psicosocial ha identificado.

La realización de la limpieza vial y la recolección y el transporte de basuras de la ciudad, trae consigo una serie de situaciones a las que se ven expuestos los empleados, por la misma labor que deben realizar, y por las condiciones de los territorios en los que ingresan.

Entre estas situaciones, está la exposición a diferentes residuos que pueden generarles enfermedades o accidentes, como jeringas, vidrios, entre otros materiales, así como se pueden encontrar con materiales no tan agradables, que pueden generar afectaciones psicológicas y emocionales, como animales muertos, restos humanos, entre otros.

En medio de la labor, también se deben enfrentar al contacto con los ciudadanos, que demandan de ellos la realización de la labor, según ellos consideren que se debe realizar, y por lo mismo, en muchas ocasiones, los insultan, los maltratan y los reportan ante la línea de atención al cliente sin justa causa. Adicional a esta relación de servicio al cliente, también se ven inmersos en problemáticas, por ciertas zonas en las que hay fronteras invisibles o actores armados que condicionan la realización de su labor. Por esto, una de las necesidades más frecuentes, es el

trabajo de la resolución de conflictos, así como una petición constante de los empleados, de la concientización de la ciudadanía de lo que implica su labor.

De otro lado, está el contexto personal en el que se enmarcan los y las empleadas y toda su historia de vida con la que vienen cargados a la fundación. En términos generales se ha podido identificar, a partir de los procesos de selección, las conversaciones en medio de las asesorías y el trabajo en los grupos, que muchas de las personas proceden de otros municipios, y han migrado a la ciudad, ya sea en búsqueda de mejores oportunidades o en muchos de los casos, porque han sido desplazados de sus hogares por actores armados. Y gran parte de la población, viene directamente del programa de resocialización de habitantes de calle, y excombatientes de diversos grupos, sobre los cuales se maneja discreción para protegerlos y velar por su seguridad.

Teniendo en cuenta estas situaciones, se identifica que las necesidades y situaciones problemáticas que se presentan, en muchas ocasiones están relacionadas con las características de la población y con lo que implica esta historia de vida. Además de ser este, un factor central para el desempeño en su labor y en el relacionamiento con las otras personas, los supervisores, y con las situaciones ante las cuales se enfrentan en su cotidianidad.

Los empleados del proyecto, a su vez, presentan relaciones familiares conflictivas, hay una gran cantidad de madres solteras, de adultos mayores que aún laboran para alcanzar las semanas de cotización para su pensión (Ver tabla 1). Cosmogonías marcadas por el conservadurismo y el machismo, lo cual no solo afecta su vida familiar, sino la relación entre compañeros, y más cuando entre los empleados hay personas que son homosexuales, o trans³.

³ No específico trans qué, ya que no se tienen identificadas las identidades de las personas que claramente están en transición entre un género y el otro. Entonces, lo menciono simplemente como trans, para no asumir cuál es su identidad.

En términos de las problemáticas y necesidades que los supervisores y la fundación tienen identificados desde hace un tiempo, está el alto consumo de sustancias psicoactivas por fuera y dentro de la labor, por las mismas características y realidades de los empleados, así como por el porcentaje de población que viene de ser habitante de calle. También, se presentan altos niveles de conflictividad entre los empleados, por diferencias personales, por las formas de comunicarse, la difusión de chismes y por las relaciones patriarcales que no dejan de estar inmersas en las relaciones interpersonales.

En esta misma línea, de acuerdo a los resultados de la Campaña La FUA te acompaña, realizada en febrero del 2020, se logró identificar que las problemáticas son diferentes de acuerdo al componente, ya sea de recolección y transporte o de limpieza vial, y que, para este último, también hay diferencias de acuerdo a la zona. Así, una constante en la planta, donde se concentran los empleados recolectores y conductores, es que las mismas instalaciones no están adaptadas para la realización de reuniones y actividades, lo que termina posibilitando el desinterés y dispersión de los empleados cuando se trata de hacer algún tipo de intervención con ellos. De la misma manera, al ser un espacio en el que solamente se encuentran hombres, se suelen reforzar actitudes y comportamientos patriarcales y machistas.

Para el caso de la limpieza vial, se pueden resaltar algunas zonas en las que el clima laboral es muy conflictivo y hostil, como es el caso de la zona 6, 5, 7M y 7T en los que también se evidencia que la actitud del supervisor y en general el ejercicio de la supervisión, influencia el relacionamiento y la generación de tensiones entre los empleados. Por lo demás, en todas las zonas, las principales dificultades están asociadas a lo que ya se mencionaba, que es el trato con los ciudadanos y las condiciones que se pueden encontrar en las calles.

En este sentido, otra de las problemáticas priorizadas y que son constantes, es la alta rotación del personal, que como se puede evidenciar en la tabla 2 y gráfica 2, el principal motivo de retiro es la renuncia, que como se ha observado y analizado en las intervenciones psicosociales que se realizan, suelen estar motivadas por el clima laboral conflictivo y la baja satisfacción de los y las empleadas con las condiciones y particularidades de su labor.

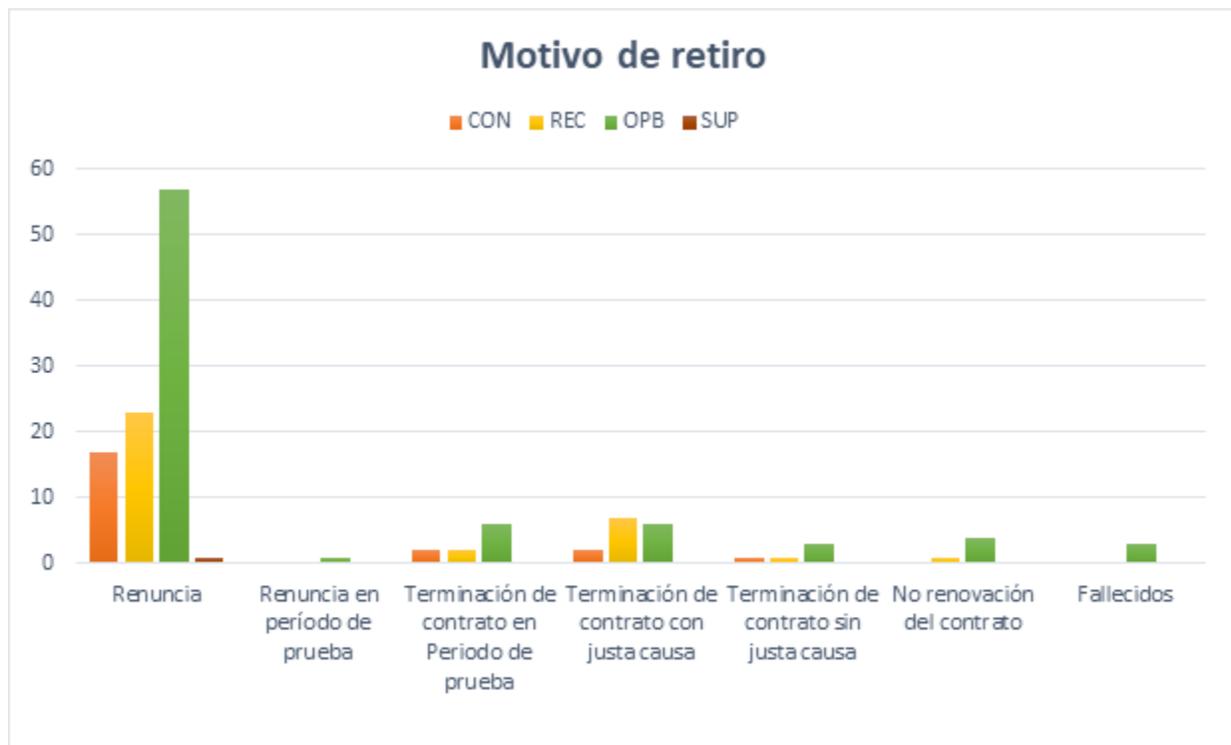
Tabla 2

Motivo de retiro 2020					
Cuenta de motivo de retiro	Cargo				
Motivo de retiro	<i>CON</i>	<i>OPB</i>	<i>REC</i>	<i>SUP</i>	<i>Suma total</i>
<i>Renuncia</i>	17	57	23	1	98
<i>Renuncia en periodo de prueba</i>		1			1
<i>Terminación de contrato en periodo de prueba</i>	2	6	2		10
<i>Fallecidos</i>		3			3
<i>No renovación de contrato</i>		4	1		5
<i>Terminación de contrato con justa causa</i>	2	6	7		15
<i>Terminación de contrato sin justa causa</i>	1	3	1		5

Suma total	22	80	34	1	137
-------------------	-----------	-----------	-----------	----------	------------

Fuente: Elaboración propia, producto del proceso del diagnóstico.

Gráfica 2



Fuente: Elaboración propia, producto del proceso del diagnóstico.

Así, también podemos evidenciar, que en lo que va de este año, han sido muchos los retiros, y que como ya se mencionaba antes, el componente que suele tener mayores problemáticas y una mayor rotación, corresponde a la limpieza vial.

Además, es importante observar que, entre los meses de abril y julio, se han presentado 48 retiros, bajo un contexto de pandemia a causa del Covid-19, lo cual resulta alarmante, ya que son tiempos en donde la economía mundial se ve afectada y por lo tanto la economía familiar también cambia, siendo este tipo de empleos formales y estables, esenciales para la supervivencia de las

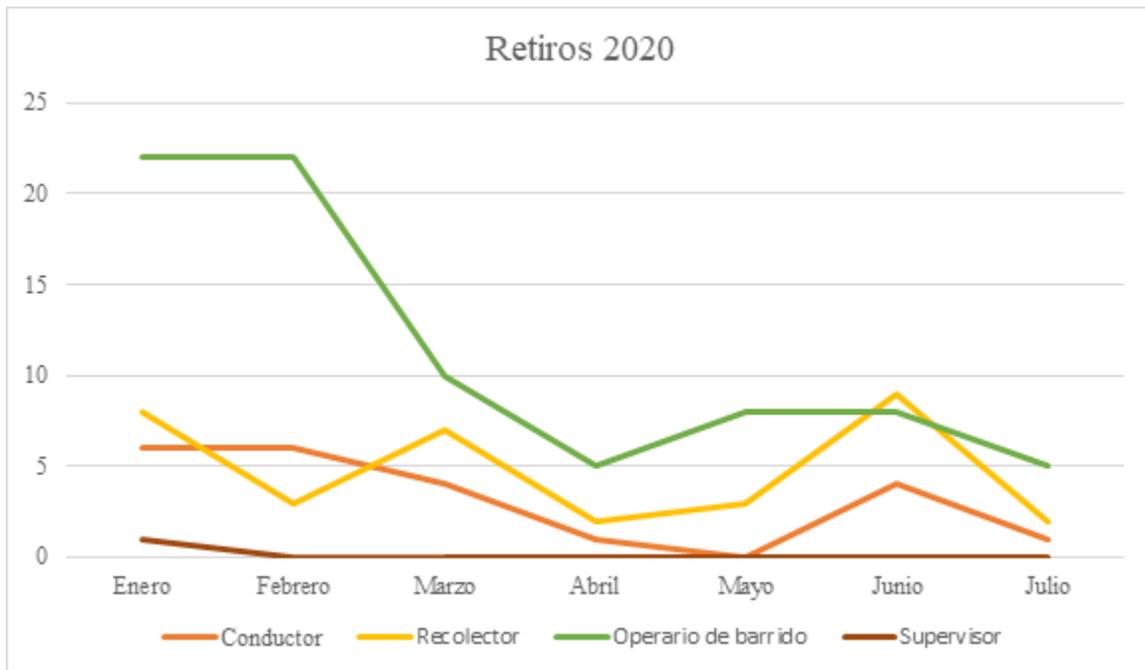
personas más vulnerables, como es el caso de la mayoría de nuestros empleados. (Ver tabla 3 y gráfica 3).

Tabla 3

Retiros 2020								
<i>Cuenta de cargo</i>	<i>Fecha de terminación – mes</i>							
Cargo/Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	<i>Suma total</i>
CON	6	6	4	1		4	1	22
OPB	22	22	10	5	8	8	5	80
REC	8	3	7	2	3	9	2	34
SUP	1							1
<i>Suma total</i>	37	31	21	8	11	21	8	137

Fuente: elaboración propia, producto del proceso del diagnóstico.

Gráfica 3



Fuente: Elaboración propia, producto del proceso del diagnóstico.

Por otra parte, uno de los aspectos que también resulta importante analizar, ya que también está dentro de las problemáticas y necesidades priorizadas por el área psicosocial, es el nivel de escolaridad de los empleados, por lo que, dentro del perfil de los cargos, el único requisito es saber leer y escribir, razón por la cual, podemos encontrar que un gran porcentaje de los empleados aún no han terminado su primaria ni su bachillerato. Ver tabla 4, gráfica 4 y la gráfica 5.

Asimismo, podemos observar que son las mujeres las que más se preocupan por su grado de escolaridad y por cualificarse académicamente; pero también, son las que menor acceso tienen a otros tipos de empleos y por ello, muchas de ellas recurren a estas labores de oficios varios. También, podemos observar, con base en esta tabla y gráficas, que los Conductores, son los que tienen los porcentajes más bajos de analfabetismo, siendo en su mayoría bachilleres académicos.

A estos le siguen, los y las operarias de barrido, destacándose las mujeres, y finalmente, los que tienen los niveles de escolaridad más bajos, son los recolectores.⁴

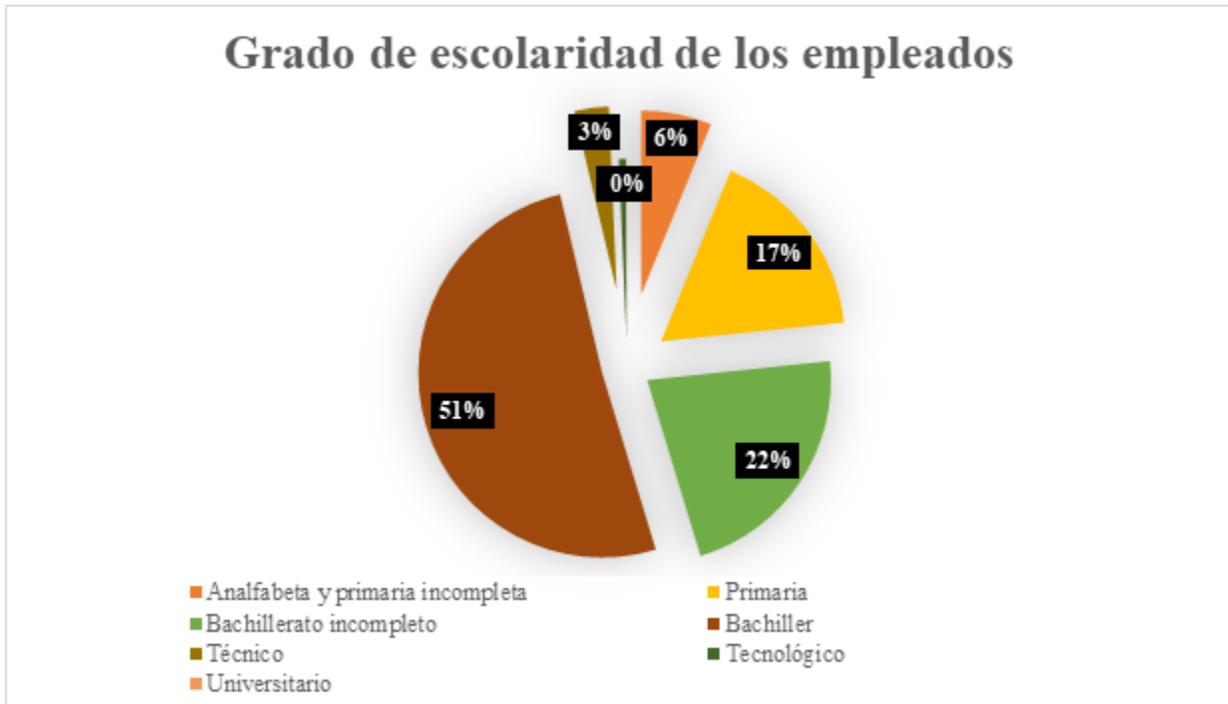
Tabla 4

Nivel de escolaridad por género y cargo						
Cargo	Conductores	Recolectores	Operarios de barrido			Suma total
	Masculino	Masculino	Femenino	Masculino	Total	
Analfabeta y primaria incompleta	1	25	27	39	66	92
Primaria	15	62	90	89	179	256
Bachillerato incompleto	38	96	97	96	193	327
Bachiller	140	202	266	152	418	760
Técnico	9	3	26	7	33	45
Tecnológico	1	4	3	1	4	9
Universitario	0	0	1	0	1	1
Total	204	392	510	384	894	1490

Fuente: Elaboración propia, producto del proceso del diagnóstico.

⁴ Estas observaciones sobre el nivel de escolaridad, se hacen teniendo en cuenta los datos presentados en la tabla, del total de empleados por cargo y el nivel de escolaridad correspondiente.

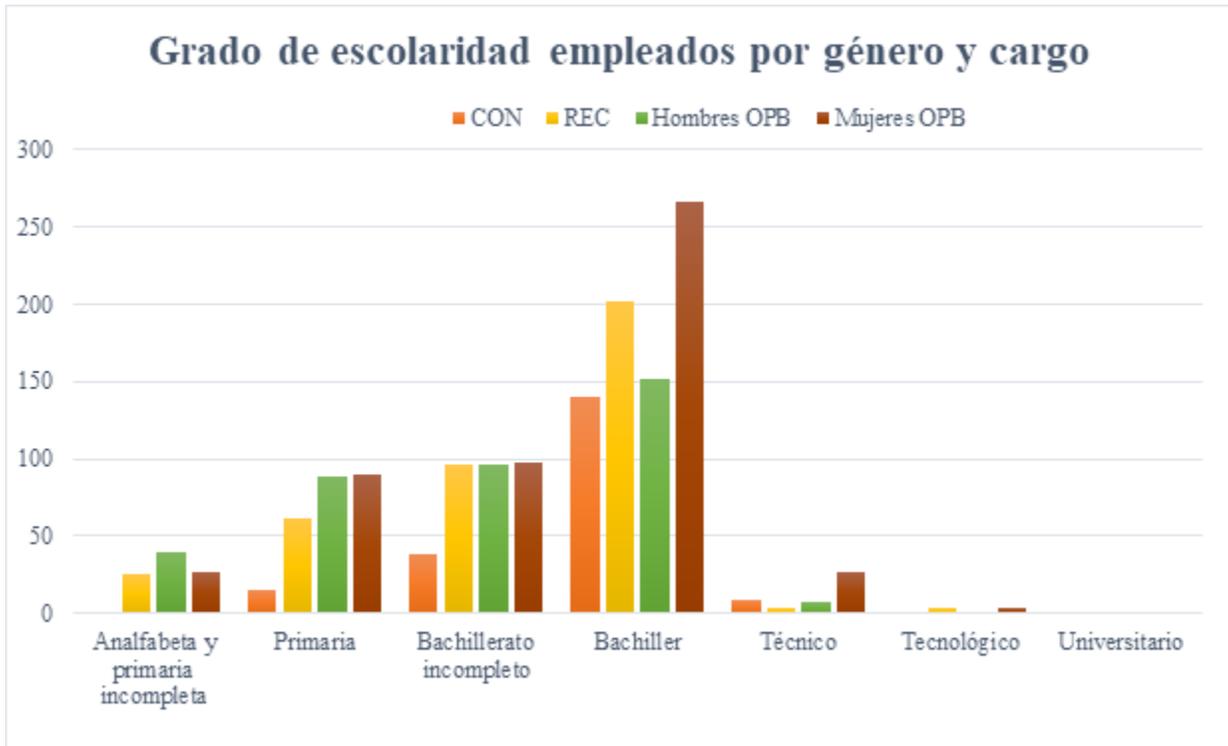
Gráfico 4



Fuente: Elaboración propia, producto del proceso del diagnóstico.

A partir de esta gráfica, podemos observar que en términos generales, el 51% de nuestra población es bachiller, seguido del 22% que corresponde al bachillerato incompleto, lo que comprende una cifra muy alta, teniendo en cuenta que eso corresponde a un promedio de 327 personas, eso, sin contar las personas que solamente han llegado hasta la primaria, que corresponden a un 17%, es decir, unas 256 personas, más el 6% de personas que no tienen ni la primaria finalizada, es decir, unas 92 personas, lo que nos daría un total de 675 personas que estarían pendientes de finalizar su educación básica secundaria. Finalmente, podríamos observar que solamente el 3% de nuestra población tiene estudios técnicos, y que en la gráfica son invisibles tanto las personas con tecnologías, como la única persona con una carrera universitaria. Así, en la siguiente gráfica, podremos ver estas cifras, discriminadas por cargo y género, para una comprensión más amplia del grado de escolaridad de los empleados, y de la necesidad de apuntar a la gestión educativa, como una de las prioridades de intervención.

Gráfico 5



Fuente: Elaboración propia, producto del proceso del diagnóstico.

En términos generales, es por esto que hasta el momento se han establecido, a parte de la selección de personal, tres líneas de gestión: 1. Gestión social, porque se ha identificado una necesidad de hacer procesos de formación y reflexión, sobre estas situaciones que influyen en el desarrollo de la labor y en el bienestar de las y los empleados y para disminuir la alta rotación del personal; 2. Gestión educativa: por esta particularidad de los diferentes grados de escolaridad, que requieren que se promueva la cualificación del personal; y 3. Gestión de vivienda: para procurar el acceso a la vivienda propia de los mismos.

Para el caso específico de las mujeres, por las mismas relaciones desiguales y marcadas por el machismo, es que se piensa la creación de este grupo, para procurar trabajar y propiciar un espacio, en donde cada una vaya haciéndose consciente de su realidad y en esa misma medida se vaya empoderando de sí misma. Desde ellas mismas, identifican que es importante trabajar temáticas como las relaciones familiares, el proyecto de vida, la búsqueda de sueños, sexualidad,

la autoestima y la relación que se da entre las mujeres, que desde la academia se nombra como sororidad.

Finalmente, es necesario aclarar que estas necesidades y problemáticas aquí planteadas, surgen de conversaciones con supervisores, operarias y las anteriores practicantes, y de la observación del desarrollo del proyecto, ya que desde la misma fundación no se tiene una caracterización, ni un análisis de la población que denominan como colaboradores, lo cual dificulta la orientación y enfoque el trabajo desde el área psicosocial. No obstante, esta falta de información más allá de representar un problema para la planeación y proyección de líneas de acción y de gestión, lo que deja en evidencia, es que puede estar intencionado este vacío diagnóstico, y que la prioridad para esta entidad no es conocer la realidad de sus empleados-colaboradores, sino dar continuidad a su proyecto. Así,

“Este vacío informativo está afectando la calidad en la gestión de las instituciones y programas sociales, en la medida en que el proceso de toma de decisiones gerenciales no está basado en informaciones confiables y precisas. Esta situación obstaculiza la aplicación de estándares de control y evaluación que no permiten identificar y seleccionar los programas y servicios más eficientes y con mayor grado de impacto social”. (Jaramillo, 1994, p. 66)

5. OBJETIVOS:

Objetivo general:

Acompañar de manera integral a los empleados (OPB, REC y COND) que hacen parte del proyecto de aseo de la Fundación Universidad de Antioquia, a partir del fomento de su bienestar laboral, mediante la gestión social, educativa y de vivienda.

Objetivos específicos:

- 1.** Realizar procesos de selección del personal para nuevo ingreso al Proyecto de Aseo de la Fundación Universidad Antioquia, a los cargos de OPB, REC y CON.

2. Fortalecer las competencias personales, interpersonales e intrapersonales del personal del Proyecto de Aseo de la Fundación Universidad de Antioquia, mediante grupos, campañas y talleres en las diferentes zonas de la ciudad.
3. Fomentar la formación académica y la cualificación del personal del Proyecto de Aseo de la Fundación Universidad de Antioquia, mediante convenios educativos.
4. Promover el acceso a los subsidios de vivienda de Comfama, el FNA e ISVIMED, mediante el asesoramiento y acompañamiento a los empleados del Proyecto de Aseo de la Fundación Universidad de Antioquia.

6. LÍNEAS DE INTERVENCIÓN – ACCIÓN:

Según se planteaba en el contexto institucional, la práctica se inscribe en el proyecto de aseo de la ciudad de Medellín, que es ejecutado por la Fundación Universidad de Antioquia y EmVarias, a su vez, este proyecto en su interior cuenta con varias áreas y una de ellas es el área psicosocial, que se encarga de velar por el bienestar de sus empleados y de llevar a cabo el proceso de selección del personal operativo, es decir, de los conductores, recolectores y operarios de barrido.

Por lo mismo, considero pertinente, presentar cada una de estas líneas o ejes de acción de esta área, ya que, aunque algunas de ellas ya están estipuladas y tienen sus formas de realizarse, y por lo tanto no hay propuestas trascendentales en estos ejes, sí es importante mencionarlas, siempre que, ocupan gran volumen en tiempo de la práctica.

6.1 Línea de procesos de selección:

La selección de personal es uno de los procesos principales a cargo del área psicosocial, ya que es el momento en el cual, mediante varios filtros, se determina qué personas ingresarán a los diferentes cargos de Conductor, Recolector y Operario de Barrido. Este, comprende el proceso de recepción de las hojas de vida, depuración de las mismas, la realización de unos centros de valoración, en los que de forma grupal se evalúan las competencias y afinidad al perfil del cargo (que aún está en construcción), así como la realización de entrevistas individuales.

A partir de este proceso, se procura elegir los candidatos que muestran ser más estables para el cargo, y que a su vez tienen la disposición y necesidad del mismo. En medio de estos procesos de selección también se identifican características de la población, y se hacen condicionamientos para participar de los grupos o de la validación del bachillerato.

Comprendemos cada momento de la siguiente manera:

Depuración de hojas de vida: Se realiza una revisión a las hojas de vida con el fin de verificar que se cumplan con lineamientos establecidos por la fundación para los diferentes cargos a los que se puede aspirar, teniendo en cuentas aspectos como la edad, la experiencia laboral, las condiciones físicas y la licencia de conducción para el cargo de Conductor.

Centros de valoración: El centro de valoración es un proceso fundamental para el desarrollo de los procesos de selección de los operarios de barrido, recolectores y conductores, del Proyecto de Aseo de la Fundación. La realización de este proceso posibilita tener un análisis general de los aspirantes a los diferentes cargos, para seleccionar a los mejores candidatos.

El objetivo de los centros de valoración es analizar las habilidades o competencias de los candidatos, a partir de diferentes actividades que se realizan de forma grupal.

Este se realiza con una participación de máximo 20 aspirantes, además de las practicantes de Trabajo Social y Psicología quienes son las que evalúan el proceso. Se realizan una serie de preguntas de manera grupal, a cada uno de los participantes, para ver la forma en la que responden y se desenvuelven dentro del grupo, para después realizar un proceso de entrevista individual con los mejores candidatos.

Entrevistas: se realizan con el fin de contratar al personal idóneo y responsable. Por medio de este espacio individual se permite evaluar al aspirante teniendo muy presente la afiliación que pueda tener al cargo. Además, permite conocer al candidato desde su discurso; se hace mediante preguntas comunes que abarcan básicamente, el área personal, la experiencia laboral, educativo y social.

6.2 Línea de gestión social:

La línea de gestión social, está enfocada en mejorar el bienestar de los trabajadores mediante la formación y reflexión de diferentes temáticas relacionadas con el crecimiento personal.

Para ello, se realizan ciclos de talleres sobre un tema específico y se llevan a cabo campañas por todas las zonas, más la planta, en la que se procura visibilizar el área psicosocial, a la vez que se realizan actividades que sensibilicen sobre las relaciones interpersonales y todo lo que implica el desarrollo de su labor.

A parte, también se tienen seis grupos enfocados en diferentes grupos poblacionales y en diferentes temáticas. Así, se cuenta con el grupo de apoyo, el cual tiene como propósito promover el mejoramiento de las conductas negativas y persuadir el consumo de sustancias alucinógenas. Se dicta la escuela de padres y familias saludables, el cual está orientado a fortalecer los vínculos familiares, mejorar la comunicación asertiva en el ámbito familiar, de la misma forma pretende

profundizar en diferentes temáticas que se pueden dar en la formación y educación de los hijos y demás miembros de la familia. El grupo de líderes, que se dicta en la Planta, tiene como propósito promover en los empleados el crecimiento de las diferentes habilidades sociales y de este modo, intervenir en las interacciones sociales tanto a nivel personal, laboral, familiar, entre otros. El grupo Resignificando mi futuro, que tiene como fin orientar y capacitar a los empleados del Proyecto de Aseo que están reubicados y a aquellos que están próximos a pensionarse, para que estos adquieran las herramientas necesarias para enfrentar su nueva etapa. Se cuenta con el Coro, que tiene como fin desarrollar las habilidades musicales, ofrecer un espacio de integración y esparcimiento a los empleados del Proyecto de Aseo de la Ciudad. Finalmente, se cuenta con el grupo de mujeres y el grupo de orientación, que están a mi cargo y que describiré ampliamente a continuación.

Grupo de mujeres: El grupo de mujeres se realiza cada semana, y cuenta con una metodología interactiva, muy desde la pedagogía social, por lo que los encuentros propician la participación de las operarias y generación de una reflexión conjunta. Para la realización de este grupo se cuenta con una planeación de temáticas a trabajar, que luego se desarrolla durante la sesión.

Objetivo: Promover el empoderamiento femenino y el mejoramiento de las relaciones interpersonales e intrapersonales de las mujeres que hacen parte del Proyecto de Aseo de la ciudad de Medellín.

Definiciones:

Empoderamiento femenino: Se trata de que las mujeres asuman el poder sobre sus vidas y sobre todas las situaciones que las afectan, como su economía, su participación, su vida social, su empleo, sus relaciones familiares y sexo-afectivas.

Se parte del reconocimiento de las condiciones de desigualdad ante las cuales se han visto inmersas las mujeres de forma histórica y por lo mismo este proceso de empoderamiento, lo que hace es reforzar y desarrollar capacidades, estrategias y promover un mayor protagonismo y liderazgo por parte de las mujeres.

Parte de este proceso, implica una reeducación para adquirir una mirada crítica y fundamentada, sobre la forma en qué se han dado las relaciones de género históricamente, en donde se pone a las mujeres en un papel de inferioridad y por lo mismo, parte de lo que se hace es trabajar sobre el reconocimiento de sí misma.

En este sentido, es importante resaltar otros términos que son importantes dentro del empoderamiento femenino como: **1. Género**, que hace referencia a esa identidad que se construye individual y socialmente sobre lo que es ser mujer y ser hombre. Este a su vez está relacionado con las funciones y características que se suele asignar a cada uno. **2. Igualdad de género**, que busca condiciones más equitativas entre estas construcciones sociales sobre lo que es ser hombre y mujer, en donde generalmente las mujeres están en un lugar de subordinación. Entonces, esta igualdad de género lo que pretende es que desaparezca esta brecha y zona de privilegios que suelen tener los hombres y que se establezcan relaciones y condiciones dignas entre los géneros, sin que se basen en estas construcciones sociales desiguales. **3. Estereotipos de género**, son aquellas construcciones sociales que se reproducen mediante la cultura y la familia, en donde se asigna socialmente unos roles a hombres y mujeres y que no permite que exista otro tipo de roles y formas de relacionarse. En esa medida, específica, por ejemplo, que los hombres son quienes se tienen que encargar del sustento económico y de la vida social, y que las mujeres se deben encargar de las labores del hogar y del cuidado. Por tanto, cuando alguien no corresponde con este estereotipo es estigmatizado.

Relaciones interpersonales: Hace referencia a las asociaciones y conexiones que se generan entre dos o más personas, y que suelen estar basadas en aspectos y espacios en común, lazos de amistad, familiares, de trabajo, sexo-afectivas, entre otro tipo de lazos. Así mismo, suelen estar mediadas por la comunicación tanto verbal como no verbal de emociones, sentimientos y experiencias.

Relaciones intrapersonales: Es la relación que tiene cada persona consigo misma y el diálogo interno que ocurre constantemente en la cabeza de cada persona. Esta, implica el reconocimiento de emociones, conductas, reacciones, formas de pensar y en general todo lo que engloba la mente y el ser humano.

Grupo de orientación: El grupo de orientación tiene el propósito de reforzar el reglamento interno de trabajo, los riesgos laborales y recordar la gestión que se realiza desde el área psicosocial del Proyecto de Aseo. Este grupo solo se realiza cada que hay personal de nuevo ingreso y tiene una duración de 6 horas, que se reparten en 3 encuentros de 2 horas cada uno. Un encuentro se lidera desde el área psicosocial y los otros dos los realiza el área de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST-.

En términos metodológicos, la realización del grupo se parte *en dos momentos*, el primero se enfoca en la profundización del reglamento interno de trabajo mediante la dramatización de varias faltas y la posterior tertulia sobre estas dramatizaciones, y la segunda parte se centra en hablar sobre los tres tipos de gestión del área psicosocial y entregar varios desprendibles con esta información resumida. Por lo mismo, para el desarrollo de este grupo, lo ideal es que haya como mínimo 10 personas por jornada.

Objetivo: Profundizar con los empleados de nuevo ingreso, sobre los riesgos laborales, el reglamento interno y el acompañamiento que brinda el área psicosocial del Proyecto de Aseo de la ciudad de Medellín.

6.3 Línea de gestión de educación:

El proyecto de aseo de la ciudad de Medellín empieza a ser operado desde el mes de octubre del 2015, y en el mismo momento se inician las gestiones para hacer convenios con entidades educativas, que permitan dar cumplimiento al objetivo de esta línea de acción, donde se empiezan a plantear y a escribir las diferentes estrategias educativas para los operarios, con el fin de que puedan continuar sus actividades educativas sin que estas afectan o inciden en su actividad laboral. Por el momento se tiene convenio con las entidades: CENSA, CESDE, Multitécnico, Api estudios, Blendex, y la Corporación Americana.

La línea de gestión de la educación, se enfoca en asesorar a los empleados sobre los distintos convenios educativos con los que cuenta, para que ellos estudien las diferentes profesiones, tecnologías y técnicas que les interesan. Especialmente, desde esta línea se le hace mucha fuerza a aquellas personas que no han terminado la primaria y el bachillerato, para que hagan la validación correspondiente.

Las actividades que dentro de este se realizan para poder cumplir el objetivo son las siguientes:

- Divulgación ante los empleados de los convenios educativos, en la inducción, en el grupo de orientación y en las campañas, realizadas por el área psicosocial.
- Conocimiento de los convenios educativos y la oferta de programas que tiene cada entidad.

- Seguimiento a los empleados que están estudiando bajo alguno de los convenios de la Fundación, así como de observar el cumplimiento por parte de la entidad académica.
- Brindar asesoría sobre los convenios educativos que tiene la Fundación y los programas que ofrece cada entidad.
- Estar al tanto de otras entidades educativas con las cuales se pueda llevar a cabo un convenio, especialmente para la validación del bachillerato.
- Recibir los certificados educativos de los empleados, que ingresan a los convenios o a entidades educativas que no están dentro de estos convenios, para verificar que sí se encuentren matriculados.

6.4 Línea de gestión de vivienda:

La gestión de vivienda, lo que pretende es acompañar al personal operativo del Proyecto de Aseo de la ciudad de Medellín en el acceso a su vivienda propia, en este caso, presentándoles las entidades que ofrecen subsidios de vivienda y estando al tanto de su proceso de postulación.

Por lo mismo, una de las primeras actividades que es necesario realizar, es la divulgación con el personal operativo del Proyecto de Aseo de la ciudad de Medellín, de este asesoramiento y acompañamiento que se brinda desde el área psicosocial. Esto se hace en tres espacios, el primero en la inducción al personal de nuevo ingreso, el segundo es en el grupo de orientación y el tercero en las campañas que se realizan al menos tres veces al año

La segunda actividad es contactarse con la asesoría de Comfama, que es quien especifica las fechas hasta las que se puede entregar la papelería. Para el caso de las otras entidades, como ISVIMED y el Fondo Nacional del Ahorro -FNA-, es necesario estar pendiente en las páginas de

estas entidades, para conocer las fechas entre las cuales habrá convocatoria para recibir papelería, para los diferentes tipos de subsidios que ofrecen.

De allí en adelante las acciones están enfocadas al asesoramiento, que puede ser realizado de forma presencial o mediante llamada telefónica, y en el que se procura brindar la información sobre los requisitos y la papelería requerida para acceder a estos subsidios, y en el que se revisa el caso particular de cada colaborador que está interesado en la adquisición de la vivienda.

Cuando la elección del colaborador es enviar la papelería a Comfama, se hace la recepción de los documentos y la respectiva entrega de estos a la asesora de la Caja de Compensación Familiar, para que ella se encargue de iniciar el proceso de postulación. Una vez el colaborador ya está en este proceso, se hace seguimiento al estado de su postulación y en caso de que salga beneficiado, se procura velar porque acceda a una vivienda en el tiempo establecido por la entidad.

Definiciones⁵:

Subsidio de vivienda: Es un aporte en dinero o en especie que otorga el Estado, mediante diferentes entidades como las Cajas de Compensación Familiar, algunos bancos, especialmente el Banco Agrario, las entidades territoriales y el Fondo Nacional de Vivienda (FONVIVIENDA). Este puede ser usado para la adquisición de vivienda nueva, usada, para construir en un lote o para realizar mejoras en la vivienda que ya se posea. Los montos varían cada año y se otorgan según cada caso.

Asesoría: Es un espacio en el que se brinda toda la información sobre la postulación al subsidio de vivienda de Comfama, ISVIMED y el FNA, especificando los requisitos y la papelería necesaria. Esta se puede realizar de forma presencial o mediante llamada telefónica y se revisa el caso particular de cada persona.

⁵ Definiciones creadas con base en la información que aparece en la página del FNA, el ISVIMED y Comfama. En la bibliografía aparecen referenciados.

Acompañamiento: Es el seguimiento que se hace a las personas que ya iniciaron su proceso de postulación al subsidio de vivienda de Comfama, por lo tanto, se verifica cuál es el estado de cada empleado.

Postulación: Es el proceso mediante el cual los colaboradores del proyecto, entregan toda la papelería para entrar a concursar por dichos subsidios de vivienda.

Entidades:

ISVIMED: Esta entidad cuenta con un programa para el apoyo a la adquisición de vivienda que los nombran como “Desarrollo Habitacional”, los cuales están pensados principalmente en las personas en condiciones de vulnerabilidad. Como lo enuncia la entidad.

Comfama: De acuerdo con la normatividad del Gobierno Nacional, las Cajas de Compensación Familiar deben constituir Fondos de Vivienda de Interés social (FOVIS), para otorgar aportes en dinero a sus afiliados como un complemento al ahorro para la adquisición de vivienda nueva, construcción en sitio propio (lote o terraza) y mejoramiento de las condiciones básicas de una Vivienda de Interés Social, escogida dentro de los proyectos declarados elegibles.

Fondo Nacional de Ahorro: Es un aporte estatal, en dinero o en especie, que se otorga por una sola vez al beneficiario, que no se restituye y que facilita el cierre financiero para adquirir vivienda nueva, construir en lote propio o realizar las mejoras del hogar. Aportes familiares + crédito + subsidio = valor vivienda

7. INTENCIONALIDADES

7.1 De la institución:

La Fundación Universidad de Antioquia, crea y direcciona el área psicosocial porque es el valor agregado que brinda al convenio con Emvarias. Así, su sentido está puesto en la promoción

del bienestar laboral, y su meta es la generación de impacto en la vida de sus “colaboradores”, mediante la gestión social, educativa y de vivienda.

Dentro de los propósitos de la Fundación con el área psicosocial, más allá de lo pactado con Emvarias, está disminuir la alta rotación del personal, y con ello, bajar los costos que para ellos implica estar haciendo contrataciones y procesos de selección; al tiempo que permite apuntar a tres ejes temáticos, como el servicio al cliente, las relaciones interpersonales y la resolución de conflictos.

Así mismo, se pretende tener empleados que sean altamente funcionales y que se adapten a las normas y condiciones que ellos tienen para el desempeño de la labor, aún cuando la misma Fundación necesita trabajar a nivel interno, para resolver algunas situaciones problemáticas para que el proyecto siga creciendo.

7.2 De la profesional

El sentido de la práctica está puesto en propiciar la transformación de las necesidades y situaciones problemáticas que tienen los empleados con respecto a su bienestar laboral. De esta manera, lo que se busca es abrir espacios para el crecimiento personal, para tramitar las situaciones que se les presentan en la labor, con los ciudadanos y con los supervisores, así como las situaciones que viven a diario en sus familias y espacios de socialización, que condicionan y afectan su desempeño.

Un aspecto muy importante para que esta intencionalidad se materialice es la constante interlocución con los empleados, supervisores y jefes operativos, que permiten hacer un diagnóstico y seguimiento constante. Además, es importante estar generando propuestas y pensando estrategias que hagan posible el logro de los objetivos, que en muchas ocasiones se da

en el marco de la conciliación, cuestionamiento y disputa con la fundación, ya que como ya se ha dicho, tiene una visión más funcionalista y vertical de la intervención y generación del bienestar.

7.3 De los involucrados

Los empleados del Proyecto de aseo de la Fundación, buscan en esta, que le garantice estabilidad y condiciones dignas para la realización de su labor. En esta medida, esperan un buen ambiente laboral, seguridad y salud en su trabajo, una buena remuneración por su trabajo, espacios de escucha para sus diferentes necesidades y requerimientos, que se les tenga en cuenta para la toma de decisiones cuando la situación los involucra, que les garanticen todas las prestaciones sociales y que les apoyen en sus proyectos de vida, especialmente, lo que concierne al acceso a vivienda, el acceso a educación y su crecimiento personal, o en otras palabras, su desarrollo humano.

Por otro lado, los y las involucrados, buscan encontrar un apoyo y acompañamiento de la Fundación en la realización de su labor, en la generación de ambientes de trabajo amenos y el diálogo con la ciudadanía para que su labor sea dignificada y reconocida.

8. CONCEPCIÓN DEL SUJETO

El proyecto de aseo de la Fundación Universidad de Antioquia, concibe a los sujetos como colaboradores del proyecto, por lo que este convenio con Emvarias se plantea como un proyecto social, además de que va en la misma línea administrativa que adopta la Fundación, que es parte de la denominada visión administrativa contemporánea y un enfoque de Gerencia Humana, es decir, pensado desde las personas que hacen parte de la organización.

No obstante, es necesario reconocer, que a pesar de que esta sea la visión que adopta la Fundación en términos generales, trátase de las personas del área administrativa, del Proyecto Metro, o las personas del Proyecto de Aseo, en la realidad, a unos los trata como colaboradores partícipes, y a otros, como es el caso del personal operativo del Proyecto de Aseo, los trata como obreros, a quienes hay que vigilar, controlar, y restringir sus libertades en la realización de su labor y en la apertura de espacios dialógicos con ellos. Esto lo sustentan, implícitamente, en el capital cultural que posee el personal operativo, que suelen ser personas con condiciones de vida complejas, muy vulnerables en todas sus dimensiones y que, por lo mismo, tienen pocas opciones de acceder a otros tipos de empleo, especialmente en el caso de los recolectores y operarios de barrido. En este sentido, se asume que suelen ser personas con poco sentido de pertenencia, que se le dificulta adherirse a la norma y que tienen poca formación.

Contraria a esta posición, desde el Trabajo social se concibe a los sujetos, en primera instancia, como empleados de la Fundación, lo que implica reconocer su condición de asalariados, y de proletarios, además, que permite reconocer y evidenciar la concepción y proceso que da la Fundación al personal con el que directamente se trabaja desde el área psicosocial. Y en segunda instancia, como sujetos con potencialidades y agentes de cambio, ya que el bienestar laboral, no solamente depende de lo que la Fundación brinde y posibilite, sino también, de lo que los empleados exijan y de lo que estén dispuestos a participar. Del mismo modo, al reconocer a los sujetos como agentes de cambio, se está dando espacio para el crecimiento de ellos mismos, como actores conscientes de su realidad, al tiempo que se aporta al mejoramiento del proyecto, de la cultura organizacional y del ambiente laboral.

8.1 Actores involucrados: El área psicosocial, se enfoca en trabajar especialmente con el personal operativo del proyecto, lo cual incluye a los supervisores, operarios de barrido, los recolectores y los conductores.

Operarios de barrido: Son los encargados de hacer la limpieza vial de la ciudad, lo cual comprende el barrido de las vías y zonas públicas, la limpieza del alcantarillado y contadores, el des-partilleo (arrancar la maleza), des-areneo y el vaciado de canastillas.

Recolectores: En términos generales, sea cual sea el vehículo, los recolectores son los encargados de recoger las bolsas de basura y cualquier tipo de residuo que dejan los ciudadanos en los diferentes puntos de acopio, así mismo, deben apoyar al conductor en el direccionamiento del vehículo y la limpieza de la cuchilla.

Conductores: Son los encargados de conducir los diferentes tipos de vehículos con los que cuenta Emvarias para la recolección de los residuos, ya sea la Barredora, el Carro Tanque, la Volqueta, o el carro recolector convencional.

Supervisores: Son las personas encargadas de hacer seguimiento a las zonas que se les asignan, verificando el cumplimiento de la labor, así como orientando y canalizando todos los requerimientos de todo el personal (OPB, REC y CON).

9. CONDICIONANTES

La práctica en la Fundación Universidad de Antioquia se ve condicionada por múltiples situaciones, que traen grandes afectaciones para un real desarrollo humano mediante el bienestar laboral que desde allí se promueve.

Inicialmente, el más importante es la voluntad de hacer, ya que muchos procesos no se llevan a cabo, no porque no se tengan los recursos, tanto económicos como humanos, sino porque desde la dirección del proyecto o desde la misma fundación, no está el interés de promover las propuestas que se hagan y las estrategias que se piensen.

En segunda instancia, algo que también delimita el acompañamiento y la intervención, y que está altamente relacionado con el primero, es la falta de un sentido humano y de un trabajo interdisciplinario y coordinado, para el desarrollo de todas las actividades del área psicosocial. Adicional, a la concepción que tienen de los sujetos, que como ya se mencionó anteriormente, los entiende como obreros a los que hay que vigilar y controlar. Así, hay muchas propuestas que no se pueden desarrollar porque no hay apoyo desde otras áreas, y, por el contrario en ocasiones, las estancan.

También, uno de los condicionantes es la exigencia de resultados mediante listas de asistencia, y no por el real impacto de los contenidos del curso, evaluándose solamente la cantidad de asistentes y no la calidad de los contenidos, además que de por sí, no se propician las condiciones para que se cumplan con ambos resultados esperados, cuantitativamente y cualitativamente. Sumado a esto, está la falta de indicadores institucionales, que orienten el accionar del área psicosocial y que permitan estructurar y organizar dicha área.

Finalmente, el mayor condicionante, es la falta de un profesional a cargo del área psicosocial, que oriente las acciones, revise la pertinencia de las propuestas con conocimiento de causa y que posibilite la interlocución y acompañamiento a las practicantes.

En términos generales, lo que condiciona el desarrollo de la práctica y de las propuestas que se hagan para el bienestar laboral de los empleados, está relacionado con la aprobación, disposición, e intencionalidad que desde la misma Fundación se tiene.

10. CONSOLIDANTES

Lo que posibilita la consolidación del área psicosocial en la Fundación Universidad de Antioquia, es la disposición de los recursos necesarios para las actividades que se realizan. Estos, son de todo tipo, desde las instalaciones, la alimentación, los materiales, los espacios, y los recursos para el desplazamiento de un lugar a otro.

En sí, la Fundación cuenta con buenas instalaciones para el trabajo administrativo y de planeación, ya que cuenta con los equipos necesarios para ello y con los espacios adecuadamente adaptados para la labor.

11. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

11.1 Enfoque teórico de la intervención

Dadas las condiciones de vulnerabilidad de los empleados del proyecto de aseo de la Fundación Universidad de Antioquia, se hace necesario recurrir a la teoría del desarrollo a escala humana, para una mejor comprensión y fundamentación del proyecto de práctica.

Esta teoría resulta como la más apropiada, ya que parte de reconocer que, como seres humanos, encontramos bienestar a partir de diferentes satisfactores a nuestras necesidades humanas universales. Y de plantear, que no solamente desde el ámbito económico se puede generar bienestar, esta, solo es una de las formas en que se satisfacen algunas necesidades, y es la que se nos ha impuesto desde el capitalismo y la globalización; sumiéndonos en un círculo vicioso de consumo y generación de basuras, por el solo hecho de satisfacer unas necesidades que se podrían satisfacer de otras formas, y que varían según la cultura.

Así, el desarrollo a escala humana es entendido como

“(…) el proceso de ampliación de las opciones de las personas y mejora de las capacidades humanas, es decir, la diversidad de cosas que las personas pueden hacer o ser en la vida, y las libertades para que las personas puedan vivir una vida larga y saludable, tener acceso a la educación, a una vida digna, y a participar en la vida de su comunidad y en las decisiones que los afecten (Sen, 1998).” (Bedoya, 2010, p. 280)

En este sentido, la práctica también se configura en esta lógica, de propiciar espacios en donde se puedan mejorar las capacidades humanas, el crecimiento personal, la ampliación de oportunidades de educación y de acceso a la vivienda, y entendiendo que todas las personas tienen diversas formas de satisfacer sus necesidades, y que estas, a la vez que son carencia, pueden ser potencia, que permiten ser realizadas y vividas de forma renovada y continua, y que parten de los contextos en los cuales se han visto inmersos a lo largo de su vida, para su satisfacción.

Por lo mismo, esta teoría también posibilita comprender muchas de las condiciones de vulnerabilidad de los empleados, relacionadas con la pobreza, no solamente económica, sino afectiva, recreativa, de participación, de libertad, entre otras que posiblemente no hemos identificado. Con base en esto, se puede entender que muchos de los empleados recurran a sustancias psicoactivas, alcohólicas y de otro tipo, ya que de alguna manera es una de las formas que han encontrado para satisfacer sus necesidades.

Por otro lado, estas formas de satisfacer sus necesidades y estas condiciones de vulnerabilidad, a su vez, son producto de la globalización, que “(…) ha sido responsable por el aumento del apartheid social y no ha sido capaz de generar ingresos y empleos.” (Elizalde, 2000, p. 55) Ni ha permitido reconocer otras formas de satisfacer las necesidades básicas para el bienestar, ya que no reconoce lo que desde otras culturas se ha dado históricamente.

Del mismo modo, Manfred Max-Neef y otros, nos hablan de cómo, en este proceso de querer generar desarrollo y medirlo solamente en términos cuantitativos, ha generado un enfoque tecnocrático y economicista del desarrollo, homogeneizando a la población y diseñando “(…)

soluciones antes de haber identificado el ámbito real de los problemas.”, lo cual, también lo podemos identificar en espacios micro, como es el caso de la Fundación, que sin reconocer las situaciones que viven sus empleados, ha diseñado e implementado líneas de acción y metodologías que no resultan siendo lo que realmente los empleados necesitan para su bienestar, y en últimas, la Fundación “(...) esa realidad que se hace presente no [la] percibe como un desafío que hay que enfrentar, sino como un obstáculo que hay que domesticar imprimiendo aún mayor fuerza en la aplicación reincidente del modelo.” (Max-Neef, Elizalde y Hopenhayn, 1994, p. 34)

En contraparte, partiendo del reconocimiento de esta forma de abordar las situaciones-problema, y las necesidades de los trabajadores en relación a su bienestar laboral, es que se elige esta teoría del desarrollo a escala humana, que en contraposición a la visión homogeneizadora y tecnocrática que posee la Fundación, permite pasar de una comprensión de la persona-objeto a la persona-sujeto del desarrollo, y que ésta entre a ser la protagonista de su bienestar, al tiempo que reconoce, mantiene y potencializa la diversidad, sosteniendo un vínculo entre heterogeneidad y participación. Así mismo, retomar estos postulados se convierten no solo en unos lentes para mirar la realidad, sino que son un asiento de la postura ético política como trabajadora social, que aún en un espacio institucional, de corte funcionalista, me empeño en mantener una visión basada en lo que los trabajadores requieren y en una lectura de abajo hacia arriba.

En este sentido,

“La propuesta presentada aquí apunta a la identificación y utilización preferente de satisfactores que sean sinérgicos, es decir aquellos donde la realización de las necesidades no sea la meta, sino el motor del desarrollo mismo. Y que al hacer así promueven el tránsito del objeto de prestación o beneficiario de servicios al sujeto participante y protagónico; el tránsito de lo puntual al proceso histórico y colectivo; y de lo individual, al grupo, a la comunidad, al territorio.” (Elizalde, 2000, p. 57)

A esta visión del desarrollo a escala humana, se le suma una perspectiva de género, ya que, el mayor porcentaje de los empleados corresponde a las mujeres, razón por la cual, uno de los

grupos de la línea de gestión social, está enfocado en las mujeres. Por ello, es necesario reconocer, en palabras de Lagarde, que también

“(...) mujeres y hombres tienen necesidades y problemas de vida específicos, y que la interacción social patriarcal entre mujeres y hombres está en la base de la insatisfacción de las necesidades, en las carencias y limitaciones, así como en el tipo y alcances de los problemas vitales que enfrentan. El sentido patriarcal de las sociedades sustenta las dificultades para alcanzar niveles y tipos de desarrollo que aseguren condiciones de vida satisfactorias.” (Lagarde, 1997, p. 119)

Del mismo modo, según la autora, el desarrollo, sin una visión de género, mantiene relaciones desiguales e inequitativas, en relación a condiciones de vida, acceso a bienes, espacios y oportunidades. Además, de que estas relaciones no solamente están marcadas por el género, sino por la dominación y la opresión.

Este mundo patriarcal, ordena la vida y con ello establece privilegios y poderes para los hombres, lo cual implica privilegiar el desarrollo de las actividades y aspectos de la vida en sociedad, que son de interés masculino, relegando los intereses y la participación de las mujeres.

Por ello, es que es importante reconocer los efectos del patriarcado en el desarrollo y en el orden social, porque es al nombrarlo e identificarlo, que se puede reivindicar el derecho a construir alternativas de vida y de bienestar, partiendo de un enfoque de género, para encontrar satisfactores sinérgicos, acordes a las necesidades de cada persona, según su construcción de género y orientación sexual, y que esto en últimas se traduzca en equidad, sustentabilidad y empoderamiento.

11.2 Referentes conceptuales

Vulnerabilidad:

Como se ha mencionado a lo largo del documento, la vulnerabilidad es una constante en los empleados del proyecto de aseo, en esa medida, resulta necesario, comprender a qué se refiere este término.

Cuando hablamos de vulnerabilidad, nos estamos refiriendo a esas desventajas sociales, políticas, económicas y culturales a las que se ven expuestas algunas personas, grupos o comunidades, y que hacen que no puedan satisfacer sus necesidades de la forma más adecuada y por ende que no accedan al mismo grado de bienestar que otras personas.

En gran medida, lo que ha generado que ciertos grupos poblacionales se vean afectados, ha tenido que ver con

“los impactos provocados por las formas de producción, las instituciones y los valores que caracterizan el nuevo patrón de desarrollo, [y que] en los países de la región han dejado a los grupos de bajos ingresos y a las capas medias, expuestos a elevados niveles de inseguridad e indefensión.” (Pizarro, 2001, p. 7)

Bajo esta misma línea, este patrón de desarrollo ha estado acompañado de una mirada funcionalista, que sobrepone lo material sobre lo humano, y la satisfacción de las necesidades en clave de productos y no en razón de lo que realmente cada persona necesita.

De tal manera se ha imbricado este patrón, que ha generado condiciones para inhabilitar las capacidades de las personas para sobreponerse a los efectos desiguales de su sistema de desarrollo económico, para pensarse estrategias para superarlo, y ha condicionado las oportunidades para que estas alternativas puedan tener asiento y convertirse en una forma de superar los efectos negativos que les deja el patrón de desarrollo.

Por lo mismo, ha sido distintivo de la realidad social Latinoamericana, un aumento de la indefensión y la inseguridad a raíz de la exposición a diversos riesgos, relacionados con el

repliegue productivo, la economía abierta al mundo y al capitalismo subdesarrollado, especialmente en las áreas urbanas, que son las mayormente expuestas a la industrialización y a las oleadas de migración para cubrir la demanda de mano de obra de las empresas. Que, para el caso de nuestra ciudad, y nuestra realidad colombiana, se suma, la agudización del conflicto interno entre grupos armados al margen de la ley y el Estado, los cuales han generado otros focos de riesgo, y también han desplazado una gran cantidad de población hacia la ciudad, y ha fomentado “(...) el esfuerzo individual en la lucha por la vida por sobre las lógicas colectivas.” (Pizarro, 2001, p. 10)

Por tanto, este patrón de desarrollo y este capitalismo subdesarrollado, ha puesto en evidencia, la mala distribución del ingreso, la persistencia de la pobreza y con ello, las desigualdades y carencias de gran parte de la población; por lo demás, agudizando las problemáticas sociales que estos generan, como la informalidad laboral, el débil acceso a salud y educación, el uso de bebidas alcohólicas y sustancias psicoactivas para evadir la realidad, y la habitancia en calle, realidades y problemáticas en las que la mayoría de los empleados se han visto involucrados, al menos en una de ellas.

Así, esta vulnerabilidad puede ser expresada de varias formas, como fragilidad o indefensión, como desamparo, como debilidad interna o como inseguridad, y cada una de estas o la suma de varias, lo que producen es un deterioro del bienestar, de diversas formas y en diferentes intensidades. “Los tipos e intensidades de riesgo de origen natural o social se vinculan con el grado de exposición a los mismos, los cuales dependerán en gran medida de los recursos o activos internos y las estrategias de uso de los recursos para prevenir, reducir y afrontar los choques externos”. (Busso, 2001, pp. 8 – 9)

En este mismo sentido, cuando se cuenta con una mayor cantidad de recursos internos, es menor la exposición a la vulnerabilidad, esto, nos permite entender por qué ciertos grupos, étnicos, poblacionales, entre otros, se ven mayormente expuestos a una disminución de su bienestar, ya que, como se ha mencionado anteriormente, hay unas condiciones sociales, políticas, económicas y culturales que los expone mucho más a los efectos negativos del patrón de desarrollo y del capitalismo subdesarrollado, generando así, una relación dialéctica entre vulnerabilidad, desarrollo y capitalismo.

Finalmente, es importante comprender que

“la relevancia de la noción de vulnerabilidad social se relaciona con la posibilidad de captar cognitivamente cómo y por qué diferentes grupos y sectores de la sociedad están sometidos de forma dinámica y heterogénea a procesos que atentan contra su subsistencia y capacidad de acceso a mayores niveles de bienestar. En este sentido, la noción se orienta a enfocar su atención en la existencia y posibilidad de acceso a las fuentes y derechos básicos de bienestar como, (...) el trabajo, ingresos, tiempo libre, seguridad, patrimonio económico, ciudadanía política, identidad cultural, autoestima, [e] integración social.” (Busso, 2001, p. 9)

Bienestar laboral:

Como ya se ha mencionado a lo largo del documento, la prioridad de este proyecto es el bienestar laboral de los empleados del Proyecto de Aseo. En este sentido, “Entender el elemento sociocultural de las organizaciones (...) implica comprender la relación de la persona con la organización, sus actitudes, expectativas y aspiraciones.” (Calderón, Murillo y Torres, 2003, p. 111)

Siguiendo esta misma línea, se comprende que al hablar de bienestar laboral nos estamos refiriendo a la satisfacción que tienen los empleados con sus condiciones de trabajo, los resultados de la organización, la satisfacción de los ciudadanos y las condiciones internas para la dirección del proyecto. En este sentido, esa satisfacción estará relacionada con la calidad de vida laboral, así como los factores que afectan el ambiente de trabajo, que, para el caso de este proyecto, tiene que

ver con el relacionamiento con los ciudadanos, el trato con los supervisores y el personal administrativo, así como las mismas condiciones operativas para la realización de su labor.

Así, las formas de abordar este tipo de situaciones, han ido muy de la mano con los patrones de desarrollo y con las corrientes administrativas que se han dado a lo largo de la historia, desde el surgimiento de la industria y la llegada del Estado de Bienestar. De tal manera, tradicionalmente, el bienestar en las empresas estaba ligado a una visión asistencialista, de desarrollo solamente económico y que se enmarcaba en esquemas morales y religiosos. Por lo mismo, una de las formas en las que buscaban generar esa relación persona – organización, era a partir de un sistema de compensación y beneficios.

En contraparte, surgieron otras visiones sobre la forma en que se debía dar este Estado de Bienestar en las organizaciones, y que con pocas modificaciones se mantiene hasta hoy. Se trata de una visión que trasciende el aspecto económico y se conecta con el desarrollo a escala humana, que apunta hacia

“(…) un nuevo modo de interpretar la realidad, [y] las obliga [a las organizaciones] a ver y evaluar el mundo, las personas y sus procesos de una manera distinta de la convencional, significando la oportunidad de las personas que puedan vivir en desarrollo desde sus comienzos, dando así origen a un desarrollo sano autodependiente y participativo, capaz de crear los fundamentos de un orden en el que se puedan conciliar el crecimiento económico, (...) y de toda la persona.” (Polo de Lobatón, 2012, p. 69)

En este sentido, una de las formas en que se puede conciliar esa relación organización – persona, manteniéndose bajo una mirada del desarrollo a escala humana, participativa y que concilia el modo de ver del empleado, es a partir de la satisfacción laboral en relación a las características específicas del trabajo, las prácticas de alto rendimiento del mismo, procurando un ajuste persona – organización y como ya se mencionaba, mejorando los factores que afectan el entorno de trabajo y las personas involucradas.

Del mismo modo, el bienestar en las organizaciones, así como el Estatal, debe estar regido bajo unos principios de solidaridad, de proveer servicios sociales, como el acompañamiento integral al empleado, y la garantía de derechos civiles, sociales y políticos, además de brindar estabilidad y afiliación a las prestaciones sociales.

Finalmente, otros aspectos característicos del bienestar laboral, y que es importante tener en cuenta, es la relación que se tiene con la dirección, la participación en las decisiones que afecta a los empleados, la posibilidad de promoción, las condiciones óptimas de un ambiente físico de trabajo, la compensación por la labor, y los beneficios que otorgue la entidad, en razón de apoyar el crecimiento personal del empleado.

Gestión social:

La gestión social, aunque es principalmente un aspecto metodológico, también tienen su conexión con la forma en que se observa y orienta la intervención en la Fundación Universidad de Antioquia, ya que, desde una visión más teórica, se entiende como una intersección entre el Estado, el mercado y la sociedad, es decir, es una acción gerencial enfocada en la movilización de recursos, de todo tipo, para la realización del bien común y el interés público. (Cardoso, Guilherme y Pereira, 2019)

En este sentido, es pertinente retomar este término, no solo desde lo metodológico, sino desde lo teórico, teniendo en cuenta que se trata de un convenio social entre Emvarias, una empresa público privada que tiene a su cargo una de las funciones más importantes de la ciudad de Medellín, como es la recolección de las basuras y la limpieza de la ciudad, y la Fundación Universidad de Antioquia, una entidad privada, que tiene su razón de ser en la gestión de proyectos de ciudad y en el apoyo con recursos a la Universidad de Antioquia.

De tal modo, partiendo del reconocimiento de este campo de acción, según Chiara y Di Virgilio (2017), podemos entender la gestión social desde dos puntos de vista, el primero, la articulación de recursos, y el segundo, un espacio privilegiado en que se constituye la demanda.

Así, “(...) la Gestión Social (...) se vuelve capaz de convertir los flujos comunicacionales de las esferas públicas en acciones y decisiones políticas, a partir de su organización en la sociedad civil.” (Cardoso, Guilherme y Pereira, 2019, p. 101). Además, que se convierte en una de las formas de articular entidades y recursos para generar satisfactores a necesidades previamente concebidas, es decir, es una de las formas que se ha encontrado, para administrar y producir programas y proyectos por fuera del marco estatal o mercantil y que procuren el bienestar de la población y un desarrollo a escala humana.

Dicho en palabras de Chiara y Di Virgilio (2017, p. 60)

“(...) los procesos de gestión son vistos como aquellos orientados a articular (utilizar, organizar y asignar) recursos (humanos, financieros, técnicos, organizacionales y políticos) que permitan producir satisfactores orientados a hacer posible la reproducción de la vida de la población (a través de los bienes de consumo individual y colectivo). La articulación supone un proceso global en el que intervienen diferentes agentes (públicos o privados) con procedimientos, relaciones, recursos y métodos igualmente diversos.”

12. FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA

Como se ha mencionado desde la presentación del proyecto, este, se enmarca en una línea de gerencia social, que, para efectos prácticos, nos quiere decir, que se da en el ámbito organizacional y tiene una ruta de acción a partir de la planeación estratégica, el análisis del entorno y de los involucrados, la construcción de escenarios para la intervención y la preparación de programas y proyectos. Así,

“La gerencia social es un proceso que libera e integra las energías y recursos de la organización social con la finalidad de sondear las oportunidades, facilitar el cambio, fomentar la innovación y alcanzar la máxima eficiencia y eficacia en la resolución de las necesidades sociales.” (Jaramillo, 1994, p. 71)

Y por excelencia la forma de materializar y dar viabilidad a este campo de intervención, es mediante la gestión social, que como ya se menciona en la fundamentación teórica, encuentra medios para alcanzar un fin, en este caso, canaliza los recursos de todo tipo, para la satisfacción de necesidades como el acceso a vivienda, la formación en habilidades para la vida, la generación de empoderamiento, así como el acceso a educación.

Así mismo, la gestión se convierte en una bisagra entre Estado, instituciones y la misma Fundación, posibilitando la generación de convenios y activación de redes de apoyo necesarias para el trabajo con los empleados.

En palabras de Kliksberg, cada problemática tiene diversos orígenes y contextos y para

“su superación necesita pasar de una visión sectorial a una comprensión más integral. Ello tiene implicaciones directas en términos de acción. En lugar de “proteger” cuidadosamente las fronteras sectoriales, se hace imprescindible, por lo contrario, para lograr mayor efectividad final, explorar las interconexiones y formular diseños de trabajo a partir de esa visión integral.” (Kliksberg, 1999, Pp. 23 – 24)

Es decir, que uno de los mejores resultados dentro de la gestión se da cuando se realiza un trabajo articulado con otras instituciones que le apuntan a las mismas problemáticas, además de que permite crear “metaredes” que junta los aportes de varios actores.

De tal manera, lo que se hace con la gestión desde la Fundación es intermediar y encontrar el camino para posibles transformaciones de las realidades y de las problemáticas encontradas desde el diagnóstico. Por ello, en términos metodológicos,

“(…) La gestión es vista como un espacio privilegiado de reproducción y/o transformación de la política social a través de actores que juegan allí sus apuestas estratégicas. Así concebida, la gestión opera como ‘espacio de mediación’ entre los procesos macro y la vida cotidiana de la población” (Chiara y Di Virgilio, 2017, p. 60)

Para el caso de la Fundación, esta gestión se materializa especialmente en tres ejes o líneas de acción. La primera desde la gestión de la educación, es decir que se apuesta a la cualificación del personal, mediante convenios con instituciones educativas que tienen bajos costos dentro de sus programas y que además facilitan a los empleados, que sus horarios se adapten a sus tiempos. Del mismo modo, desde esta línea se hace un acompañamiento a aquellos empleados que ya están cursando sus estudios, para estar al tanto de sus necesidades y su desempeño académico.

La segunda línea es la gestión de vivienda, que, desde un nivel de intervención prestacional, lo que busca es presentar a los empleados las posibilidades para acceder a la vivienda propia, y tender puentes, específicamente con Comfama, para que estos, mediante una asesora realicen la postulación pertinente al subsidio de vivienda, para luego realizar el acompañamiento correspondiente en su proceso de adquisición de vivienda. Adicional a esta interlocución con la caja de compensación familiar, se hace una asesoría sobre otras entidades con las que pueden acceder a los subsidios que brinda el Estado, al tiempo que se rectifica el cumplimiento de los requisitos necesarios para el acceso a las convocatorias.

Finalmente tenemos la línea de acción social, donde se promueve un acompañamiento psicosocial integral a los empleados. En este, se enmarcan las asesorías psicológicas, los grupos de formación humana, las campañas, el acompañamiento a los supervisores, las intervenciones psicosociales y todas aquellas acciones encaminadas al trabajo individuo-realidad e individuo-colectividad. Del mismo modo, es desde esta línea que se le apuesta a tres grandes temáticas, que son, resolución de conflictos, atención al cliente y relaciones interpersonales.

Por lo mismo, una de las apuestas metodológicas fuertes dentro de esta línea, al menos cuando se trata de procesos formativos o la promoción de diferentes temáticas, es la pedagogía social, con todas sus vertientes prácticas como la animación socio cultural y la educación popular.

En este sentido, estos grupos de formación lo que buscan es abordar diferentes ejes temáticos, desde una apuesta pedagógica que parte del reconocimiento de la realidad de los sujetos, en este caso los y las empleadas, al tiempo que propende por la satisfacción de necesidades individuales y comunitarias, y la co-construcción de sujetos conscientes y empoderados.

La pedagogía social, se ocupa de trabajar las situaciones conflicto y de hacer procesos educativos para que los sujetos decidan de forma autónoma, “(...) estamos hablando de una apuesta formativa que opta por la democracia, la libertad, la convivencia, el diálogo y la dignificación de las personas.” Y que del mismo modo “(...) como proceso educativo, favorece el desocultamiento de los múltiples cuestionamientos de dominación y control que impiden a las personas ser verdaderos sujetos sociales, dueños de su propio destino.” (Mondragón y Ghiso, 2010, p. 48).

Bajo este mismo enfoque, se parte de reconocer e involucrar la vida cotidiana de los y las trabajadoras, que nos permiten situar y contextual las problemáticas, a la vez que posibilita, en primera instancia, entender críticamente sus particularidades, posibilidades y limitaciones en la recreación de lo humano, y en segunda instancia, involucrarles de forma participativa en el desarrollo de las temáticas abordadas. (Mondragón y Ghiso, 2010)

En últimas, bajo esta metodología el objetivo es la reconstrucción, reinención, reordenamiento y reorganización de las realidades sociales de los empleados, que configuran sus contextos, acciones, comportamientos, discursos, relatos y, lo más importante para el Proyecto de Aseo de la ciudad, la forma en que realizan su labor.

12.1 Enfoques

Enfoque psicosocial:

Teniendo en cuenta que la práctica se inserta bajo el área psicosocial, del Proyecto de Aseo de la ciudad de Medellín, es necesario comprender y definir de qué se trata este enfoque, que va más allá de la conjunción de trabajadoras sociales y psicólogas en una misma área, y que marca una forma de concebir y abordar metodológicamente la realidad.

De tal modo, lo psicosocial

“(…) es una forma de entender las interacciones de las personas en un contexto psicológico político, cultural, económico, religioso y social determinado. Tiene dos componentes lingüísticos que denotan los dos aspectos clave en la comprensión del fenómeno humano. Por un lado, el prefijo “psico” se refiere al aspecto subjetivo de la persona y, por otro, la palabra “social” hace relación a esa persona dentro de un mundo con el cual se relaciona y que le da sentido de pertenencia e identidad.” (Medina, Layne, Galeano y Lozada, 2007, P. 181)

Por lo mismo, uno de los aspectos más importantes desde esta visión, es la concepción del contexto del sujeto y la relación que establece este sujeto con ese contexto y con las otras personas, logrando establecer un puente entre la estructura social y lo individual, comprendiendo que es a partir de la interacción social, simbólica y comunicativa entre estos dos aspectos, que emerge la subjetividad de la persona.

En este mismo sentido, se concibe que el sujeto está en constante construcción de acuerdo a sus vivencias propias por el contexto en el que está inserto, pero también a raíz del relacionamiento con los y las otras. Asimismo, esta subjetividad individual, va moldeando e influyendo en la reconstrucción de la colectividad.

Trayendo esto a la realidad organizacional, se trataría de comprender las situaciones que han vivido los empleados de la Fundación, entender desde dónde y en relación a qué han construido sus subjetividades, y por la misma razón, encontrar el sentido de la cultura organizacional y el

ambiente laboral que se crea al interior del personal operativo del proyecto de aseo, que está conformado por muchas personas con historias de vida, todas, muy diversas y complejas, que terminan interrelacionándose y construyendo una colectividad propia de este proyecto.

De otro lado, es importante reconocer la interacción que se da entre el sujeto y la realidad, y acercarse desde adentro a estas interacciones e interrelaciones entre el individuo y lo social, ya que, desde este punto se puede entender mejor la realidad a abordar, se le da valor al discurso y la narrativa de los sujetos, al tiempo que se logra una intervención y acompañamiento respetuoso con los contextos y experiencias de los sujetos.

Así, en la perspectiva individual, de lo psico, se ubican “(...) los recursos internos de la persona, como proyecto de vida, la creatividad, (...) la inteligencia, la experiencia, la motivación al logro, entre otros.” Y “desde lo social se hallan las interacciones entre los diferentes ámbitos de socialización, la vincularidad, la liminalidad, la otredad y las redes de apoyo.” (Medina, Layne, Galeano y Lozada, 2007, p. 185)

Otro aspecto fundamental dentro de este enfoque psicosocial, es su potencial para la reconstrucción del tejido social, en este caso de la Fundación, de la cultura organizacional y del ambiente laboral; y los principios que maneja (Villa, 2012) como la dignidad, la solidaridad, la vida de calidad, que también podría ser vista como el bienestar humano, el apoyo mutuo, y un enfoque de derechos, de género y de desarrollo humano integral.

Finalmente, retomando la propuesta de Juan David Villa Gómez, sobre un esquema de la acción con enfoque psicosocial, donde establece cuatro dimensiones a las que apunta el acompañamiento integral, me atrevo a presentar una adaptación de este, centrado en el acompañamiento que se brinda desde el área psicosocial del Proyecto de Aseo.



Fuente: Elaboración propia.

12.2 Tipos y niveles de intervención:

La intervención y acompañamiento que se realiza desde el Área psicosocial del Proyecto de Aseo, se da de forma directa e indirecta, ya que los mismo procesos y líneas de gestión le apuestan al contacto directo con los empleados, en la realización de los grupos de formación, las asesorías e intervenciones psicosociales, pero también hay momentos en donde esa gestión con otras entidades e incluso al interior de la Fundación, con los trámites administrativos, se convierte en un trabajo sin contacto con los empleados, es decir, de forma indirecta.

Por otro lado, la práctica se enmarca en todos los tipos de intervención. En el grado prestacional se puede ubicar la gestión de vivienda, y los diversos convenios que ofrece la Fundación con entidades financieras, de salud, entre otras; en el nivel preventivo se pueden enmarcar las intervenciones psicosociales y especialmente el grupo de orientación que busca disminuir las faltas de los empleados a partir del reconocimiento del reglamento interno de trabajo; en el nivel promocional, se ubica toda la gestión educativa, al procurar que los empleados

completan sus estudios y alcancen nuevas metas; y finalmente, en el nivel educativo se puede ubicar todos los grupos de formación, las campañas y talleres que se realizan, para contribuir al crecimiento personal de los empleados.

12.3 Momentos del método:

En términos generales, el desarrollo de la práctica se dio en relación al método integrado de trabajo social, pero no de una manera líneal, ni circular, este se dio en forma de espiral, ya que se recorría sobre el mismo eje, pero en cada ocasión observando, analizando, haciendo, planeando y evaluando desde otra perspectiva; yendo y viniendo sobre cada momento y reconstruyendo el proceso. Esto, además, porque los campos de práctica ya tienen sus dinámicas establecidas, y acciones en constante movimiento, lo que implica y exige adentrarse a la agencia de práctica e inmediatamente estar en el hacer-reflexionar-hacer.

Así, el **estudio analítico** se dio de forma constante, y se enfocó en la revisión de las bases de datos de la Fundación, la revisión de los manuales de operaciones, de los proyectos de anteriores practicantes, y la conversación con los y las operarias de barrido. En este punto también se enmarca el proceso de inserción a la práctica, donde fue esencial el empalme con la anterior practicante, el reconocimiento del equipo de trabajo, de las líneas de intervención y en términos generales, de todo lo que comprende el Proyecto de Aseo, no obstante, esta inserción estuvo presente a lo largo de la práctica, ya que al tratarse de un proyecto tan grande, son muchos los aspectos a estudiar y analizar.

Del mismo modo, el **diagnóstico** fue continuo, en la medida en que este se relaciona directamente con el estudio analítico, que le brinda insumos para su realización. Por otro lado, este momento de la práctica fue el que más falencias tuvo, por lo que la institución argumenta ya tener

identificadas las problemáticas, necesidades, características y realidades de sus empleados, pero en el plano real, no hay un registro de esta información, ni se ha evidenciado una interlocución o trabajo inter y transdisciplinar del equipo de trabajo del Proyecto de Aseo, para tener claro cuál es norte del acompañamiento; en esta medida, se trabaja sobre supuestos y pocas precisiones y claridades sobre las prioridades de intervención.

La planeación ha estado presente durante toda la práctica, partiendo de los análisis de la realidad, la necesidad de pensarse actividades y temáticas para los grupos de formación, sobre la marcha y de las exigencias y solicitudes que hace la Fundación, con respecto a campañas y estrategias que se deben desarrollar en el corto plazo. Ver anexo

La ejecución ha ido muy de la mano de la planeación, y ha estado ligada a las diversas funciones que tengo asignadas, como los procesos administrativos, la asesoría y acompañamiento en vivienda y educación, así como la dinamización del grupo de orientación y el grupo de mujeres.

La evaluación se ha venido dando en la medida que se ha dado el proceso de la práctica, con el propósito de hacer seguimiento y revisar la pertinencia de las acciones, las metodologías y las temáticas abordadas en los grupos, las formas de sistematizar los procesos de asesoramiento, así como la forma en que se han realizado las actividades administrativas y con ello, decidir si es necesario redireccionar el foco y la forma de realizar la intervención y el acompañamiento o continuar bajo la misma línea que se venía manejando. Por otro lado, se tendrá la evaluación final del proceso, en el que se pretende revisar el logro de los objetivos planteados, la cantidad de acciones realizadas según cada línea, los resultados e impactos generados y proponer acciones de mejora para el campo de práctica.

12.4 Técnicas

Como ya he venido mencionando a lo largo del proyecto, este se enmarca en tres líneas de acción, de las cuales, dos de ellas, vivienda y educación, comprenden un gran volumen de actividades muy administrativas, en donde no hay una planeación grande de técnicas, ya que no son necesarias ni pertinentes. Sin embargo, si he desarrollado herramientas para la sistematización de la información de las asesorías realizadas.

Para el caso del grupo de orientación, la técnica principal es el sociodrama, ya que mediante esta, los empleados representan los diferentes tipos de faltas, las ven desde otra perspectiva, se divierten y las interiorizan de una mejor manera.

Para el caso del grupo de mujeres, las técnicas usadas se piensan desde la animación sociocultural y en ese sentido, integra técnicas interactivas y diferentes elementos artísticos que incentiven la creatividad y la disposición de las empleadas. Entre estas técnicas cabe resaltar las cartografías corporales, el análisis de vídeos, la creación de personajes, entre otras.

13. LO ÉTICO Y LO POLÍTICO: PRINCIPIOS PROFESIONALES DESDE EL CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL.

Los principios éticos y políticos que rigen este proceso de práctica, como ya se mencionaba en la concepción del sujeto y en la fundamentación teórica, están altamente vinculados con la forma de relacionarse con el y la otra, como sujetos de derechos, conscientes, autónomos, y con capacidad de pensarse a sí mismos. Esta actuación ética, en trabajo social, “(...) implica una actitud coherente con la palabra y con la acción (...) se construye alrededor de una constante problematización de la realidad social.” (Falla, Gómez y Rodríguez, 2011, p. 199) y es justo allí

donde se conecta con lo político, al verse inmersa la praxis en una disputa y lucha por direccionar los cambios y transformaciones hacia las opciones viables y deseables.

En este sentido, uno de esos principales principios y dilemas ético políticos, están dados por la forma en que se dan las relaciones interpersonales dentro del Proyecto de Aseo de la Fundación Universidad de Antioquia. Y por los mismos valores, que plantea la organización, como parte de la orientación de su accionar, como el trabajo en equipo y el respeto por el nombre de la universidad, que no siempre se ven reflejados en la realidad.

Por otro lado, la fundamentación teórica, del desarrollo a escala humana, el enfoque psicosocial de la metodología y la apuesta metodológica de la pedagogía social, también se convierten en techos para comprender la realidad en términos de la ética profesional, y de la concepción de las relaciones de poder que se dan a nivel de organización, ciudad, país y mundo, que en últimas sería nombrado como esos principios políticos.

Del mismo modo, esta teoría, enfoque y apuesta metodológica, también están en sintonía con los principios y valores que se definen desde el Código de Ética de los Trabajadores Sociales en Colombia (2019). Así, me acojo a los principios de:

- Justicia: dar a cada uno lo que corresponde sin discriminación y reconociendo la diversidad étnica y cultural.
- Dignidad: valor inherente que merece todo ser humano.
- Libertad: autodeterminación y autonomía.
- Igualdad: mismos derechos y oportunidades a todos los seres humanos, sin discriminación de sexo, género, origen, lengua, religión, identidad étnica, orientación sexual y posición política-filosófica.
- Respeto: reconocer al otro y la otra solo por el hecho de ser humanos.

- Solidaridad: intervención en acciones vinculadas a una causa y que se basan en la empatía.
- Confidencialidad: respeto por la privacidad del otro/a.

Los cuales, en varias ocasiones representan “(...) sentimientos contradictorios (...) que están relacionados con los motivos y valoraciones que puedan o no coincidir con los intereses institucionales, con los de los usuarios e incluso con los del profesional.” (Falla, Gómez y Rodríguez, 2011, p. 198) por las mismas dinámicas que se dan en el campo de acción, y que generan reflexiones sobre el quehacer desde el trabajo social, en donde en ocasiones, es necesario “identificar retos, rupturas y continuidades” de acuerdo a las relaciones institucionales, sociales, culturales, económicas y políticas que se dan en la realidad abordada.

Finalmente, otro aspecto esencial desde la apuesta ético política que, asumo, es la búsqueda del cambio social de las realidades y situaciones que se presentan dentro del campo de práctica. Así, como mantener una mirada crítica y reflexiva sobre las relaciones interpersonales y las acciones que se realizan para acompañar a la población.

14. RESULTADOS ESPERADOS

En términos generales los resultados de la práctica están enfocados en varios aspectos. En primera instancia, se espera el desarrollo de varios microproyectos enmarcados en la línea de gestión social, como el desarrollo de las diferentes campañas que se planeen, el trabajo con los supervisores, y el acompañamiento desde los grupos de formación en donde hay ejes temáticos ya pensados.

En segunda instancia, también se espera lograr una mayor estructuración del área, y una amplia caracterización de la población, en donde sea posible determinar las necesidades,

problemáticas y posibles soluciones que los mismos empleados encuentran pertinentes para cambiar estas situaciones-problema. Del mismo modo, esta caracterización de los empleados se refiere a tener una mayor claridad sobre los niveles de escolaridad de los empleados, los lugares de procedencia y los contextos personales relevantes de cada empleado⁶.

En tercera instancia, se espera avanzar en el reconocimiento del área psicosocial, tanto desde los empleados como desde la misma importancia que se le otorga desde la Fundación; avanzar en la sistematización, los materiales de entrega y las rutas de atención a los empleados que quieren continuar con su formación académica y de aquellos que quieren acceder al subsidio de vivienda.

Por otro lado, apuntando a lo explícitamente expresado en los objetivos del proyecto se espera:

1. Haber seleccionado al personal idóneo para la realización de la labor dentro del Proyecto de Aseo de la ciudad de Medellín
2. Haber fortalecido las competencias personales, intrapersonales e interpersonales del personal operativo del Proyecto de Aseo de la ciudad de Medellín.
3. Haber fomentado la formación académica y la cualificación del personal operativo del proyecto de Aseo de la ciudad de Medellín.
4. Haber promovido el acceso a los subsidios de vivienda de Comfama, el FNA e ISVIMED, mediante el asesoramiento y acompañamiento a los empleados del Proyecto de Aseo de la ciudad de Medellín.

⁶ Identificar quienes son víctimas del conflicto armado y en esa medida que tipo de vulneraciones ha sufrido, qué personas vienen del programa de habitantes de calle, las identidades y expresiones de género y si desde allí hay algunas necesidades de acompañamiento, conocer qué personas y quienes vienen de otras regiones de la ciudad y qué los ha motivado a migrar a la ciudad, así como lograr identificar las identidades étnicas y las diferentes culturas que pueden estar convergiendo en el trabajo.

Finalmente, tras haber cumplido con estos objetivos específicos, se espera haber acompañado de forma integral a los empleados del Proyecto de Aseo de la ciudad de Medellín, mediante la generación de su bienestar laboral.

15. EL TRABAJO SOCIAL EN LA FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA BAJO EL CONTEXTO DE COVID-19

Tras la pandemia que se está viviendo a nivel mundial, a causa del Covid-19, el Área Psicosocial del Proyecto de Aseo de la ciudad de Medellín, ha cambiado la forma en que desarrolla sus labores, y con ello la forma en que se da el trabajo social en la fundación.

Así, como se ha podido ver en varias esferas y campos de acción, la intervención social ha tenido que reajustarse a los nuevos desafíos que representa el confinamiento y la crisis sanitaria, ya que, es necesario pensar estrategias que garanticen el distanciamiento social, pero que a su vez, sean acordes al contexto de la persona o el grupo poblacional al que se dirige. En este sentido, la virtualidad ha sido una de las herramientas implementadas, pero que también resulta condicionando la efectividad del acompañamiento y, que pone en evidencia las dificultades de acceso a la virtualidad de varias personas, que no son más que el reflejo de las múltiples crisis sociales, económicas, políticas y culturales, que vive latinoamérica y que afecta principalmente a la población con mayores condiciones de vulnerabilidad, como es el caso de los empleados del proyecto de aseo.

Por ello, el acompañamiento a los empleados, durante este tiempo de pandemia, ha sido un reto constante, para la creatividad, y para el posicionamiento de lo psicosocial, como una de las áreas más importantes para el sostenimiento del proyecto de aseo, ya que, durante este tiempo, el

accionar desde el área psicosocial ha tenido varios momentos, de acuerdo a las necesidades y requerimientos desde la dirección del proyecto.

En primer lugar, el acompañamiento que se venía brindando a los empleados, se suspendió una vez inició la cuarentena obligatoria decretada por el Gobierno Nacional, y así se mantuvo alrededor de dos meses. A partir del 15 de mayo, nuevamente se retoman las prácticas de las trabajadoras sociales y psicólogas que dan vida al área psicosocial, pero en este caso, bajo la modalidad de trabajo en casa y bajo un propósito diferente al que se manejaba, el de documentar el área y los cargos de cada una.

Luego de un tiempo de estar bajo la modalidad de trabajo en casa, se retoman los procesos de selección, las asesorías educativas y de vivienda, así como el grupo de orientación y los procesos de acompañamiento psicosocial al personal operativo.

Bajo este nuevo foco, se han ido buscando las estrategias y herramientas para realizar la mayor cantidad de procesos y gestiones desde la virtualidad y el trabajo en casa, de modo que ni los empleados, ni las practicantes se expongan al Covid-19. Este proceso, ha partido de identificar situaciones, sujetos, circunstancias y recursos, y de reconocer “(...) diferentes realidades subjetivas construidas mediante representaciones y comprensión interna de los hechos, desde perspectivas particularizantes...” (Cifuentes y Camelo, 2006, p. 173) que posibilitan, ampliar los focos temáticos, las líneas de acción y las metodologías implementadas, de modo que puedan abarcar la mayor cantidad de empleados.

De esta forma, se han ido creando estrategias de acompañamiento telefónico, y campañas sobre diferentes temáticas relacionadas con los efectos sociales de este confinamiento, y que son presentadas mediante plegables, vídeos o diferentes materiales entregables, a los cuales se les ha

hecho seguimiento desde casa. A parte de esto, los únicos procesos que se mantienen de forma presencial son los procesos de selección y el grupo de orientación.

3. RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN CUANTI – CUALI

Para hablar de los resultados de la intervención, en el marco de la práctica profesional en la Fundación Universidad de Antioquia, partiremos de definir, qué es un proyecto, ya que, el área psicosocial, en la cual se inscribe la práctica profesional, a su vez se adscribe al Proyecto de Aseo de la ciudad de Medellín.

Así, un proyecto es un instrumento y un espacio de articulación de acciones, que posibilita resolver problemáticas y satisfacer necesidades, en este caso, el de llevar a cabo la limpieza de la ciudad. Para el caso de lo social, un proyecto “(...) lejos de ordenar racionalmente los procesos de la realidad, permite un apoyo técnico al proceso de direccionalidad que tiene la acción profesional.” Y la orientación de las acciones, se redefine constantemente por las mismas variables que presenta la realidad y porque es producto de la interacción entre los actores de la situación abordada. (Rozas, 1998, p. 91) Es decir, que para el caso de la limpieza y la recolección y transporte de las basuras en la ciudad, no se puede pretender que el direccionamiento de las acciones a implementar, al menos desde el área psicosocial, sean uniformes a lo largo de los años, ya que las mismas dinámicas de la ciudad y las relaciones sociales entre los actores (institución, Estado, sociedad civil y empleados) cambia de forma constante, y con ello las necesidades y problemáticas susceptibles de ser intervenidas.

En este sentido, quiere decir que, para la satisfacción del bienestar laboral de los empleados de la Fundación, es necesario ver el proceso de intervención como algo inacabado y que se produce en forma de espiral, ya que hay que pasar constantemente por todos los momentos del método

integrado, desde el diagnóstico, hasta la evaluación de las acciones implementadas. Dicho en otras palabras, es necesario “(...) saber [constantemente] cuál es el verdadero problema sobre el que se orienta la acción profesional traducido en un proyecto de carácter social.” (Rozas, 1998, p. 91)

De tal manera, lo que nos quiere decir esto, es que hay que fundamentar las acciones que se realizan, desde el reconocimiento de los reales problemas y necesidades, vistos desde todos los actores que concluyen en el proceso, y que este accionar no se puede desligar de la teoría y de la evaluación constante de las metas propuestas.

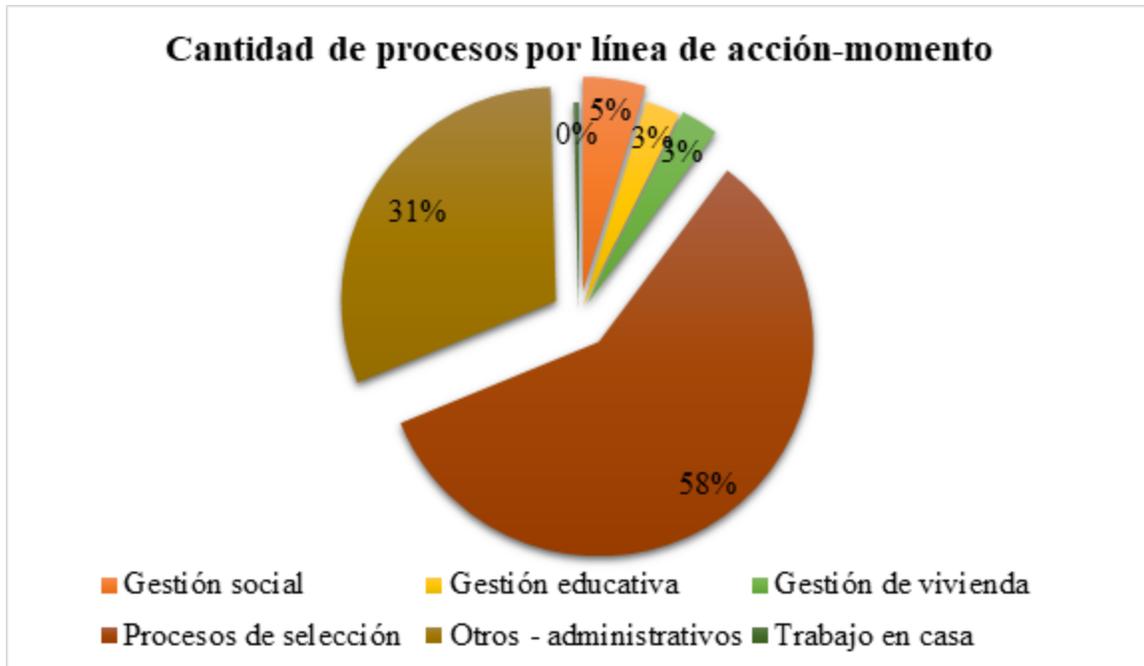
Bajo la luz de esta comprensión conceptual, sobre lo que es y requiere un proyecto, es que en un primer momento, hay que mencionar, que los resultados de la práctica, están condicionados por algo que desde el proyecto de intervención ya se mencionaba, que es un vacío diagnóstico, y una disputa constante por el reconocimiento de la importancia de lo social, más allá del cumplimiento de indicadores cuantitativos, sobre la cantidad de participantes y no, sobre la calidad de la participación y de las acciones implementadas.

En consecuencia, los resultados que se presentan a continuación, están delimitados por las mismas líneas de acción y las estrategias de intervención, con las que ya contaba el área psicosocial. Así, primero presentaré de forma generalizada la cantidad de procesos que se llevaron a cabo y el porcentaje que ocupaba del tiempo en campo, describiendo brevemente cada línea de los procesos que eran más operativos – administrativos, y ante los cuales, los resultados no van más allá de una descripción del dato cuantitativo. En una segunda instancia, se hablará de los procesos sobre los cuales hay una mayor cantidad de información en términos cualitativos, como son de forma generalizada los de la línea de gestión social.

Datos cuantitativos generales		
Línea de intervención	Proceso	Cantidad (repetición)
Gestión social	Grupos de orientación realizados	10
	Grupos de mujeres realizados	7
	Grupo de familia (acompañamiento)	2
	Campañas realizadas	3
	Acopios visitados	7
	Intervenciones psicosociales	25
	Zonas de escucha	4
Gestión educativa	Asesorías de educación	20
	Visitas a Multitécnico	8
	Recepción de certificados educativos	4
Gestión de vivienda	Asesorías de vivienda	31
	Papelería recibida	3
Procesos de selección	Convocatoria para recepción de hojas de vida	1
	Depuración de hojas de vida	600
	Centros de valoración	4
	Entrevistas presenciales	75
	Entrevistas virtuales	24

Otros	Informes mensuales realizados	5
	Informes semanales realizados	20
	Llamadas para campañas virtuales	30
	Kits escolares entregados de Microempresas de Colombia	28
	Documentación entregada a gestión documental	3
	Intervenciones psicosociales planeadas	56
	Grupos de orientación programados	10
	Citaciones para grupo de orientación, intervenciones psicosociales y entrega de kits	204
	Solicitudes montadas a Intranet	14
Trabajo en casa por Covid 19	Documentación del cargo	1
	Documentación de la gestión de vivienda, el grupo de mujeres y de orientación	3
	Taller de salud mental para el personal administrativo de la Fundación Universidad de Antioquia	1

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Como se puede evidenciar en la anterior gráfica, la mayor dedicación, en cuanto a tiempo destinado dentro de los 6 meses de práctica, corresponde a los procesos de selección, que ocupó un 58% del volumen de procesos realizados. Esta relevancia que toma esta línea, está dada principalmente, por la cantidad de hojas de vida depuradas y en términos generales, por la necesidad de contratación de personal, que se dio entre los meses de junio, julio y agosto.

Volviendo a la gráfica, los otros procesos administrativos, son los que se ubican luego de los procesos de selección, con un 31% del tiempo dedicado, el cual tiene mayor relevancia por la programación y citación de los grupos de orientación y de las intervenciones psicosociales, los cuales han sido constantes durante todo el tiempo de práctica y que si lo revisamos a la luz de la percepción y no solo de los números, este apartado, abarca gran parte del tiempo, ya que las acciones que hay que realizar dentro de este suelen ser densas y demandan una amplia dedicación de tiempo, además de que todas las otras líneas requieren de actividades que se vinculan a estos trámites administrativos.

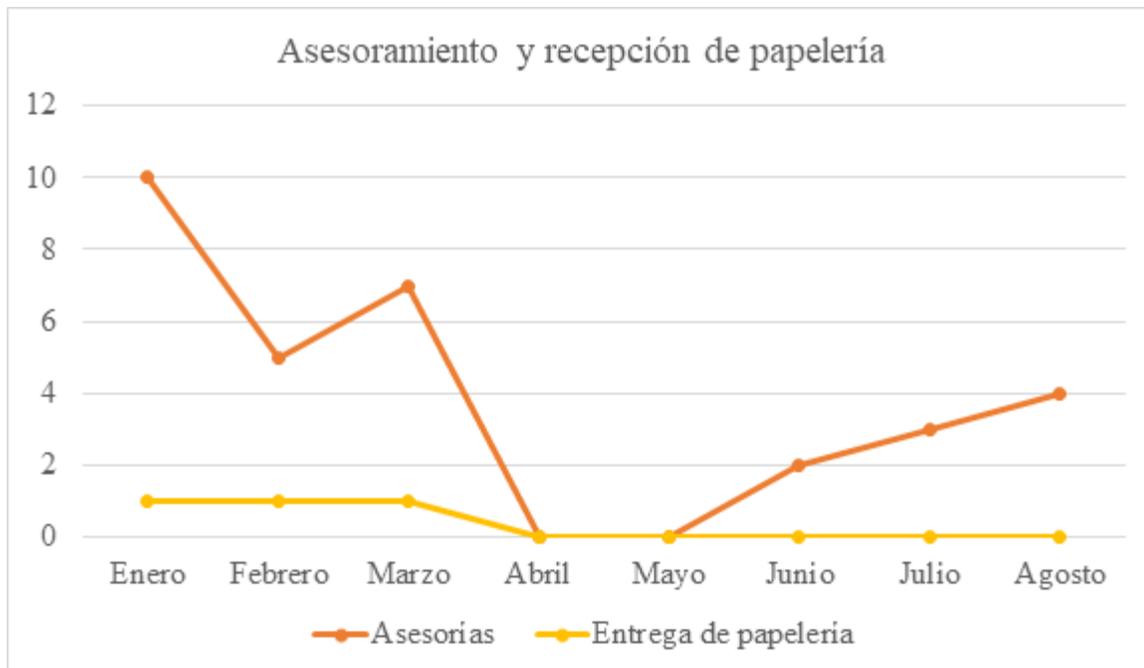
Luego podemos ubicar la gestión social, con un 5% de la gráfica, que se corresponde principalmente, por la cantidad de grupos realizados, en el que se destaca el grupo de orientación, que tiene una gran conexión con los procesos de selección, ya que la programación y realización de este grupo, está dada por el ingreso de nuevos empleados. También, hay que destacar las intervenciones psicosociales, que en total se realizaron 25; el grupo de mujeres, que tuvo un total de 6 encuentros y la programación y realización de 3 campañas enfocadas en todos los empleados. Para el caso de esta línea, si bien es cierto que comprende una menor cantidad de acciones, también coincide con que las actividades que hay que llevar a cabo varios momentos para el cumplimiento de las metas, como es la planeación, la realización de reuniones, y la implementación de lo planeado, lo que demuestra, que esta se convierte en una de las líneas con mayor relevancia, aunque su porcentaje en la dedicación horaria no sea tan alta con respecto a las otras líneas.

Seguida de la gestión social, se ubica la gestión de vivienda y educativa, cada una con un 3% del total del tiempo dedicado, en el que lo que más destaca, es la cantidad de asesorías realizadas para cada línea y que más allá de que se planteen tan solo dos actividades centrales, como son el acompañamiento y el asesoramiento, el desarrollo de estas, requiere más tiempo del que parece, ya que los espacios de conversación sobre estos convenios y opciones de acceso a los subsidios de vivienda, suele tardar en promedio, de unos 15 a 25 minutos. Finalmente, se ubica el trabajo en casa, por el Covid-19, en el último lugar, con un 0% de la dedicación horaria, que vale hacer la claridad, que abarca solamente las actividades que solo se han dado en razón del confinamiento, como son, la documentación del cargo y del área psicosocial y la realización de un taller de salud mental para el personal administrativo de la Fundación. De tal forma, todas las otras acciones que se han realizado durante este tiempo de trabajo en casa, no están abarcadas en este componente, ya que las engloban las otras líneas de acción.

3.1. Línea de gestión de vivienda

El proceso de gestión de vivienda, a lo largo de la práctica, ha sido uno de los aspectos fundamentales, ya que es una responsabilidad que está principalmente a mi cargo. Por ello, para la realización del asesoramiento y acompañamiento a la postulación al subsidio de vivienda, tuve que indagar sobre las ofertas y opciones que brinda cada una de las entidades que son de interés para la Fundación y para los empleados, como es Comfama, el FNA e ISVIMED. Dentro de esto, también tuve que crear un formato, en donde se consignen las personas a las cuales se les ha brindado un acompañamiento y pueda quedar constancia, tanto del estado de su proceso, como de las observaciones que hay que hacer sobre su caso y para estar al tanto de lo que va requiriendo la persona, ya que hay que tener en cuenta, que dentro de un proyecto que maneja tantos empleados, es difícil siempre tener en la memoria a cada persona asesorada.

Por otro lado, es importante destacar que, aunque el acceso a vivienda es uno de los principales intereses de la mayoría de los empleados, es muy poca la proporción de ellos que acuden a las asesorías para obtener un subsidio de vivienda, lo que deja la duda sobre los motivos para que no se acerquen a nuestra área a hacer las consultas necesarias. Finalmente, esto queda mucho más visible en la siguiente gráfica, donde se puede ver la variación de la cantidad de empleados que acudieron a las asesorías y de los que entregaron papelería para su postulación al subsidio de vivienda de Comfama.



Fuente: Elaboración propia

3.2. Línea de gestión educativa

Como se plantea en el proyecto de intervención, la gestión educativa abarca varios aspectos y en relación a estos es que se piensan los resultados sobre este eje. En primer lugar, está la vinculación de los empleados con bajos grados de escolaridad a la validación del bachillerato, en donde este año se lograron graduar 26 OPB y 17 REC y CON, pero no se pudo dar continuidad a una nueva cohorte de empleados matriculados en la validación del bachillerato, en razón de la situación presentada por la pandemia. Por este mismo motivo, no se pudo adelantar un nuevo convenio con la Escuela Empresarial de Educación, ya que todos los procesos y articulaciones se frenaron por el cierre temporal de las instituciones. En segundo lugar, está la promoción de los otros convenios educativos para la formación en técnicas, tecnologías y carreras profesionales, a la cual se le hizo promoción en la campaña “La FUA te acompaña” y mediante la cual se logró hacer la preinscripción de varios empleados que están interesados en acceder a estos convenios

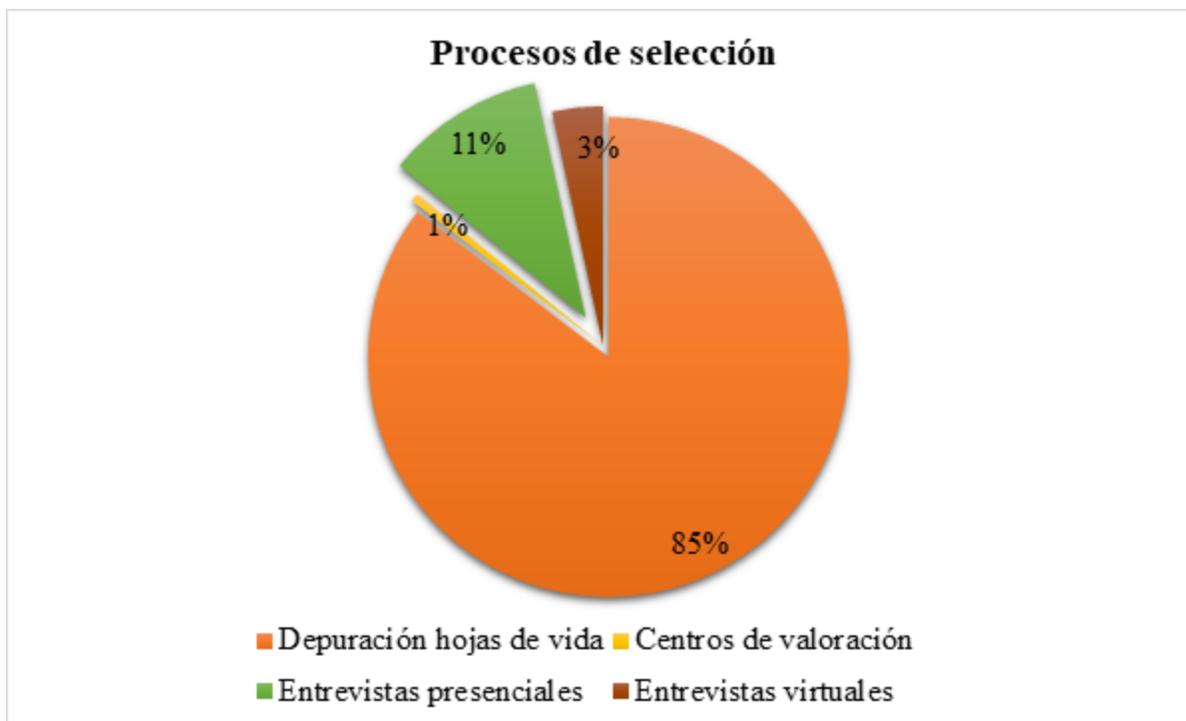
educativos. Adicional a esto, durante este tiempo se dió la vinculación de dos empleados a tecnologías en los convenios educativos que se tienen.

3.3. Línea de los procesos de selección

Como ya se mencionaba previamente, los procesos de selección son los que tienen una mayor demanda de tiempo dentro de la práctica, ya que comprenden un alto volumen de actividades como son, la depuración de las hojas de vida, la realización de las entrevistas y de los centros de valoración.

Dentro de este eje de acción, se presentaron grandes avances a partir de los aportes que se realizó desde trabajo social, como fue la implementación de actividades grupales en los centros de valoración, orientados a observar las capacidades de los candidatos para trabajar en equipo, para establecer una comunicación asertiva y en donde también se puede evidenciar su proactividad y actitud propositiva. Otro de los aportes en esta línea, fue la forma en que se realizan las entrevistas individuales, especialmente, lo que respecta al momento de entrada y presentación del equipo entrevistador, ya que anteriormente no se presentaban, ni generaban un ambiente cómodo, dentro de lo posible, para el desarrollo de la entrevista.

Finalmente, se presenta a continuación una gráfica, que evidencia que la depuración de hojas de vida es lo que más tiempo demanda, y a la vez es una acción que se puede sistematizar y podría dejar mucho más tiempo libre para la realización de entrevistas, centros de valoración y las otras líneas de intervención.



Fuente: Elaboración propia

3.4. Línea de gestión social

De forma generalizada, como se plantea en el tercer objetivo del proyecto de la práctica, el principal interés de esta línea es “Fortalecer las competencias personales, interpersonales e intrapersonales del personal del Proyecto de Aseo de la Fundación Universidad de Antioquia, mediante grupos, campañas y talleres en las diferentes zonas de la ciudad.”

En esta medida, se engloban allí todos los grupos de formación, las campañas y las intervenciones psicosociales, así como las zonas de escucha. Durante este tiempo, las responsabilidades que tenía asignadas en razón de esta línea fueron especialmente, el grupo de orientación, de mujeres y el desarrollo de las campañas.

Sin embargo, también en dos ocasiones acompañé al grupo de familias, y en esa medida conversamos en esas dos sesiones sobre lo qué es una familia y los tipos de familia que encontramos en la realidad, y en cada sesión el promedio de participación fue de 7 personas.

También, realicé un total de 25 intervenciones psicosociales, que son espacios pensados, para establecer compromisos disciplinarios con los empleados que han incurrido en faltas leves o graves. Estos espacios han sido fundamentales, porque permiten conocer la versión de los empleados sobre los reportes disciplinarios que les hacen, e identificar cuáles son sus percepciones sobre sus supervisores.

De igual manera, durante este tiempo realicé cuatro zonas de escucha individual, a mujeres que se acercaron en búsqueda de alguien que les pudiera apoyar y acompañar en las diferentes situaciones que estaban viviendo. Si bien se pueden ver estas atenciones individuales como parte del campo de la psicología, se debe reconocer que desde el trabajo social también se pueden hacer aportes a este campo, ya que, desde la escucha y la activación de redes, se puede proporcionar alternativas y formas de acompañamiento individual.

Grupo de orientación:

En total, se realizaron 10 encuentros del grupo de orientación, distribuidos de la siguiente forma: 2 grupos en enero, 2 en febrero, 2 en marzo, 2 en junio y 2 en julio. Y como ya se planteaba en la descripción inicial, y en el cuadro resumen, para la realización de este espacio, también había que tener en cuenta otras actividades administrativas como la programación y citación del personal que debía asistir a los encuentros.

Este grupo es un espacio de formación y profundización sobre el reglamento interno de trabajo, en donde también se les recuerda a los y las participantes, cuáles son los beneficios que tienen con el área psicosocial, y se les invita a participar de todos los grupos y espacios formativos que se les ofrece y a aprovechar los convenios con los que cuenta la Fundación.

Así, el desarrollo de todas las sesiones fue similar, ya que es la misma temática la que se aborda con cada uno de los empleados que recién ingresan, y ya se tiene una metodología establecida para una mejor apropiación de la información que se comparte en el encuentro que se realiza.

De esta manera, era mediante la técnica del sociodrama, que se hacía énfasis en las implicaciones de cada una de las faltas (leves, graves y gravísimas), al tiempo que posibilitaba una mejor interiorización de lo que deben o no hacer en su cargo, ya que los y las participantes no solo se limitaban a dramatizar la falta que se les asignaba, sino que, presentaban sus dudas y experiencias sobre la situaciones que podrían ser susceptibles de generarles una falta, y querían conocer cómo era la mejor forma de resolverla.

Fotos de algunos encuentros:





Fuente: Fotografías propias

Grupo de mujeres:

Número de encuentros: 7.

Como se mencionaba en el proyecto de la práctica, el trabajo con las mujeres del Proyecto de Aseo, resulta esencial, teniendo en cuenta que ellas corresponden al 34% del personal de todo el proyecto y si miramos el convenio de Limpieza Vial solamente, al que se vinculan ellas al cargo de operarias de barrido, podremos ver, que en ese cargo específico, ellas representan el 57%, de un cargo que a nivel de todo el proyecto corresponde al 60%. Es decir, que este promedio de 510 mujeres, requieren de un espacio de acompañamiento de forma diferencial, partiendo de que históricamente hemos sido el género subordinado, oprimido y violentado, y que en este sentido, es necesario reconocer estas situaciones de desigualdad que nos rodean, y que teniendo en cuenta sus condiciones de vulnerabilidad, es una constante que todas ellas vivan al menos algún tipo de violencia o de condición de desigualdad en su cotidiano.

Por ello, la planeación temática que se tenía pensada para este grupo, estaba enfocada en el empoderamiento femenino; este a su vez se subdividió en cuatro subtemas, de los cuales solo se

pudo abordar el primero, nombrado como la relación sexo-género, ya que los encuentros quedaron suspendidos por la contingencia sanitaria.

Logros:

- Se logró que ellas mismas se cuestionen sobre su papel como mujeres y cómo ellas deben trabajar en su autoestima indiferente de los estereotipos de la sociedad.
- Se logró que ellas diferencien los términos, sexo, género y orientación sexual y que esto se reflejara en el relacionamiento con las personas que se salen de los estereotipos de género y de la heteronormatividad.
- Se logró generar un grupo con fuertes vínculos entre ellas, e intereses por las temáticas que se abordan

Dificultades:

El desarrollo de los grupos de mujeres tuvo varios altibajos y obstáculos por varias razones. La primera es la programación de otras actividades en el lugar y la hora en que se realizaba el grupo y que hacían que se tuvieran que cancelar algunas sesiones, ya que estas nuevas actividades se establecían desde la dirección del proyecto. Por otro lado, otra de las situaciones que afectaba la participación de ellas, es la falta del recurso económico para pagar los pasajes hasta el CEDI, situación que también ponía en evidencia, que el hecho de que estuviera tan centralizado el lugar de encuentro, hacía que ellas encontraran limitaciones para su participación.

Finalmente, la principal afectación para el desarrollo de las otras sesiones fue la contingencia generada por el Covid-19, que hizo que se detuvieran todas las actividades colectivas, y sumando

a esto, la fundación decidió suspender la práctica, razón por la cual no se pudo implementar otro tipo de estrategias, que ayudarán a mantener el vínculo que ya estaba creado al interior del grupo.

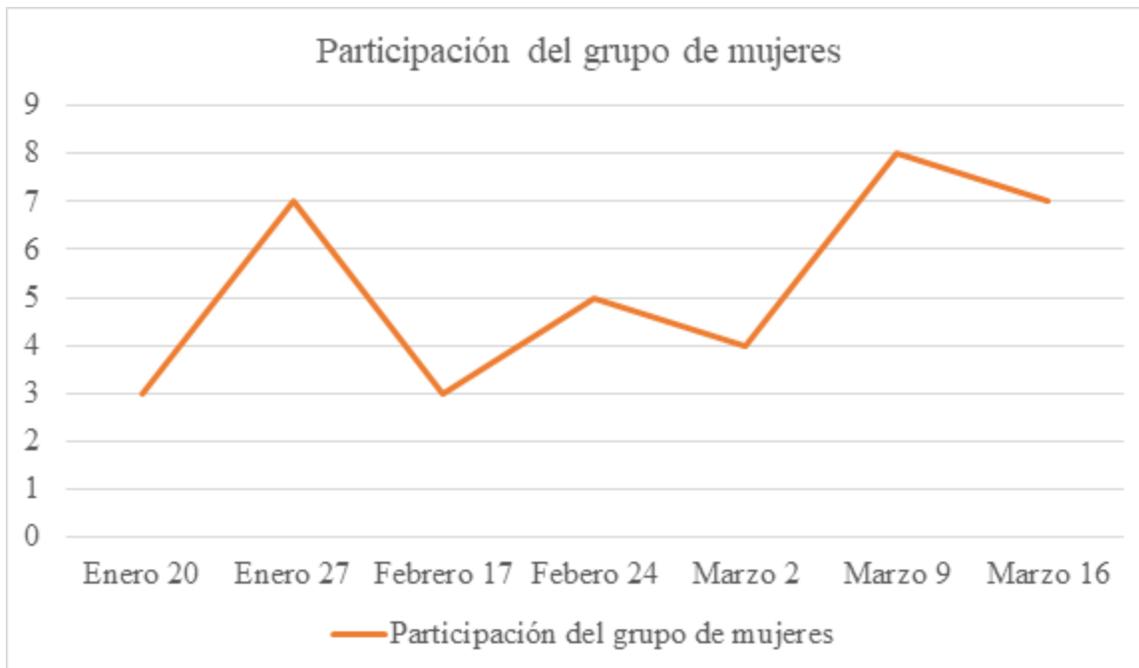
Resumen de los encuentros			
Sesión y tema tratado	Metodología implementada	Descripción del encuentro	Cantidad de participantes
20/01/2020. Presentación del grupo y definición de las temáticas del grupo.	Se realizó una actividad de presentación y de generación de confianza, en el que se profundizó en la vida de cada una y las realidades que viven a diario. Y se realizó la técnica DRP.	Se hizo un diagnóstico rápido participativo, en el que se indaga por los intereses de las mujeres, qué tipo de temáticas quieren abordar y mediante qué metodologías las quieren trabajar. Las temáticas que surgieron fueron: relaciones familiares, roles, empoderamiento femenino, proyecto de vida y relación entre mujeres (sororidad); y las metodologías propuestas fueron: ver películas, hacer actividades lúdicas, bailar, hacer yoga, artes plásticas y diferentes tejidos, uno de ellos, el de mostacilla, lo va a liderar Miladis, una de las operarias.	3
27/01/2020 Autoestima	La silueta	La actividad central fue la realización de una silueta. Cada una de ellas, se debía dibujar cómo cree que es, y al lado derecho debían poner sus cualidades y en el izquierdo sus defectos o debilidades. En medio de esto se fue generando una conversación sobre diferentes temas, como el valor que tenemos como mujeres, cuáles son los estándares de belleza que nos	7

		han impuesto, la real necesidad de cumplir con ellos, así como los diferentes roles que a veces asumimos o nos asignan.	
17/02/2020 Autoestima	La silueta	Se continuó con el tema de autoestima, para lo que se retomó la silueta que ya ellas habían realizado, y en este caso, debían poner qué partes de su cuerpo les gustan, cuáles no les gustan y por qué. Se identificaba que les costaba identificar las partes de su cuerpo que les gustan, ya que están muy marcadas por los estereotipos sociales. Teniendo en cuenta esto, se les hizo énfasis en la importancia de ir trabajando sobre su autoestima y su amor propio.	3
24/02/2020 Sistema sexo – género	Mural de ideas	Se habló sobre lo que para cada una significa ser mujer, poniendo en discusión, que el ser mujer va más allá de lo que nos han dicho que debemos ser, y de lo biológico. También, se hicieron claridades de las diferencias entre sexo, género y orientación sexual. Finalmente, se pusieron ejemplos para demostrar, cómo la autoestima de las mujeres suele ser más baja que la de los hombres, ya que esos mismos estereotipos que se imponen, terminan influyendo en el amor propio de las mujeres.	5
02/03/2020 Sistema sexo-género	Mural de ideas	En este encuentro se continuó con la temática que se venía	4

		trabajando sobre lo que implica ser una mujer, y cuál era la diferencia entre el género, el sexo y la orientación sexual. A partir de la temática abordada surgieron las dudas sobre las personas trans y todos los estereotipos que se han construido frente a la diversidad de género y sexual.	
09/03/2020 Sistema sexo-género	Presentación de vídeos y discusión sobre la temática	Dando continuidad a la temática del sexo, género y orientación sexual, durante esta sesión vimos varios vídeos cortos que explicaban la diferencia entre estos tres términos, y cómo esto, condicionaba el trato que se le asignaba a mujeres, y personas LGTBIQ+. A partir de estos vídeos, surgió la reflexión sobre la necesidad de respetar a cada persona sin importar su orientación o identidad de género. Del mismo modo, cada una de ellas pudo conectar este trato diferencial, no solamente en su cotidiano y condición de género, sino que manifestaron que a nivel de la Fundación, se daba un trato diferente a mujeres y personas homosexuales, lo cual ellas consideraban que no es justo.	8
16/03/2020 Cierre de la temática del Sistema sexo-género	Representación de lo una mujer y un hombre mediante dibujos	Para clarificar y dar cierre a la temática sobre el sistema sexo género, en este encuentro trabajamos una técnica que diseñé pensando en la mejor forma de entender, de forma visible y cercana, la diferencia entre género, sexo y	7

		<p>orientación sexual, además de que era la posibilidad de ellas, pudieran ver que no hay una sola forma de construir el género, especialmente el ser mujer.</p> <p>Así, cada una tuvo que caracterizar una mujer y un hombre, con varios recortes que se les entregaron, con diferentes prendas de ropa, órganos reproductores y tipos de senos. Así, cada una fue pegando los elementos que creían correspondían a cada género, para al final, llegar a la conclusión por sí mismas, de que había muchas formas de ser mujer, así como lo demostraban sus dibujos, y que en últimas no importaba el sexo, en la construcción del género, ya que la ropa ocultaba el órgano reproductivo de cada persona y eso hacía que perdiera relevancia.</p>	
--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Como se puede evidenciar en la gráfica, la participación de las mujeres es muy baja, aun cuando en fue incrementando la asistencia; esto en gran parte, pone una alerta sobre las estrategias que se vienen implementando para abordar temáticas relacionadas con el crecimiento personal y sobre las metodologías que venían implementando las otras practicantes, ya que según se observa en los registros, inicialmente la participación dentro de este grupo era más alta. Aunque, redundando sobre lo ya mencionado, si se tiene en cuenta la relación de la cantidad de participantes, a la cantidad de mujeres que pertenecen al Proyecto de aseo, podremos ver en la siguiente gráfica, que solamente un 2% se interesa por hacer parte de estos espacios. Por otro lado, si tenemos en cuenta las dificultades que se enunciaron previamente, se puede identificar, que el determinante de la participación no solo es el interés, sino el centralismo que se maneja para estos procesos y el desconocimiento de las necesidades de las mujeres y en general de los empleados.

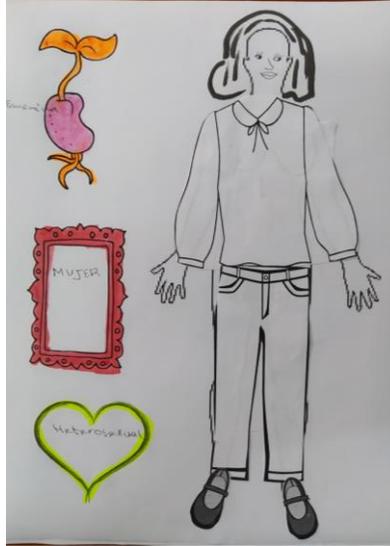
PARTICIPACIÓN EN EL GRUPO DE MUJERES



Fuente: Elaboración propia

Fotos de algunos encuentros:





Fuente: Fotografías propias

Campaña “La FUA te acompaña”:

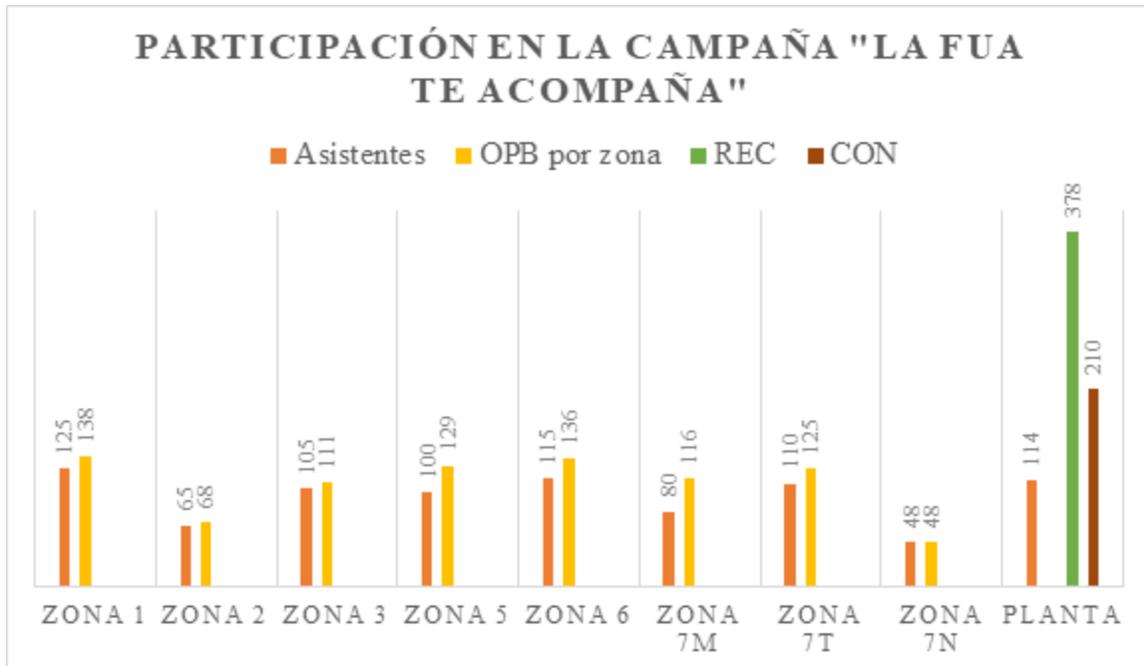
La campaña fue un espacio que se pensó para la visibilización del área psicosocial en las diferentes zonas, esta se llevó a cabo entre el 11 y el 27 de febrero. Se contó con una libreta como material didáctico, que contenía toda la información de los grupos, los convenios educativos y la asesoría para los subsidios de vivienda; se le entregó a cada persona, para que tengan presente y visible todas las formas en que se realiza el acompañamiento y la gestión de su bienestar.

Por otra parte, en cada una de las zonas se trabajaron las temáticas de resolución de conflictos, relaciones interpersonales, y servicio al cliente, los temas que se ha identificado es más importante reforzar con los operarios de barrido para el buen desarrollo de su labor. Esto se llevó a cabo mediante tres actividades, una que se nombró como “Toma té con tus conflictos” en la que se entregaban varios carteles, unos correspondían a problemáticas y otros a soluciones, y a partir de allí se generaba un diálogo sobre cómo habían ellos tramitado esas mismas situaciones y cómo era la mejor forma de resolverlas. Otra actividad se llamó “Mural de ideas” que consistía en poner dos papelógrafos, en uno se ponía situaciones difíciles que han tenido en la prestación del servicio

y en el otro, lo bueno para la ciudad y para ellos de que realicen su labor. Finalmente se realizaba otra actividad que llamamos “el tingo tango de la amistad”, que como su nombre lo indica, se jugaba un tingo tango en donde habían penas relacionadas con el buen trato entre compañeros.

En medio de estas visitas a las zonas, pudimos identificar que cada zona tiene problemáticas diferentes y que es importante hacer mayor presencia en las mismas, para que ellos nos vayan reconociendo y así se pueda generar mayor impacto y participación en todo lo que desde el área psicosocial se realiza.

Por otro lado, se destaca que hubo una participación masiva, hubo un promedio de 100 participantes por zona, excepto en zona 2 y 7N, en donde hay una menor cantidad de operarios y en esta medida, la participación es menor. De igual manera, hay que resaltar que para el caso de la Planta, donde se concentran los Recolectores y Conductores, la campaña no tuvo la acogida que se esperaba, se tuvo que modificar la estrategia, hacia una transmisión de la información más personalizada y el grado de participación fue menor a la esperada, la meta era vincular al menos 150 empleados y solamente llegaron de forma intermitente 114. A continuación, podremos ver en la siguiente gráfica, el comparativo de la cantidad de empleados, versus la cantidad de participantes por zona.



Fuente: Elaboración propia

Logros:

- Se logró visibilizar el área psicosocial y todas las líneas de gestión con las que cuenta el área para el bienestar laboral de los empleados.
- Se logró hacer preinscripciones para los grupos y para los diferentes convenios educativos.
- Se logró brindar la información sobre los subsidios de vivienda y motivar para la consulta individual.
- Se logró sensibilizar sobre la forma adecuada de resolver los conflictos, de prestar el servicio a los usuarios y de tener buenas relaciones interpersonales.

Dificultades:

- En la Planta el desarrollo de lo planeado fue difícil, ya que los empleados no tenían mucha disposición y tampoco tenían conocimiento de que se iba a estar desarrollando esta campaña.

- El tiempo destinado para la visita a todos los acopios fue corta y por lo mismo, fue necesario alargar el cronograma.
- Fue muy poco el tiempo destinado a la planeación y por ello hubo que hacer varios cambios de último momento, ya que las visitas a los acopios se cruzaban con otras actividades que debíamos realizar.

Fotos:





Fuente: Fotografías propias

Campaña sobre Violencia de Género:

Esta campaña sobre la violencia de género y las nuevas masculinidades, se desarrolló entre el 03 y el 14 de agosto, mediante una estrategia virtual en la que se compartió por WhatsApp, un vídeo y unos pósters sobre las temáticas a tratar, además estos mismos materiales se estuvieron reproduciendo en los acopios de cada zona. La elección de este tema, estuvo pensada en razón de la cantidad de feminicidios y casos de violencia de género que se han reportado durante esta cuarentena y sobre los cuales poco se habla, por ello, la finalidad principal, así como con las otras campañas que se estarán realizando de forma virtual, es sensibilizar sobre situaciones problemáticas que han sido una constante por el confinamiento.

De esta manera, con esta campaña se logró hacer llegar la información a la mayoría de los empleados, tanto de Limpieza Vial como de la Recolección y el Transporte. La forma en que se comenzó a hacer el seguimiento de la campaña, fue mediante llamadas telefónicas, en las que se pudo evidenciar que las mujeres tienen una mayor afinidad y apertura al tema, mientras que con los hombres, muy pocos se mostraban sensibles e interesados a que se hable sobre estas problemáticas. Sin embargo, también se pudo evidenciar, que la disposición a reflexionar sobre la violencia de género y las formas otras de ser hombre, estaba altamente relacionada, al menos desde

los hombres, con su previa participación en los grupos de formación. Por otro lado, se cuenta con otra estrategia de seguimiento, que es una encuesta virtual, que los y las empleadas deben llenar, dando cuenta de que les hubiese llegado la información, de la importancia que le ven a hablar sobre estos temas y de que la hayan comprendido.

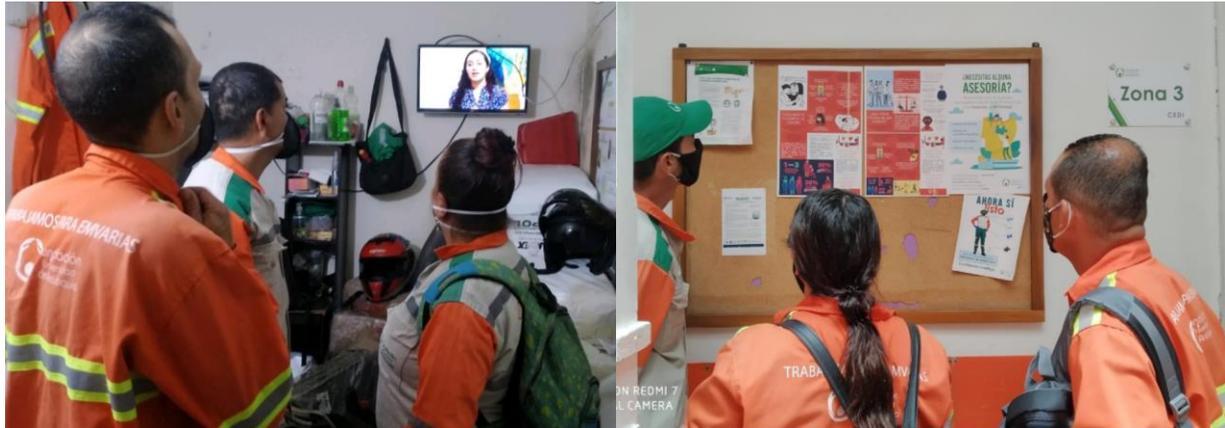
Logros:

- El compartir material con información sobre la violencia de género, es en sí mismo un logro, ya que son temas que nunca se suelen hablar y son muy necesarios en la Fundación, teniendo en cuenta los contextos en los que viven los y las empleadas.
- Se logró sensibilizar a algunos de los sobre la importancia de reconocer las violencias que se pueden ejercer hacia la otra persona y cómo esto se vincula con la masculinidad tradicionalmente aprendida.

Dificultades:

- La difusión de la información y la recepción de la misma fue compleja, ya que muchos de los números telefónicos de los y las empleadas no están actualizados, además de los que no tienen celular.
- Los y las empleadas están muy saturadas de información sobre los protocolos de bioseguridad y el chequeo diario sobre los síntomas del Covid-19, entonces no prestaban tanta atención a la información que se les hizo llegar.

Fotos de algunos empleados recibiendo el material:



Fuente: Fotografías propias

3.5. Cumplimiento de los objetivos:

Objetivo	Cumplimiento del mismo
<p>1. Realizar procesos de selección del personal para nuevo ingreso al Proyecto de Aseo de la Fundación Universidad Antioquia, a los cargos de OPB, REC y CON.</p>	<p>Fueron llevados a cabo los procesos de selección que se planearon, para el ingreso de nuevos empleados a los cargos de OPB, REC y CON, del Proyecto de Aseo de la Fundación Universidad de Antioquia; esto mediante, la depuración de hojas de vida, los centros de valoración y las entrevistas individuales.</p>
<p>2. Fortalecer las competencias personales, interpersonales e intrapersonales del personal del Proyecto de Aseo de la Fundación Universidad de Antioquia, mediante grupos, campañas y talleres en las diferentes zonas de la ciudad.</p>	<p>Han sido fortalecidas las competencias personales, interpersonales e intrapersonales del personal del Proyecto de Aseo de la Fundación Universidad de Antioquia, mediante el grupo de mujeres, el grupo de orientación, las intervenciones psicosociales, las campañas desarrolladas y las zonas de escucha.</p>
<p>3. Fomentar la formación académica y la cualificación del personal del Proyecto de Aseo de la Fundación Universidad de Antioquia, mediante convenios educativos.</p>	<p>Ha sido fomentada la formación académica y la cualificación del personal del Proyecto de Aseo de la Fundación Universidad de Antioquia, mediante el asesoramiento sobre los convenios educativos con los que cuenta la fundación y el acompañamiento a los empleados que estaban realizando su validación del bachillerato.</p>

<p>4. Promover el acceso a los subsidios de vivienda de Comfama, el FNA e ISVIMED, mediante el asesoramiento y acompañamiento a los empleados del Proyecto de Aseo de la Fundación Universidad de Antioquia.</p>	<p>Fue promovido el acceso a los subsidios de vivienda que brinda Comfama, el FNA y el ISVIMED, mediante el asesoramiento y acompañamiento a los empleados del Proyecto de Aseo de la Fundación Universidad de Antioquia.</p>
<p>General: Acompañar de manera integral a los empleados (OPB, REC y COND) que hacen parte del Proyecto de Aseo de la Fundación Universidad de Antioquia, a partir del fomento de su bienestar laboral, mediante la gestión social, educativa y de vivienda.</p>	<p>Se llevó a cabo el acompañamiento integral a los empleados (OPB, REC y CON) que hacen parte del Proyecto de Aseo de la Fundación Universidad de Antioquia, a partir del fomento de su bienestar laboral, mediante la gestión social, educativa y de vivienda.</p>

Fuente: Elaboración propia

4. ACOMPAÑAMIENTO EN EL PROCESO DE PRÁCTICA

4.1. Asesorías Académicas

El acompañamiento por parte de la asesora académica, fue constante y muy oportuno, ya que en los primeros meses de la práctica, los encuentros se realizaban cada ocho días y en estos se realizaba un seguimiento al proceso que se estaba llevando a cabo. A partir del confinamiento, y el consecuente volcamiento al trabajo en casa, las asesorías se comenzaron a realizar, principalmente, por demanda de la estudiante, y en todo momento la asesora, se encontró con la disposición para resolver las dudas que estaban presentes.

4.2. Acompañamiento institucional

El acompañamiento de la Fundación Universidad de Antioquia, fue muy poco, ya que a las dos semanas de haber iniciado la práctica, el encargado del área renunció y hasta el momento, el área psicosocial no ha tenido una persona que lidere, los procesos que desde allí se realizan.

Por esta razón, en el acta de instalación de la práctica, la persona que figura como acompañante institucional es la directora del proyecto, Isabel Patiño Salazar, que es la única profesional social del proyecto. Sin embargo, el seguimiento de la práctica durante un tiempo fue casi nula, y posteriormente pasa a estar a cargo de Luis Miguel Gil Lopera, el profesional de los procesos disciplinarios, y de Camila Restrepo, la ingeniera de procesos del proyecto, los cuales no tienen mayor afinidad y conocimiento del tema, razón por la cual, su papel se limita a establecer puentes de comunicación entre la Fundación y las practicantes.

Finalmente, en los dos últimos meses de la práctica, entra Julian Marín, el psicólogo encargado del bienestar de la Fundación, a realizar un acompañamiento y seguimiento del desempeño de las líneas del área psicosocial, a partir del momento en que él comienza a estar al tanto del proceso, se mejora un poco el direccionamiento del área.

4.3. Encuentros Interinstitucionales UdeA y Fundación Universidad de Antioquia

Los encuentros entre la Fundación y la Universidad fueron tan solo dos, el primero el de la instalación de la práctica, en donde la acompañante institucional llegó tarde y el segundo, en el cierre de la práctica, que está pendiente de realizarse. Más allá de esto, el vínculo entre ambas instituciones, fue casi nulo, y estuvo limitado a la firma de actas de inicio, suspensión, reactivación y cierre.

5. LA INSTITUCIÓN DE PRÁCTICA, SUS RECURSOS Y RELACIONES

Como se planteaba desde el proyecto de intervención, la práctica se inscribe en el Proyecto de Aseo de la ciudad de Medellín, que gestiona la Fundación Universidad de Antioquia. Así, la

Fundación es una entidad sin ánimo de lucro, que se encarga de la operatividad del 80% del aseo de la ciudad. Para la ejecución de este proyecto, cuenta con varias áreas, como es el área psicosocial, que tiene como principal objetivo, el bienestar laboral de los empleados, y llevar a cabo los procesos de selección del personal.

5.1. Los recursos de la Fundación Universidad de Antioquia

La Fundación cuenta con varios recursos materiales, que hacen viable la ejecución del proyecto. Cuenta con varias sedes en las cuales se pueden realizar los encuentros, con los implementos tecnológicos que son necesarios para el desarrollo diario de la labor, como computador, celular con plan, teléfono e impresoras. De igual manera, cuenta con los recursos económicos para garantizar la entrega de materiales y refrigerios, cuando es necesario. Además de que garantiza todos los elementos de papelería que se necesitan.

Su instalación principal, ubicada en el Edificio del Café, a su vez, dispone de varios espacios diferentes a los puestos de trabajo como son, salas de reuniones, sala de lactancia, cafetería, auditorio y una sala creativa, que también sirve de espacio de descanso.

En cuanto al capital humano, la Fundación sí tiene más falencias, ya que al menos en el área psicosocial, no dispone de un profesional que se encargue de liderar el área psicosocial, y por lo mismo las funciones quedan en manos solamente de las practicantes.

5.2. Las relaciones a nivel interno de la Fundación Universidad de Antioquia

Las relaciones a nivel interno de la Fundación, están mediadas por la vinculación a cada una de las áreas de toda la organización y por los proyectos a los cuales pertenece cada una de las personas. Es decir, que los del Proyecto Metro, se relacionan entre ellos, los de gestión humana se

vinculan principalmente con los de su misma área, y así mismo sucede con el Proyecto de Aseo. Más allá de esto, el relacionamiento entre toda el área administrativa, está dada, principalmente en función de las consultas, solicitudes o trabajos que se deban realizar de manera conjunta. De esta forma, las relaciones están enmarcadas en todos los valores que están consignados dentro de su estructura organizacional, en donde resaltan, el respeto, el trabajo en equipo, la voluntad de servicio y la solidaridad y el compañerismo.

En el caso de las relaciones entre áreas dentro del Proyecto de Aseo, se podría decir que la mayoría de los compañeros, también actúan conforme a estos valores institucionales, excepto la directora del proyecto. Además, cabe resaltar que el trato que se brinda a los supervisores y a los operarios, recolectores y conductores, es mucho más autoritario y tosco. Lo cual, genera sentires de inconformidad, principalmente entre el personal operativo, ya que con razón, demandan que se les brinde el trato que esperan de ellos.

6. PRINCIPALES RESULTADOS, APORTES Y DIFICULTADES

6.1. Principales resultados

- Uno de los más importantes resultados, son los análisis y reflexiones en torno a la metodología y las estrategias que se tienen desde el área psicosocial, y en esa medida, una de las conclusiones a las que se llegó, es a que las campañas son las estrategias que generan más impacto, tanto en cantidad de personas alcanzadas, como por la transmisión de información.
- De igual forma, la inserción de las temáticas del sistema sexo género, en el grupo de mujeres, como de la reflexión en torno a la violencia de género y las nuevas

masculinidades, son grandes logros, en términos de la inclusión de un enfoque de género, y de un aporte al empoderamiento femenino.

- La creación de la propuesta de trabajo con los supervisores, es uno de los más grandes avances en cuanto a la ampliación del marco de acción del área psicosocial y de una intervención integral, ya que desde allí se podrá ampliar el impacto sobre el bienestar de los empleados.
- A partir de la campaña “La FUA te acompaña” se logró una mayor visibilidad del área psicosocial y la preinscripción de varios y varias empleadas a los convenios educativos.

6.2. Aportes

- El cambio en el trato y manejo de las entrevistas individuales, fue uno de los cambios que se generaron en este espacio para la selección del personal, ya que se comienza a implementar un trato amable, desde hacer una presentación inicial del equipo entrevistador, hasta, tener un trato cordial durante toda la entrevista.
- Dentro de los centros de valoración, se comenzaron a implementar las actividades grupales, para observar la capacidad de trabajo en equipo, la proactividad, la comunicación asertiva y la actitud propositiva.
- Si bien, en los resultados de la práctica sólo se plantean en relación a las líneas de intervención y a las actividades desarrolladas, es importante destacar que uno de los mayores aportes es el mismo proyecto de la práctica, ya que la misma estructura del mismo, posibilitó que estructurará toda el área psicosocial, desde los objetivos hasta la fundamentación teórica y metodológica de la intervención y el acompañamiento a los empleados del Proyecto de aseo.

- Se generaron varios formatos para sistematizar y consolidar la información, como: las personas condicionadas en las entrevistas, el seguimiento a la gestión de vivienda, los formatos de informe y planeación de los grupos y campañas, el formato de preinscripción a los convenios educativos y a los grupos de formación.
- Una de las grandes apuestas y aportes, fue la implementación del trabajo interdisciplinario, ya que se comenzó a generar vínculos con el área de los procesos disciplinarios, los jefes operativos y con los supervisores para el desarrollo de varias de las estrategias, especialmente, las intervenciones psicosociales y las campañas.
- Finalmente, otro de los aportes fue ordenar la información y la documentación tanto a nivel presencial, en los archivos que se tienen en el edificio del café, como virtualmente, con la estructuración del Drive de las practicantes.

6.3. Acciones de mejora - recomendaciones:

- Compartir con las practicantes que apenas inician su proceso, la documentación del área, de los cargos y los manuales de operaciones de cada convenio, ya que es muy importante que las personas que integran el área psicosocial, tengan un amplio conocimiento del funcionamiento operativo del proyecto, para poder pensar en clave de las funciones que tiene cada cargo (OPB, REC y CON), además que permite un mayor y mejor acercamiento al personal, en la medida en que identificamos cuál es su labor.
- Agrupar en una carpeta todos los proyectos de las anteriores practicantes, para tener conocimiento de lo que ha realizado cada una de ellas y del proceso que han llevado a cabo.

- Teniendo en cuenta la cantidad de empleados que tiene el Proyecto de Aseo y que es un área psicosocial, considero que como mínimo debería haber dos profesionales de planta liderando esta área. Una trabajadora social y una psicóloga.
- Enfocar la mayoría de las actividades de la gestión social, en la realización de campañas, ya que son las que logran abarcar más personal y han evidenciado que generan impacto en los empleados.
- Destinar un día cada mes, para que una psicóloga y una trabajadora social, visiten cada acopio, para brindar asesoría sobre vivienda, los convenios educativos y para propiciar zonas de escucha.
- Redistribuir las tareas asignadas a cada una de las practicantes, para que estas sean mucho más equitativas y permitan que todas estén empapadas de forma generalizada de todos los procesos que se llevan a cabo.
- Realizar reuniones de planeación y seguimiento cada quince días, en donde se pueda revisar cada proceso y planear las estrategias que se van a estar implementando.

6.4. Dificultades:

- Un obstáculo constante para la realización de estrategias de intervención dentro del área psicosocial, es la falta de reconocimiento, de la importancia de lo social para el desarrollo del Proyecto de Aseo. Dado que, este componente solo se está viendo como un valor agregado sin importancia.
- La falta de un profesional a cargo del área psicosocial, representó muchos limitantes en la ejecución de propuestas de intervención, por lo que, no hubo quién canalizara y escalara la necesidad de llevar a cabo ciertas acciones, además de que, generó rupturas en el trabajo

en equipo, por la misma falta de alguien que liderará y unificará las intencionalidades de lo psicosocial.

- La misma contingencia sanitaria representó un limitante para el desarrollo de más campañas que se venían pensando y de la planeación que se tenía para el grupo de mujeres, ya que, ante la necesidad del distanciamiento social, se limitaron las actividades que se podían realizar.
- La alta carga de actividades operativas y administrativas, condicionó de forma constante la dedicación de tiempo a los reales focos de interés de la práctica, como eran la gestión social, educativa, de vivienda y el desarrollo de los procesos de selección.
- La falta de un diagnóstico de las problemáticas, necesidades y acciones viables, y una caracterización de los y las empleadas actualizado. Fue una ancla y limitante para desarrollar otras propuestas de intervención, y para ampliar el impacto que generan las estrategias del área psicosocial.

7. CONSIDERACIONES ACERCA DEL PAPEL Y LOS RETOS DEL TRABAJO SOCIAL EN LA INSTITUCIÓN EN TIEMPOS DE PANDEMIA

Para hablar de los retos y el papel del trabajo social en la Fundación Universidad de Antioquia, y aún más, bajo este contexto de pandemia, es necesario partir de lo que Camelo y Cifuentes (2006) nos plantean, al decir que,

“la intervención implica la elucidación de los datos complejos de una situación o acontecimiento, en tanto aproximación desde un marco comprensivo explicativo de esta situación, o sencillamente, en tanto búsqueda de una secuencia lógica que dé sentido a lo que se presenta como demanda y a su vez plantee la posibilidad de respuesta, a partir de determinados dispositivos para la acción.” (P. 173)

Es decir, que la intervención en Trabajo Social, en tanto acción social, consciente e intencionada, integra una fundamentación teórica, metodológica y una comprensión contextual de la realidad a abordar, que le sirven de asiento para el acompañamiento a la población objeto de la intervención.

En este sentido, el papel del Trabajo Social de la Universidad de Antioquia en la Fundación, es procurar llevar a cabo un acompañamiento y una intervención fundamentada, que parta de una mirada crítica de la realidad, que dialogue con las otras áreas del proyecto de Aseo, y que esté orientado desde una visión horizontal, en donde se dé voz y voto a los empleados, sobre las estrategias que se implementan desde el área psicosocial, para la satisfacción de sus necesidades en el ámbito laboral.

Del mismo modo, es una tarea del quehacer profesional, estructurar de forma constante las estrategias, metodologías y horizontes de sentido que se tienen desde el área psicosocial, por lo que la realidad no es estática y mucho menos lo es el desarrollo de la limpieza de la ciudad, que está atravesado por las dinámicas de sociedad de una ciudad productiva y moderna, como es Medellín, y por las transformaciones que se dan a nivel de región y país, que, en últimas todas estas influyen en la dinámica de ciudad; y la viabilidad e impacto de la intervención, solamente pueden ser garantizadas en la medida que “(...) hay una comprensión rigurosa no solo de la problemática del objeto de intervención, sino también del movimiento particular de los actores, de la interpretación correcta de sus necesidades, intereses y aspiraciones.” (Rozas, 1998, p. 71)

En esta misma línea, se trata de mantener una constante reflexión - acción - reflexión de la praxis, que puede materializarse en la evaluación y seguimiento de los procesos que se llevan a cabo, para poder direccionar el cumplimiento de los objetivos y metas que se tienen desde el área psicosocial.

De igual forma, parte de los retos del quehacer profesional, es garantizar resultados tanto a nivel cuantitativo, como a nivel cualitativo, ya que por la misma mecánica de funcionamiento de las instituciones, de cumplimiento de indicadores, se suele llevar a un segundo plano el real impacto de las acciones implementadas, y con ello, de las estrategias que se utilizan para la transmisión y construcción de las temáticas abordadas; todo esto, en razón de poder cumplir con las metas a nivel cuantitativo, que no necesariamente tienen que excluir el poder apuntar a ambos nortes, el de cumplir con los indicadores y el de generar un real impacto con las acciones implementadas.

Por otro lado, los retos que se han presentado bajo esta crisis sanitaria, han sido la defensa de la vida y la dignidad humana. El reconocer las problemáticas sociales que se han agudizado en este tiempo de pandemia, pero que van más allá de lo visible y, que obedecen a una realidad social de país y latinoamericana, donde esta situación solo está evidenciando las crisis económicas, sociales y políticas, que ya se venían dando en Colombia, y con las cuáles hay que estar jugando entre: conocer y activar rutas de atención, ser sensibles ante todas las problemáticas que se presentan, pero también, de entender que no siempre se pueden generar los cambios y transformaciones que se sueñan, ya que, como ya lo mencionaba, parte de estas situaciones que estamos evidenciando actualmente, no son implicaciones de la pandemia, sino que son problemáticas sistemáticas e históricas, que sólo se agudizan y se hacen más visibles con esta contingencia.

De hecho, parte de estas crisis que se han acrecentado actualmente, confluyen en el Proyecto de Aseo, en donde se puede evidenciar el alto índice de desempleo, a través la cantidad de solicitudes de empleo que llegan a diario; en los casos de violencia que llegan a nuestra área,

mediante las atenciones psicológicas y las zonas de escucha, y en general, por las condiciones de vida adversas en las que se ven inmersos nuestros empleados.

Asimismo, el volcamiento hacia la virtualidad y el trabajo en casa, ha evidenciado varias cosas. Por un lado, que es una buena estrategia para acercarse a las personas y que puede abarcar una gran cantidad de empleados, por otro lado, pone en evidencia el difícil acceso a la conexión a internet y aún más, el acceso a los medios y elementos tecnológicos, de muchas personas, ya que sus ingresos y obligaciones económicas, no dejan espacio para este tipo de necesidades globales de conexión. Y, en últimas, también demuestra la necesidad de crear espacios de apoyo al apoyo, ya que ante estas crisis se genera una sobrecarga sobre los profesionales del área psicosocial, y para un mejor desempeño de la intervención, es deseable encontrar apoyo en otros profesionales.

Finalmente, cabe decir que la activación de redes de apoyo, es una de las apuestas y frentes de acción más necesarios en esta pandemia, en razón de que se hace necesario recurrir a esa gestión social, de articulación con otras instituciones, que posibiliten dar soluciones efectivas y viables a las problemáticas y necesidades de interés común. Además de que, la adaptación a estas condiciones de intervención y acompañamiento, son sin duda alguna, más que un reto, una oportunidad, para reinventarse y poner a prueba la creatividad y la resiliencia, que se necesita para seguirle apostando a la dignidad humana.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Bello, M.N, y Chaparro Pacheco, R. (2011). Unidad 2. El enfoque psicosocial. En, “*Acción sin daño y construcción de paz. 9M El daño desde el enfoque psicosocial*”. Pp. 13 - 28. Bogotá: PIUPC. En: <http://www.bivipas.unal.edu.co/handle/10720/595>
- Bedoya Abella, C. L. (2010) Amartya Sen y el desarrollo humano. *Revista Nacional de Investigación - Memorias. Vol 8, No. 13.* Pp. 277 - 288.
- Busso, G. (2001) *Vulnerabilidad social: nociones e implicancias políticas para Latinoamérica a inicios del siglo XXI.* Santiago de Chile: Seminario internacional “Las diferentes expresiones de la vulnerabilidad social en América Latina y el Caribe.” CEPAL.
- Calderon Hernández, G., Murillo Galvis, S.M, y Torres Narvaez, K. Y., (2003) Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de administración. Vol 16, N. 25.* Pp. 109 - 137.
- Camelo, A. y Cifuentes, R. M. (2006) Aportes para la fundamentación de la intervención profesional en trabajo social. *Revista Tendencias y Retos, N. 11.* PP. 169 - 187.
- Cardoso Cançado, A., Guilherme Tenório, F. y Pereira, J. P. (2019) *Gestión social epistemología de un paradigma.* Ecuador: Casa Editora, Universidad del Azuay.
- Chiara, M. y Di Virgilio, M. (2017) Capítulo 3. Conceptualizando la gestión social. En, Chiara, M. y Di Virgilio, M. (org.) *Gestión de la política social. Conceptos y herramientas.* Pp. 53 - 87. Buenos Aires: Ediciones UNGS.
- Comfama (2020) ¿Qué es el subsidio de vivienda familiar? Recuperado el 13 de julio del 2020. En:

<https://www.comfama.com/contenidos/servicios/Vivienda/Subsidio%20familiar%20de%20vivienda/Definición/definicion.asp#>

Consejo Nacional de Trabajo Social. (2019) *Código de ética de los trabajadores sociales en Colombia y reglamento interno del comité de ética*. Bogotá: Consejo Nacional de Trabajo Social.

Elizalde, A. (2000) Desarrollo a Escala Humana: conceptos y experiencias. *INTERAÇÕES Revista Internacional de Desenvolvimento Local*. Vol. 1, No. 1. Pp. 51-62.

Falla Ramírez, U., Gómez Contreras, S., Rodríguez B, R. (2011) La intervención en lo social y la construcción de un proyecto político del Trabajo Social. *Tabula Rasa*, núm. 15, PP.. 195-219.

Fondo Nacional del Ahorro (2020) *Subsidios y coberturas*. Recuperado el 13 de julio del 2020 en: <https://www.fna.gov.co/vivienda/subsidios-y-coberturas>

ISVIMED (2020) Nuevos desarrollos habitacionales. Recuperado el 13 de julio del 2020. En: <http://isvimed.gov.co/programa/nuevos-desarrollos-habitacionales/>

Jaramillo Londoño, C. (1994) La gerencia social: una alternativa para el sector social. *Revista Universidad EAFIT*. No. 96. Pp. 65 - 72. Obtenido en: <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/issue/view/258>

Kliksberg, B. (1999) Hacia una gerencia social eficiente: algunas cuestiones clave. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*. Vol 44. N. 175. Pp. 15 - 29.

Lagarde, M. (1997) *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Madrid: Cuadernos inacabados.

Max-Neef, M., Elizalde, A. y Hopenhayn, M. (1994) *Desarrollo a escala humana. Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones*. Barcelona: Icaria Editorial, S. A.

- Medina Montañez, M. V., Layne Bernal, B., Galeano Heredia, M.D.P. y Lozada Puerto, C. (2007) Lo psicosocial desde una perspectiva holística. *Revista Tendencia & Retos. N. 12*. Pp. 177 - 189.
- Mondragón Varela, G. y Ghiso Cotos, A. (2010) *Pedagogía social*. Cali: Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano. Universidad del Valle.
- Pizarro, R. (2001) *La vulnerabilidad social y sus desafíos: una mirada desde América Latina*. Santiago de Chile: Serie Estudios Estadísticos, CEPAL.
- Polo de Lobatón, G. (2012) Teoría organizacional para la gerencia humana como factor de desarrollo a escala humana. *Clío América. Año 6, N. 11*. Pp. 52 - 71
- Rozas Pagazas, M. (1998) *Una perspectiva teórica metodológica de la intervención en Trabajo Social*. Argentina: Espacio Editorial.
- Villa Gómez, J. D. (2012) La acción y el enfoque psicosocial de la intervención en contextos sociales: ¿Podemos pasar de la moda a la precisión teórica, epistemológica y metodológica? *El Ágora USB, Vol 2, N. 2*. Pp. 349 - 365.

ANEXOS

17.1 Planeación eje temático del grupo de mujeres.

Eje temático del grupo de mujeres		
	Tema	Subtema
Empoderamiento Femenino	Sistema sexo - género	<ul style="list-style-type: none"> * Qué es el género * Qué es el sexo * Qué es la orientación sexual * Qué es la identidad de género
	Desigualdad de género	<ul style="list-style-type: none"> * Qué es el machismo * Roles de género * Estereotipos de género * Propuesta: feminismo
	Sexualidad (énfasis en que las relaciones deben ser consensuadas)	<ul style="list-style-type: none"> * Cuerpo femenino * Cuerpo masculino * Prácticas sexuales * Anticoncepción * Enfermedades de transmisión sexual.
	Proyecto de vida	<ul style="list-style-type: none"> * Sueños * Qué puedo hacer para lograrlo * Qué personas involucra * Límites y posibilidades para realizar las metas * Acciones en el corto, mediano y largo plazo

Fuente: Elaboración propia

Evaluación y seguimiento	Línea social	Hacer seguimiento mediante la asistencia al grupo y observando cómo van cambiando de acuerdo al paso del tiempo Preguntarles en cada sesión cómo se sintieron ese día y que recomendaciones tienen Preguntarles cada que se termina una temática cómo se sienten con lo trabajado y que recomendaciones tienen	
	Línea educativa	Estar pendiente de los tiempos de cada uno de los estudiantes, ya sea en su validación del bachillerato o de su semestre académico en su programa técnico, tecnológico o profesional Visitas al multitecnico para conversar con su profesor para identificar cómo va cada persona	
	Línea de subsidio de vivienda	Estar revisando mensualmente la base de datos de las personas que se quieren postular o que ya están postuladas, para revisar novedades Preguntar a la asesora de Comfama cómo va el proceso de cada uno de los empleados	
	Línea de procesos de selección	Estar pendiente de la permanencia de las personas que pasan las entrevistas Hacer una base de datos y gráfica donde se pueda evidenciar los motivos de retiro de la persona de la entidad	
	Otros	Revisar mensualmente que papelería esta pendiente de ser enviada a gestión documental Estar pendiente de la asistencia a las intervenciones disciplinarias y en caso de que no se presenten remitirlos a los procesos disciplinarios	
			Según vayan ingresando Según como se vayan programando las intervenciones psicosociales

Fuente: Elaboración propia

17.3 Campaña “La FUA te acompaña”

Medellín, 06 de febrero del 2020

Campaña “La FUA te acompaña”

“Si tú estás bien, tu labor también”

Área Psicosocial

Introducción:

La campaña “La FUA te acompaña”, es una estrategia que ya se había desarrollado anteriormente desde el área psicosocial, para hacer presencia en los acopios y la planta, y en esta ocasión se va a retomar, además, para incentivar en los empleados la participación en todo aquello que les genera bienestar y que desde la Fundación se les ofrece, como son: los grupos de formación en diferentes temáticas para el ser, los convenios educativos, y las opciones de postulación al subsidio de vivienda; además se van a trabajar las temáticas que desde EmVarias se están solicitando, que son: la resolución de conflictos, el servicio al cliente y las relaciones interpersonales.

En esta misma medida, se decide realizar esta campaña del 11 al 21 de febrero, para lograr hacer un grupo de personas que quieran validar el bachillerato en multitécnico y que puedan comenzar lo más pronto posible. Así, como generar una amplia convocatoria e inscripciones a los diferentes grupos: escuela de familias, grupo de mujeres, resignificando mi futuro, grupo de apoyo, grupo de líderes y el coro.

Por otro lado, esta campaña nos permite hacer un diagnóstico de la población con la que se trabaja, cuáles son sus necesidades, sus intereses, qué metodologías les llaman la atención y, por supuesto, identificar qué es necesario priorizar para que ellos estén bien y con ello su desempeño laboral también.

Finalmente, esta campaña se piensa realizar a partir de metodologías participativas, que se promuevan desde la pedagogía social, ya que nos posibilita hacer énfasis de una forma más dinámica, en esas temáticas a trabajar, al tiempo que involucra de forma activa a las personas que participan de las actividades.

Objetivo general:

Visibilizar el área psicosocial del Proyecto de Aseo de la Fundación Universidad de Antioquia y sus diferentes líneas de acción, mediante una campaña que pasará por cada uno de los acopios del convenio con EmVarias.

Objetivos específicos:

1. Promover los convenios educativos que tiene la Fundación Universidad de Antioquia para sus empleados.
2. Promocionar los grupos pedagógicos que tiene el área psicosocial para el crecimiento personal.
3. Sensibilizar a los empleados del Proyecto de Aseo sobre temáticas como la resolución de conflictos, el servicio al cliente y las relaciones interpersonales.

Planeación:

La campaña “La FUA te acompaña” tendrá dos estrategias. Una de ellas serán las actividades divididas por momentos de acuerdo a las temáticas. La otra será la entrega de publicidad sobre los grupos, y los convenios educativos, para esto se propone entregar unas libretas que a su interior tengan toda la información y los números de contacto.

Todas las actividades en los acopios, se van a realizar a partir de dos grupos que conformarán unas bases. Cada grupo comenzará con una temática diferente, ya sea resolución de conflictos o servicio al cliente y serán las practicantes las que roten por ambos grupos para realizar las

actividades pertinentes a cada temática. Cada actividad será desarrollada por una trabajadora social y una psicóloga y cada pareja tendrá a su cargo una temática. Luego de trabajar por grupos, se reunirá nuevamente a todas las personas participantes, para trabajar la última temática en un juego que genere sensibilización y permita hacer un buen cierre de la jornada.

Teniendo en cuenta que la metodología propuesta es dinámica, participativa y que está pensada desde la pedagogía social, las actividades irán acompañadas de espacios de reflexión donde se resalta ese aspecto simbólico que está inmerso en la actividad y que se relaciona con la temática a trabajar.

Actividades según la temática:

Temática	Actividad	Materiales	Responsable
Dinámica rompehielo y de presentación	<p>→ Presentarse diciendo el nombre y una fruta</p> <p>→ Presentarse haciendo una figura con el cuerpo y diciendo el nombre</p>	No se requieren materiales	Todo el equipo psicosocial
Resolución de conflictos	<i>Toma té con tus conflictos:</i> se va a dividir el grupo en dos, unos van a tener unas problemáticas pegadas en la espalda que se presentan de forma cotidiana en su labor y otros que van a tener la solución en sus manos a esta problemática.	<p>→ 50 cordones largos</p> <p>→ 50 cartulinas por cuartos</p> <p>→ Impresiones con las soluciones</p>	Isabel y Laura

<p>Relaciones interpersonales</p>	<p><i>Tingo tango de la amistad:</i></p> <p>En esta actividad se van a unir todos los participantes, y vamos a jugar tingo tango con un paquete que va a tener diferentes envolturas y cada envoltura va a estar relacionada con una pena que puede ser individual o grupal. Estas penas serán: 1. dibujar un 8 con la nalga 2. elegir dos compañeros que se abracen 3. todos tienen que decirle una cualidad al compañero de la derecha y la izquierda 4. sacar un compañero a bailar 5. hacer una espiral humana.</p>	<ul style="list-style-type: none"> → 60 papeles iris → Cinta gruesa → 8 paquetes de gomitas por 100 → Impresiones con las penas 	<p>Todo el equipo psicosocial</p>
<p>Servicio al cliente</p>	<p><i>Mural de ideas:</i> situaciones difíciles que se presentan a diario en su labor pegarlas en un mural, y hacer otro mural donde exponen lo positivo para ellos mismos y para la ciudad, de que realicen su labor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> → 20 paquetes de NOTAS POR 100 → 40 pliegos de papel craft → 100 lapiceros → 2 cintas gruesas 	<p>Valentina y Viviana</p>

Fuente: Elaboración propia

Cronograma:

Zona	Cantidad de participantes	Fecha	Horario	Lugar
Zona 7 noche	48	Martes 11 de febrero 2020	8 PM	CEDI
Zona 7 mañana	116	- miércoles 12 de febrero 2020 - martes 18 de febrero 2020	2:30 PM	CEDI
Zona 1	138	Jueves 13 de febrero 2020	2:30 PM	Sede Comunal La Piñuela. Cra. 50 # 86 - 07
Zona 6	136	Viernes 14 de febrero 2020	2:30 PM	Barrio Trinidad, Casa de la cultura, diagonal a la metrosalud Cra 65D # 27 -
Zona 7 tarde	125	- lunes 17 de febrero 2020 - lunes 24 de febrero 2020	11 AM	CEDI

Zona 3	111	- viernes 14 de febrero 2020 - viernes 21 de febrero 2020	5:00 AM	CEDI
Planta	REC: 378 CON: 210	Miércoles 19 de febrero 2020	Todo el día	Planta
Zona 2	68	Jueves 20 de febrero 2020	2:30 PM	Sede Comunal Neiva 80 CII 104 # 72A - 16
Zona 5	129	Viernes 21 de febrero 2020	2:30 PM	Parque del Poblado CII 11A # 42 - 05
Parques	26	Se vinculan según la zona que les quede cerca		

Fuente: Elaboración propia

Entregables para personal:

Libreta: se propone crear una libreta en la que se tenga recordatorio de los grupos, y de los convenios educativos; además les permite tener apuntes y generar sentido de pertenencia con su labor. Estas libretas, también serán una forma de hacer difusión de los programas del área psicosocial. En promedio se solicitan unas 1000 libretas.

Refrigerio: Se propone entregar refrigerios pequeños como incentivo para que las personas participen de las actividades, teniendo en cuenta que la mayoría de los grupos se realizan posterior

a su jornada laboral. En promedio se solicitan 796 refrigerios para estas dos semanas, diferenciados así:

Para zona 1, se solicitan 100 refrigerios

Para zona 2, se solicitan 60 refrigerios

Para zona 3, se solicitan 80 refrigerios

Para zona 5, se solicitan 80 refrigerios

Para zona 6, se solicitan 100 refrigerios

Para zona 7M, se solicitan 80 refrigerios

Para zona 7T, se solicitan 80 refrigerios

Para zona 7N, se solicitan 40 refrigerios

Parques, se solicitan 26 refrigerios

Planta, se solicitan 150 refrigerios

17.4 Documentación del cargo

Cargo: Practicante Trabajo Social

Objetivo del cargo: Apoyar el Área Psicosocial del Proyecto de Aseo de la ciudad de Medellín, mediante la gestión social, educativa y de vivienda. Esto, buscando el bienestar laboral de los colaboradores de la fundación.

Cargos que supervisa: No aplica

Funciones

1. Acompañamiento a la gestión social

- 1.1. Realizar la planeación de las actividades y temáticas del grupo de mujeres
- 1.2. Programar el grupo de orientación cada que hay ingreso de nuevos colaboradores
- 1.3. Llamar a los colaboradores que deben participar del grupo de orientación, para confirmar su asistencia

- 1.4. Dirigir el grupo de mujeres, tomando los registros fotográficos y llevando la asistencia
- 1.5. Dirigir el grupo de orientación, tomando registros fotográficos y llevando la asistencia
- 1.6. Crear y estar pendiente de los materiales que se necesitan para el grupo de orientación y el grupo de mujeres
- 1.7. Apoyar la planeación y ejecución de las campañas que se realizan cada tres meses

2. Acompañamiento a la gestión de vivienda

- 2.1. Brindar asesoría sobre la postulación al subsidio de vivienda de Comfama, el Fondo Nacional del Ahorro -FNA- e ISVIMED
- 2.2. Recibir la papelería para la postulación de vivienda a Comfama
- 2.3. Acompañar a los colaboradores del proyecto en las visitas de la asesora de Comfama
- 2.4. Estar al tanto del estado de la solicitud de los colaboradores que se han postulado al subsidio de vivienda de Comfama
- 2.5. Estar atenta a las convocatorias para los subsidios de vivienda del FNA e ISVIMED

3. Acompañamiento a la gestión educativa

- 3.1. Conocer cada uno de los convenios educativos y la oferta de programas que tiene cada entidad
- 3.2. Hacer seguimiento a los colaboradores que están estudiante bajo alguno de los convenios de la Fundación, así, como de observar el cumplimiento por parte de la entidad académica
- 3.3. Brindar asesoría sobre los convenios educativos que tiene la Fundación y los programas que ofrece cada entidad
- 3.4. Estar al tanto de otras entidades educativas con las cuales se pueda llevar a cabo un convenio

4. Apoyo en los procesos de selección de personal

- 4.1. Apoyar los centros de valoración, haciendo análisis de cada uno de los participantes, y llevando a cabo las actividades grupales que se implementan para observar el trabajo en equipo
- 4.2. Diseñar las actividades grupales que se realizan en los centros de valoración

4.3. Realizar entrevistas individuales en los casos que sea necesario

5. Ejecución de actividades administrativas

- 5.1. Enviar las autorizaciones de deducción de nómina y las intervenciones psicosociales a gestión documental
- 5.2. Montar solicitudes de solicitud de refrigerios en la intranet
- 5.3. Organizar las listas de asistencia y toda la documentación del área psicosocial
- 5.4. Consolidar todo el informe del área psicosocial
- 5.5. Poner las evidencias (fotos y asistencias) en la carpeta Aportes
- 5.6. Hacer entrega de los kits escolares y los diferentes obsequios que lleguen de algunas entidades aliadas
- 5.7. Brindar atención mediante el celular del área psicosocial
- 5.8. Solicitar las bases de datos de RYT y OPB con horarios y zonas asignadas, cada que hay personal de nuevo ingreso

6. Apoyar las intervenciones psicosociales

- 6.1. Programar las intervenciones psicosociales y poner toda la información en las diferentes bases de datos
- 6.2. Hacer las llamadas a los colaboradores para las citaciones a las intervenciones psicosociales
- 6.3. Llevar a cabo algunas intervenciones psicosociales

17.5 Documentación área psicosocial

DOCUMENTACIÓN COMPONENTES GESTIÓN SOCIAL

GRUPO DE MUJERES

- 1. OBJETIVO:** Promover el empoderamiento femenino y el mejoramiento de las relaciones interpersonales e intrapersonales de las mujeres que hacen parte del Proyecto de Aseo de la ciudad de Medellín.

- 2. ALCANCE:** El grupo de mujeres inicia desde la promoción de este en la inducción, el grupo de orientación y en las diferentes campañas que se realizan durante el año en todas las zonas. Y finaliza cada año, con la certificación de participación que se entrega a cada operaria que estuvo vinculada al grupo.

3. DEFINICIONES:

Empoderamiento femenino: Se trata de que las mujeres asuman el poder sobre sus vidas y sobre todas las situaciones que las afectan, como su economía, su participación, su vida social, su empleo, sus relaciones familiares y sexo-afectivas.

Se parte del reconocimiento de las condiciones de desigualdad ante las cuales se han visto inmersas las mujeres de forma histórica y por lo mismo este proceso de empoderamiento, lo que hace es reforzar y desarrollar capacidades, estrategias y promover un mayor protagonismo y liderazgo por parte de las mujeres.

Parte de este proceso, implica una reeducación para adquirir una mirada crítica y fundamentada, sobre la forma en qué se han dado las relaciones de género históricamente, en donde se pone a las mujeres en un papel de inferioridad y por lo mismo, parte de lo que se hace es trabajar sobre el reconocimiento de sí misma.

En este sentido, es importante resaltar otros términos que son importantes dentro del empoderamiento femenino como: **1. Género**, que hace referencia a esa identidad que se construye individual y socialmente sobre lo que es ser mujer y ser hombre. Este a su vez está relacionado con las funciones y características que se suele asignar a cada uno. **2. Igualdad de género**, que busca condiciones más equitativas entre estas construcciones sociales sobre lo que es ser hombre y mujer, en donde generalmente las mujeres están en un lugar de subordinación. Entonces, esta igualdad de género lo que pretende es que desaparezca esta brecha y zona de privilegios que suelen tener los hombres y que se establezcan relaciones y condiciones dignas entre los géneros, sin que se basen en estas construcciones sociales desiguales. **3. Estereotipos de género**, son aquellas construcciones sociales que se reproducen mediante la cultura y la familia, en donde se asigna socialmente unos roles a hombres y mujeres y que no permite que exista otro tipo de roles y formas de relacionarse. En esa medida, específica, por ejemplo, que los hombres son quienes se tienen que encargar del sustento económico y de la vida social, y que las

mujeres se deben encargar de las labores del hogar y del cuidado. Por tanto, cuando alguien no corresponde con este estereotipo es estigmatizado.

Relaciones interpersonales: Hace referencia a las asociaciones y conexiones que se generan entre dos o más personas, y que suelen estar basadas en aspectos y espacios en común, lazos de amistad, familiares, de trabajo, sexo-afectivas, entre otro tipo de lazos. Así mismo, suelen estar mediadas por la comunicación tanto verbal como no verbal de emociones, sentimientos y experiencias.

Relaciones intrapersonales: Es la relación que tiene cada persona consigo misma y el diálogo interno que ocurre constantemente en la cabeza de cada persona. Esta implica el reconocimiento de emociones, conductas, reacciones, formas de pensar y en general todo lo que engloba la mente y el ser humano.

- 4. CONTENIDO:** El grupo de mujeres se realiza cada semana, los lunes a las 3 PM y cuenta con una metodología interactiva, muy desde la pedagogía social, por lo que los encuentros propician la participación de las operarias y generación de una reflexión conjunta.

Para la realización de este grupo se cuenta con una planeación de temáticas a trabajar y por lo tanto antes de cada sesión, se debe hacer la preparación metodológica y temática del encuentro, se debe hacer la solicitud de los refrigerios y de los materiales que se requieran para la realización de este.

Durante el encuentro se desarrolla la planeación previa, presentando la temática establecida para ese día y se toma la asistencia que luego deberá ser escaneada y montada en el Drive.

GRUPO DE ORIENTACIÓN:

- 1. OBJETIVO:** Profundizar con los empleados de nuevo ingreso, sobre los riesgos laborales, el reglamento interno y el acompañamiento que brinda el área psicosocial del Proyecto de Aseo de la ciudad de Medellín.

- 2. ALCANCE:** El grupo de orientación tiene su punto de inicio desde la citación del personal para que asistan al grupo de orientación y finaliza cuando ese grupo de empleados ha cumplido con los tres encuentros planeados.

3. DEFINICIONES:

Reglamento interno: Este reglamento hace referencia a los diferentes tipos de faltas, leves, graves y gravísimas que establece la Fundación Universidad de Antioquia para los colaboradores del Proyecto de Aseo de la ciudad de Medellín.

4. CONTENIDO:

El grupo de orientación tiene el propósito de reforzar el reglamento interno de trabajo, los riesgos laborales y recordar la gestión que se realiza desde el área psicosocial del Proyecto de Aseo. Este grupo solo se realiza cada que hay personal de nuevo ingreso y tiene una duración de 6 horas, que se reparten en 3 encuentros de 2 horas cada uno. Un encuentro se lidera desde el área psicosocial y los otros dos los realiza el área de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST-.

Actividades:

- 1.** Una vez se realiza la inducción del personal, se deben solicitar las bases de datos de Recolección y Transporte -RYT- y de Limpieza Vial -LV- a los encargados de la asignación de turnos. Esto para verificar cuáles son los horarios y zonas asignadas a cada uno de los nuevos colaboradores, para así tener en cuenta en qué horario se debe citar a este personal.
- 2.** Cuando ya se cuenta con toda la información de las personas que deben asistir al grupo de orientación, se debe proceder a hacer la programación en el documento nombrado “Grupo de orientación (Año)” en donde ya está especificado el tipo de información que se requiere y desde donde se puede hacer seguimiento a la asistencia de cada uno de los colaboradores. Además, como parte de esta tarea, está hacer la solicitud del auditorio de la Fundación, ubicado en el edificio del café, y la solicitud de los refrigerios para estos días.

3. Cuando ya se ha hecho la programación del grupo, se comienza a hacer la citación mediante llamada telefónica, mensaje de texto, whatsapp o mediante los supervisores.
4. Momentos antes del grupo de orientación se debe organizar todo el material que se va a usar durante la jornada, como toda la información de las entidades con las que se tiene convenio, los plegables sobre el reglamento interno de trabajo, la lista de asistencia y los refrigerios.
5. La realización del grupo se parte en dos momentos, el primero se enfoca en la profundización en el reglamento interno de trabajo mediante la dramatización de varias faltas y la posterior tertulia sobre estas dramatizaciones, y la segunda parte se centra en hablar sobre los tres tipos de gestión del área psicosocial y entregar varios desprendibles con esta información resumida.
6. Finalmente, luego de finalizadas las tres jornadas, se consignan las asistencias en la base de datos donde se programan los grupos de orientación y se escanean y se suben las listas de asistencia a la carpeta de Scanners de Google Drive.

5. REQUERIMIENTOS:

- Para realizar un nuevo grupo de orientación se debe contar mínimamente con 7 personas y hasta que no se finalice con ese grupo no se puede dar inicio a uno nuevo.
- Se debe concertar con SST las fechas en las cuales se puede programar los grupos de orientación.
- Se debe hacer la solicitud del auditorio del Edificio del Café cada semestre, en los horarios en los que se suele realizar el grupo que es los martes de 10 a 12 AM y 3 a 5 PM
- Hay que estar pendientes de hacer la solicitud de los refrigerios tanto del día que está a cargo el área psicosocial, como el día en que está a cargo SST.

DOCUMENTACIÓN COMPONENTES GESTIÓN DE VIVIENDA

- 1. OBJETIVO:** Brindar asesoría y acompañamiento a los colaboradores del Proyecto de Aseo de la ciudad de Medellín, que se quieran postular a las distintas entidades que ofrecen subsidio de vivienda, como el FNA, ISVIMED y Comfama.
- 2. ALCANCE:** La gestión de vivienda comienza desde la divulgación, en las inducciones, el grupo de orientación y las campañas que se realizan en todas las zonas con el personal operativo, y finaliza en el seguimiento que se hace a las personas que están a la espera de salir beneficiados por este subsidio de vivienda de Comfama. Con el FNA y con ISVIMED solo se brinda la información y ya ellos se deben encargar de ir a la entidad a iniciar el proceso.
- 3. DEFINICIONES:**

Subsidio de vivienda: Es un aporte en dinero o en especie que otorga el Estado, mediante diferentes entidades como las Cajas de Compensación Familiar, algunos bancos, especialmente el Banco Agrario, las entidades territoriales y el Fondo Nacional de Vivienda (FONVIVIENDA). Este puede ser usado para la adquisición de vivienda nueva, usada, para construir en un lote o para realizar mejoras en la vivienda que ya se posea. Los montos varían cada año y se otorgan según cada caso.

Asesoría: Es un espacio en el que se brinda toda la información sobre la postulación al subsidio de vivienda de Comfama, ISVIMED y el FNA, especificando los requisitos y la papelería necesaria. Esta se puede realizar de forma presencial o mediante llamada telefónica y se revisa el caso particular de cada persona.

Acompañamiento: Es el seguimiento que se hace a las personas que ya iniciaron su proceso de postulación al subsidio de vivienda de Comfama, por lo tanto, se verifica cuál es el estado de cada empleado.

Postulación: Es el proceso mediante el cual los colaboradores del proyecto, entregan toda la papelería para entrar a concursar por dichos subsidios de vivienda.

4. CONTENIDO:

ACTIVIDADES QUE SE REALIZAN:

La gestión de vivienda, como el objetivo lo describe, lo que pretende es acompañar al personal operativo del Proyecto de Aseo de la ciudad de Medellín en el acceso a su vivienda propia, en este caso, presentándoles las entidades que ofrecen subsidios de vivienda y estando al tanto de su proceso de postulación.

Por lo mismo, una de las primeras actividades que es necesario realizar, es la divulgación con el personal operativo del Proyecto de Aseo de la ciudad de Medellín, de este asesoramiento y acompañamiento que se brinda desde el área psicosocial. Esto se hace en tres espacios, el primero en la inducción al personal de nuevo ingreso, el segundo es en el grupo de orientación y el tercero en las campañas que se realizan al menos tres veces al año

La segunda actividad es contactarse con la asesora de Comfama, que es quien especifica las fechas hasta las que se puede entregar la papelería. Para el caso de las otras entidades, como ISVIMED y el Fondo Nacional del Ahorro -FNA-, es necesario estar pendiente en las páginas de estas entidades, para conocer las fechas entre las cuales habrá convocatoria para recibir papelería, para los diferentes tipos de subsidios que ofrecen.

De allí en adelante las acciones están enfocadas al asesoramiento, que puede ser realizado de forma presencial o mediante llamada telefónica, y en el que se procura brindar la información sobre los requisitos y la papelería requerida para acceder a estos subsidios, y en el que se revisa el caso particular de cada colaborador que está interesado en la adquisición de la vivienda.

Cuando la elección del colaborador es enviar la papelería a Comfama, se hace la recepción de los documentos y la respectiva entrega de estos a la asesora de la Caja de Compensación Familiar, para que ella se encargue de iniciar el proceso de postulación. Una vez el colaborador ya está en este proceso, se hace seguimiento al estado de su postulación y en caso de que salga beneficiado, se procura velar porque acceda a una vivienda en el tiempo establecido por la entidad.

ENTIDADES:

ISVIMED: Esta entidad cuenta con un programa para el apoyo a la adquisición de vivienda que los nombran como “Desarrollo Habitacional”, los cuales están pensados principalmente en las personas en condiciones de vulnerabilidad. Como lo enuncia la entidad.

¿Qué queremos con este programa?

Queremos cambiar el modelo de vivienda social aplicado en la ciudad, generando vivienda con calidad humana, es decir, aquella que genera sentido de pertenencia entre sus habitantes, que trasciende la funcionalidad e incluye parámetros arquitectónicos y urbanísticos de accesibilidad, sostenibilidad e integralidad. La generación de vivienda a gran escala estará acompañada de movilidad, educación, salud, seguridad y comercio, entre otros servicios.

Vivienda Nueva

Comprende la gerencia de proyectos habitacionales de vivienda nueva dirigidos a población en déficit cuantitativo y a la clase media. Los proyectos podrán ser generados a través de alianzas estratégicas.

Gestión del suelo para vivienda social

Consiste en el análisis, la revisión y el diagnóstico de los suelos aptos para el desarrollo de proyectos y programas de vivienda de interés social en la ciudad, considerando las disposiciones del Plan de Ordenamiento Territorial respecto a los instrumentos de planeación, gestión y financiación urbana.

Fomento a la autoconstrucción e iniciativas comunitarias (OPV)

Dirigido a incentivar los procesos de autogestión del hábitat mediante el acompañamiento técnico y social a las organizaciones populares de vivienda u otras iniciativas comunitarias, para la cualificación de los procesos organizativos, la asignación de subsidios y la experimentación y desarrollo de tecnologías aplicadas a la vivienda. La cuantía del SMV podrá ser de hasta 23 SMLMV.

Requisitos para postularse al Subsidio Municipal de Vivienda (desde lo social)

- Tener conformado un hogar donde el jefe sea mayor de edad.
- El hogar deberá acreditar ingresos iguales o inferiores a dos (2) SMLMV.
- El jefe de hogar, deberá acreditar residencia en el municipio de Medellín por un periodo no inferior a los últimos seis (6) años.

- Acreditar los recursos para consolidar el cierre financiero requerido para la adquisición de la vivienda nueva.
- No contar con asignación de subsidio de vivienda por parte de una entidad del orden nacional, departamental o municipal.
- No contar con una vivienda en el territorio nacional.

Modalidad del subsidio: El subsidio podrá ser aplicado en vivienda nueva.

Comfama:

¿Qué es el subsidio familiar de vivienda?

De acuerdo con la normatividad del Gobierno Nacional, las Cajas de Compensación Familiar deben constituir Fondos de Vivienda de Interés social (FOVIS), para otorgar aportes en dinero a sus afiliados como un complemento al ahorro para la adquisición de vivienda nueva, construcción en sitio propio (lote o terraza) y mejoramiento de las condiciones básicas de una Vivienda de Interés Social, escogida dentro de los proyectos declarados elegibles.

De acuerdo con la normatividad del Gobierno Nacional, El Subsidio Familiar de Vivienda es un aporte en dinero, que se otorga por una sola vez al beneficiario, sin cargo de restitución, que constituye un complemento del ahorro y/o los recursos que le permitan adquirir, construir en sitio propio, o mejorar una vivienda de interés social.

Pasos para el registro al Subsidio familiar de vivienda

El Gobierno Nacional creó el Sistema Unificado de Subsidio Familiar de Vivienda, que está compuesto por tres registros: dos en los que deben estar incluidas las familias solicitantes y uno de los proyectos habitacionales.

Registro único de ahorradores

Los ahorros constituyen un recurso muy importante a la hora de comprar, mejorar o construir un inmueble, si deseas postularte con ahorro, puedes certificarlo solo en las siguientes modalidades:

- **Ahorro programado:** cuenta de Ahorro Programado para la vivienda en uno de los establecimientos de crédito vigilados por la Superintendencia Bancaria, Cooperativas de ahorro y crédito multiactivas e integrales con sección de ahorro y crédito, autorizadas por la Superintendencia de la Economía Solidaria.

- **Ahorro en modalidad de aportes periódicos:** también se realizará en fondos comunes especiales administrados por Sociedades Fiduciarias cuya finalidad específica es que sus aportantes adquieran vivienda.
- **Fondos Mútuos de Inversión** vigilados por la Superintendencia de valores. Resolución número 1621 de 2006 (septiembre 19)

Artículo cuarto: Que el artículo 1° del Decreto 4327 de 2005, dispuso que la Superintendencia Bancaria de Colombia se fusionara en la Superintendencia de Valores, la cual en adelante se denominará Superintendencia Financiera de Colombia.

- **Las cesantías:** depositadas en los fondos públicos o privados de cesantías, o en el Fondo Nacional del Ahorro o en las empresas, cuando éstas no hayan sido transferidas a entidades especializadas para su manejo.
Las cesantías no deben ser retiradas, se debe solicitar en el fondo una certificación donde además de su valor, conste que serán inmovilizadas para postularse o cuando éstas no hayan sido transferidas a la entidad especializada, la empresa donde se encuentran las cesantías certificará su disponibilidad inmediata y el compromiso del interesado en ser beneficiario del subsidio familiar de vivienda.
- **Cuota inicial:** abonada al proyecto declarado elegible donde se aplicará el subsidio familiar de vivienda, lo cual deberá ser certificado por el oferente o constructor privado a través de su representante legal y su revisor fiscal, adjuntando además los recibos de caja o consignación.

Registro único de postulantes

Ya hecha la inscripción en el registro de ahorradores debes solicitar y entregar en Comfama el formulario de Inscripción para postulantes al Subsidio Familiar de Vivienda.

Registro único de oferta

Una vez resultes beneficiado con el Subsidio Familiar de Vivienda, debes destinar el subsidio a los planes o conjuntos de soluciones de vivienda que cumplan con los requisitos técnicos, legales y financieros.

Si quieres postularte al subsidio ten en cuenta que las personas que pueden hacerlo son:

- Estar afiliado(a) a Comfama.

- Ser persona natural, mayor de edad que no tenga vivienda (excepto para mejoras) y que tenga un hogar conformado. (mínimo dos personas)
- Tener ingresos familiares que no superen los cuatro salarios mínimos legales vigentes mensuales.
- No haber sido beneficiado(a) de vivienda por entidades como Instituto de Crédito Territorial, ni beneficiario(a) del subsidio familiar de vivienda otorgado por INURBE, Caja Agraria, otras Cajas de Compensación Familiar, Fogafin, Forec y otras entidades públicas.
- Tener lote o terraza aptos para construir de tu propiedad o de uno de los miembros del grupo familiar, sin hipotecas o embargos.
- Si tienes vivienda, estas deben tener carencias básicas o ser construcciones de precaria habitabilidad, además el hogar aspirante al subsidio debe compartir el mismo techo.

Postulación para mejoramiento de vivienda

Ten en cuenta que, si la postulación es para subsidio de mejoramiento, además de los requisitos anteriores, la vivienda debe pertenecer a un desarrollo legal, porque la mejora requiere permisos por parte de las autoridades y debe presentarse alguna de las carencias básicas tales como:

- Deficiencia en su estructura principal, cimientos, muros o cubiertas.
- Carencia o antigüedad de redes eléctricas o de acueducto.

Postulación para construcción en lote o terraza

Si la postulación es para construcción en sitio propio (lote o terraza) otros requisitos adicionales son:

- Ser propietario de un lote o terraza.
- El lote o terraza debe encontrarse sin construcción permanente o transitoria.
- El lote o terraza no puede tener hipotecas o embargos.
- El valor del lote debe ser igual al que aparece en el avalúo catastral.
- El lote o terraza debe pertenecer a un desarrollo legal o legalizado.

Fondo Nacional de Ahorro:

Ahorro Voluntario:

Es una cuenta individual de ahorro por medio de la cual, a través de la suscripción de un contrato, te afilias al FNA comprometiéndote a realizar depósitos de dinero, por un valor y tiempo determinado, hasta cumplir la meta del ahorro en el plazo convenido.

El tiempo mínimo para realizar el Ahorro voluntario tradicional será de nueve meses para trabajadores dependientes y pensionados, y de 12 meses para quienes no cumplan esta condición. El monto total del Ahorro voluntario no podrá ser inferior al equivalente del ingreso promedio mensual declarado por el afiliado, y no podrá ser inferior a 1.2 SMMLV a la fecha de suscripción del contrato. El afiliado, a través del Ahorro voluntario, podrá solicitar crédito para vivienda.

Beneficios

- A través del Ahorro voluntario puedes solicitar crédito para vivienda.
- La administración de tu ahorro no tiene costo.
- Los retiros de tu ahorro son gratis.
- Recibirás los mismos beneficios tributarios concedidos a la cuenta de Ahorro para el Fomento de la Construcción (AFC).
- Obtienes rendimientos trimestrales que se abonan a tu ahorro, con tasas de interés de acuerdo a la inflación proyectada por el Banco de la República, siempre y cuando cumplas con los términos del contrato.
- Podrás depositar sumas de dinero superiores a las acordadas en el contrato del Ahorro voluntario indicando el origen de los recursos y soportando documentalmente dichos ingresos, estos se tendrán en cuenta para la evaluación y asignación del puntaje que te permitirá acceder a los créditos de vivienda, contratos de leasing habitacional o de arriendo social.
- Realizando el pago total de lo acordado en el contrato puedes acceder a todos los beneficios del FNA.

Para quien aplica:

El Ahorro voluntario es un producto dirigido a todos los colombianos que tengan la intención de ahorrar⁷.

⁷ Aplican condiciones según actividad económica desempeñada.

- Independientes (informales).
- Independientes con contrato de prestación de servicios.
- Colombianos residentes en el exterior.
- Dependientes – empleo formal.
- Maestros.
- Fuerzas Militares.
- Pensionados.

Plazo y periodicidad:

El tiempo mínimo para realizar el Ahorro voluntario será entre 1 y 12 meses, dependiendo de la condición de afiliación. Dicha periodicidad podrá pactarse de manera mensual, bimestral, trimestral, semestral, cada nueve meses o anual.

Ahorra Tu Arriendo:

Ahorra Tu Arriendo con ingresos de hasta dos (2) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV) Si eres afiliado por Cesantías o Ahorro voluntario, cuentas con ingresos de hasta 2 SMMLV* y quieres comprar tu casa bajo el sistema de amortización de UVR, financiamos hasta el 90 % de tu vivienda nueva. Si tus ingresos son de hasta 4 SMMLV*, podemos financiar tu vivienda en pesos.

Beneficios

- Opción de compra del 0%
- Amplios plazos de financiación: hasta 30 años en UVR y 20 años en pesos
- El estudio de crédito, títulos y avalúo, ¡son gratis!
- Seguro de desempleo que cubre hasta 12 cuotas
- Acceso al programa de subsidios del Gobierno Nacional Mi Casa Ya

¿Qué necesitas para acceder?

- Debes estar afiliado al Fondo Nacional del Ahorro bajo la modalidad de cesantías o ahorro voluntario.
- Tus ingresos deben ser hasta de 2 SMMLV para financiación en UVR, hasta de 4 SMMLV si la financiación es en pesos.
- Reunir los documentos requeridos, diligenciar el formulario y radicar la solicitud.

¿Qué tipo de vivienda se puede comprar?

Puedes adquirir una vivienda VIP (Vivienda de Interés Prioritario) cuyo valor no supere los 70 SMMLV. También puedes acceder a una vivienda VIS (Vivienda de Interés Social) cuyo valor sea superior a 70 SMMLV y no supere los 135 SMMLV.

¿Cómo puedo acceder a mi Casa Ya?

- Si tus ingresos son hasta de 2 SMMLV, podrás recibir un subsidio familiar de vivienda de 30 SMMLV, y un subsidio a la tasa de interés del 5%.
- Si tus ingresos son de 2 a 4 SMMLV, podrás recibir un subsidio familiar de vivienda de 20 SMMLV y un subsidio a la tasa de interés del 4%

Documentación requerida

Empleados

- Formulario de solicitud única de crédito totalmente diligenciado.
- Fotocopia del documento de identidad.
- Certificado de Ingresos y Retenciones del último año y fotocopia de la Declaración de renta ó Carta de no declarante según aplique.
- Certificación laboral no superior a 60 días.
- Desprendibles de pago/egreso/pensión de los últimos tres meses.
- Certificación de la asignación mensual del cargo en propiedad para los afiliados que se encuentren en encargo.

Ten en cuenta que para acceder a Ahorra Tu Arriendo puedes sumar tus ingresos familiares. Debes estar afiliado por Cesantías y/o Ahorro voluntario.

Beneficios

- No te impondrán sanciones por prepago total o parcial.
- No requieres codeudores para solicitar y/o aprobar el financiamiento de vivienda.
- Puedes solicitar un préstamo para: compra de vivienda nueva, compra de vivienda usada, compra de cartera, construcción en lote propio, Mejora de vivienda.
- Puedes presentar tu solicitud de crédito conjunta entre afiliados (padres- hijos, cónyuge-cónyuge, hermanos-hermanos).

- Puedes sumar los ingresos de tu cónyuge o compañero permanente para efectos de asignar el monto del crédito, sin necesidad de que este último sea afiliado al Fondo Nacional del Ahorro.
- Acceso a los Seguros de Vida y de Incendio, los cuales cuentan con términos y condiciones favorables para los afiliados del FNA que son beneficiarios de crédito. Puedes solicitar crédito en UVR o PESOS.
- Amplios plazos de financiación.

Requisitos

- Ser afiliado al Fondo Nacional del Ahorro.
- Ser mayor de edad.
- Cumplir con el puntaje exigido para solicitar el crédito, según el sistema de calificación personal definido por la Junta Directiva.
- Presentar la solicitud única de crédito (formato original o fotocopia), anexando la documentación requerida de acuerdo al producto por el cual accede el afiliado.
- Que las sumas depositadas en la cuenta del ahorro voluntario no se encuentren embargadas o pignoradas.
- Podrás presentar solicitud conjunta con otro afiliado que ostente la calidad de cónyuge, compañero permanente y/o familiar hasta segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y único civil, quienes en forma individual deberán cumplir con los requisitos establecidos en el Reglamento de Crédito.
- En caso de solicitudes conjuntas: cada afiliado debe diligenciar completamente el formulario correspondiente y anexar la documentación solicitada.
- En caso de solicitudes individuales con cónyuge, compañero permanente y/o familiar, hasta segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y único civil no afiliado: las dos partes deben anexar la documentación requerida en un mismo formulario de solicitud de crédito, de acuerdo con el producto por el cual accede el afiliado.
- Presentar la documentación requerida de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo de crédito y normas internas vigentes, así como la documentación adicional solicitada por el FNA con el fin de aclarar la información necesaria para el análisis de crédito por una sola vez.

- Si tienes crédito de vivienda u operación de leasing y deseas realizar una nueva solicitud de crédito tendrás que reunir los siguientes requisitos: Encontrarte al día en el pago de las cuotas del crédito individual de vivienda o leasing habitacional; Cumplir con las normas vigentes en materia de radicación, aprobación y desembolso para el nuevo crédito o leasing habitacional; Cumplir con el puntaje mínimo requerido; Debes comunicar al FNA cualquier variación de la información suministrada en la solicitud de crédito o la operación de leasing antes del desembolso del mismo; Debes radicar la solicitud de crédito con el preaprobado, el cual puedes solicitar a través de Fondo en Línea o en los Puntos de Atención.

5. REQUISITOS GENERALES:

Para acceder a estos subsidios de vivienda, para casa nueva o usada hay que cumplir con 6 requisitos:

- No estar reportado en Datacrédito ni Procrédito
- Pertenecer a los estratos 1, 2 o 3
- No poseer vivienda propia
- No haber sido beneficiado previamente por un subsidio de vivienda
- Llevar 5 años viviendo en Colombia
- Tener un ahorro programado o las cesantías inmovilizadas

6. PAPELERÍA NECESARIA:

Cuando una persona decide postularse al subsidio de vivienda, ya sea con ISVIMED, el FNA o Comfama, debe presentar la siguiente papelería. (Ver excepciones y especificaciones en el pie de página)

- Fotocopia del documento de identidad del grupo de personas que se van a postular.⁸
- Fotocopia del acta de matrimonio o del extrajuicio de la unión libre.⁹

⁸ En caso de ser mayores de edad presentar fotocopia de la Cédula, si es menor de edad pero ya cuenta con tarjeta de identidad, presentar la fotocopia de esta, y si aún no cuenta con la tarjeta de identidad, la fotocopia del registro civil.

⁹ Para el caso de Comfama ya no es necesario presentar este papel, solo que ambos aparezcan en el mismo núcleo familiar de la Caja de Compensación Familiar.

- Certificado de la inmovilización de las cesantías o de un ahorro programado en cualquier entidad financiera.¹⁰
- Certificado de un crédito preaprobado.¹¹
- Formulario de postulación que entrega Comfama, el cuál debe ser firmado por todas las personas mayores de edad.
- Documento que certifique si ha sido víctima de desplazamiento forzado. (Aplica solo para las personas que entren en este grupo)

17.6 Plegables campaña sobre violencia de género y nuevas masculinidades

¿DÓNDE PUEDO ACUDIR EN CASO DE SUFRIR ALGÚN TIPO DE VIOLENCIA?

- Línea de atención a la mujer: **123 0 155**
- Atención psicojurídica: **2601400 ext. 246 3005875219**
- En caso de violencia sexual llama al CAIVAS: **3852600**

También puedes acudir a la Comisaría de Familia más cercana a tu lugar de residencia.

¡No te quedes callada, no estás sola!





RECUERDA LA FUNDACIÓN TE ACOMPAÑA!

Desde el área psicosocial te acompañamos y nos preocupamos por tu bienestar. Por eso, tenemos para ti, asesoría psicológica, de vivienda y de educación, además de los grupos de formación.

Contáctenos a nuestras 3 líneas:

3104449730 - atención general
3052209265 o 3052209266 - atención en crisis
5122060 - trámites administrativos

NOS QUEREMOS VIVAS, LIBRES Y SIN MIEDO



HABLEMOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Área psicosocial Proyecto de Aseo
Fundación Universidad de Antioquia

Fuente: Elaboración propia

¹⁰ Este documento solo tiene vigencia de un mes, por lo que se sugiere a la persona que se vaya a postular, que este sea el último documento en conseguir.

¹¹ Este certificado es una carta que especifica cuánto sería el monto que le prestaría dicha entidad financiera, a la persona que se postularía al subsidio. Es decir, no es un préstamo, solo es que se especifique en un futuro cuánto le prestaría si obtiene el subsidio.

¿QUÉ ES LA VIOLENCIA DE GÉNERO?

La violencia de género es un tipo de violencia que afecta a las mujeres y personas trans solo por el hecho de serlo. Supone un ataque contra su dignidad y libertad. También afecta a los hombres pero en menor medida.

TIPOS DE VIOLENCIA

- **Violencia económica** (no poder tener propiedades o dinero)
- **Violencia laboral** (dificultades para acceder a empleos)
- **Violencia psicológica** (hacerte sentir menos de lo que eres)
- **Violencia física**
- **Violencia sexual** (acoso, abuso, violación y todo aquello que atente contra tu sexualidad)

¿CÓMO IDENTIFICAR ESTA VIOLENCIA?

Tiene celos de tus relaciones con otras personas

Te chantajea y te culpa de todo

Te prohíbe hacer cosas que te gustan

Te descalifica, se burla y te critica

Te revisa el celular y tus cosas



Critica tu cuerpo y te compara con otras

Te vigila, te sigue e insiste luego de que ya dijiste NO.

Te insiste y obliga a estar sexualmente cuando no quieres

Revela información íntima y te ridiculiza

Te tocan sin consentimiento, te golpean, te amenazan



1 DE CADA **3**

MUJERES EN EL MUNDO HAN SUFRIDO VIOLENCIA FÍSICA Y/O SEXUAL.

30%

DE LAS MUJERES HAN SUFRIDO VIOLENCIA DE UNA PAREJA MASCULINA.

38%

DE LOS ASESINATOS DE MUJERES A NIVEL GLOBAL SON COMETIDOS POR EL NOVIO O ESPOSO.



Fuente: Elaboración propia

¿CÓMO PUEDO SER UN HOMBRE DIFERENTE?

Comenzando a mostrar mis emociones y que no siempre soy tan fuerte

Asumiendo las labores del hogar como mi responsabilidad y no como una ayuda



Siempre actuar cuando me han dado consentimiento, y si me han dicho que no, entiendo que es no.

Asumiendo siempre mi paternidad

Respetando a otros hombres que no son como yo



RECUERDA LA FUNDACIÓN TE ACOMPAÑA!

Desde el área psicosocial te acompañamos y nos preocupamos por tu bienestar. Por eso, tenemos para ti, asesoría psicológica, de vivienda y de educación, además de los grupos de formación.

Contáctenos a nuestras 3 líneas:

3104449730 - atención general

3052209265 o 3052209266 - atención en crisis
5122060 - trámites administrativos



¿HAY OTRAS FORMAS DE SER HOMBRE?

Área psicosocial Proyecto de Aseo
Fundación Universidad de Antioquia

Fuente: Elaboración propia

¿QUÉ ES LA MASCULINIDAD?

Es aquella forma en que se construye el ser hombre. Tradicionalmente hemos pensado que hay un sola forma de ser hombres y eso incluye ser fuerte, no llorar y callar las emociones.



Esto también ha incluido dejar de hacer las labores del hogar, ser heterosexual y en muchas ocasiones tener actitudes violentas hacia las mujeres e insistir en algo, aún cuando ya te han dicho que no. ¿Te suena familiar?

¿ME AFECTA ESTA MASCULINIDAD TRADICIONAL?

Sí, al hacerme creer que:

Siempre tengo que pagar la cuenta

No puedo demostrarle afecto a un amigo, "sería raro"

No puedo hacer muchas cosas porque "son de mujer"

Tengo que ser más alto que mi pareja

Tengo que ocultar mis emociones, solo puedo mostrar mi rabia

Me hace creer que si una mujer me dice que no es porque se está haciendo rogar



No puedo pedir ayuda tengo que ser fuerte

No puedo usar el rosa ni depilarme mi cuerpo

Te obliga a seguir una única forma de ser hombre!



¿CÓMO SE IDENTIFICA ESTE TIPO DE VIOLENCIA?

Al tener celos de sus relaciones con otras personas

Chantajando y culpando de todo a la otra persona

Descalificando burlándote y criticándola

Criticando su cuerpo y comparándola con otras

Al decir "piropos" y no aceptar un no como respuesta



Prohibiéndole hacer cosas que le gustan

Revisando su celular y sus cosas

Evitando las labores del hogar y el cuidado de los hijos

Agrediendo física o verbalmente a mi pareja o hijos

SABIAS QUE...

1 DE CADA **3** MUJERES EN EL MUNDO HAN SUFRIDO VIOLENCIA FÍSICA Y/O SEXUAL.

30% DE LAS MUJERES HAN SUFRIDO VIOLENCIA DE UNA PAREJA MASCULINA.

38% DE LOS ASESINATOS DE MUJERES A NIVEL GLOBAL SON COMETIDOS POR EL NOVIO O ESPOSO.



Fuente: Elaboración propia