



**PROCESO DE SENSIBILIZACIÓN FRENTE A LA VIDA DE JUBILACIÓN PARA EL
PERSONAL PRÓXIMO A PENSIONARSE DE C.I HOSA S.A. TAGANGA AÑO 2012.
SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIA**

**MARIA IVONNE BOJACA OSPINA
MAGNOLIA ROCIO RODRIGUEZ MOYANO
ANA MARIA SANCHEZ LOPEZ
GILMA LICETH VALLEJO MORANTES**

**CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
BOGOTÁ D.C, 2012**



**PROCESO DE SENSIBILIZACIÓN FRENTE A LA VIDA DE JUBILACIÓN PARA EL
PERSONAL PRÓXIMO A PENSIONARSE DE C.I HOSA S.A. TAGANGA AÑO 2012.
SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIA**

**MARIA IVONNE BOJACA OSPINA
MAGNOLIA ROCIO RODRIGUEZ MOYANO
ANA MARIA SANCHEZ LOPEZ
GILMA LICETH VALLEJO MORANTES**

**CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
BOGOTÁ D.C, 2012**



**PROCESO DE SENSIBILIZACIÓN FRENTE A LA VIDA DE JUBILACIÓN PARA EL
PERSONAL PRÓXIMO A PENSIONARSE DE C.I HOSA S.A. TAGANGA AÑO 2012.
SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIA**

Tutora: Neicy Yadira Valbuena Vivas

Trabajadora Social

Trabajo presentado como requisito para optar al título de Trabajadora Social

**MARIA IVONNE BOJACA OSPINA
MAGNOLIA ROCIO RODRIGUEZ MOYANO
ANA MARIA SANCHEZ LOPEZ
GILMA LICETH VALLEJO MORANTES**

**CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
BOGOTÁ D.C, 2012**

NOTA DE ACEPTACIÓN

Presidente del jurado

Jurado

Jurado

BOGOTA D.C 2012

DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente, haberme dado salud para lograr mis objetivos, por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A Mi madre Rosa María Ospina (QEPD), por darme la vida, quererme mucho, creer en mi y porque siempre me apoyaste. Mamá gracias, todo esto te lo debo a ti, por tus consejos, tus valores, por la motivación constante lo que me permitió ser una persona de bien, pero más que nada, por tu amor.

A mi hermano José Abel Bojaca Por haberme apoyado en todo momento y en todo sentido, por haber confiado en mí, por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor. Gracias papá.

A mi hijos José David y Angie Yohana ustedes que son mi ángeles, gracias por comprenderme y apoyarme en todo momento. Los quiero, los adoro y siempre los tengo en mi mente y son parte de mi lucha para seguir en busca de la excelencia.

A Luis por su apoyo incondicional, por compartir esta etapa tan importante de mi vida, gracias amor

A mis amigas. Que nos apoyamos mutuamente en nuestra formación profesional y que hasta ahora, seguimos siendo amigas: Ana María, Magnolia, Liceth, Katherine, Mayra, Nydia. Le deseo éxitos en esta nueva etapa las quiero mucho.

Para todos los que me faltaron por mencionar, familiares, amigos, profesores, que sin embargo me han aceptado, enseñado y han hecho lo que soy. GRACIAS

María Ivonne Bojacá Ospina

DEDICATORIA

A DIOS por darme una familia tan especial y unida, que ha sido motor para todas las cosas que quiero emprender, a pesar de las circunstancias que hemos vivido. Gracias a mi mamá Ana Isabel Moyano Ávila que ha estado en los momentos más importantes de mi vida dándome apoyo, paciencia y comprensión sin dejarme desvanecer e impulsándome cada día a cumplir las metas que me propongo. Tú eres parte de este sueño que hoy se vuelve realidad, sé que podré compartir muchos más a tu lado.

A mi padre Luis Mario Rodríguez Chávez, que a pesar de que no se encuentre en este momento de cuerpo presente, sé que está de espíritu acompañándome en cada paso que doy en mi vida, quiero agradecerle de todo corazón por sus palabras y enseñanzas, recordando una frase muy especial y cierta “lo único que les dejare de herencia es el estudio, porque lo material se acaba y lo único que les queda es el conocimiento”. Me gustaría que estuvieras presente en este momento tan importante en mi vida, y sin importar esto te agradezco por todas las bendiciones que desde el cielo y en compañía de Dios me brindas día tras día.

A mi hermana Isabel Rodríguez Moyano por demostrarme que todo lo que queremos y nos proponemos es posible, es un claro ejemplo que no hay barreras para realizar nuestros sueños solo es quererlos hacer, demostrándolo con todo lo que ha hecho y conseguido por medio de un trabajo fuerte y honesto. Gracias por todos los momentos de escucha y reflexión aunque sea un poco distraída sé que va a estar cuando yo más lo necesite. La admiro por ser una mujer luchadora y emprendedora, hoy quiero recordarle que sé que va “conquistar el mundo”.

A mi hermano Daniel Rodríguez Moyano por ser un ejemplo de vida, me siento orgullosa que haya cumplido sus sueños y motivarme a cumplir los míos. Gracias por confiar en mí, por sus cuidados y protección. Agradezco por todo lo que me ha enseñado.

A David Méndez por darme su apoyo durante toda mi carrera por ser incondicional y darme esas palabras de aliento en el momento indicado.

Magnolia Rocío Rodríguez Moyano

DEDICATORIA

Dedico el fruto de este trabajo a mis padres, Javier y Elisa, quienes me han inspirado a cimentar un camino de sabiduría, designios y esperanzas en mi vida, por cultivar en mí la semilla de la perseverancia y aportar a mi existencia pinceladas de cariño, apoyo y valores morales. Porque sin escatimar esfuerzo alguno, han consagrado una gran parte de su vida para formarme y consolidar juntos otro capítulo de mi historia. Caminando de su mano hacia este primer comienzo de mi realización profesional.

A mi abuelo Álvaro como un testimonio de cariño, apoyo y ternura. Por la brillantez de su ideas y su influencia sabia en cada paso de mi andar.

A toda mi familia y amigos, quienes escuchaban incansablemente mis ideas y ofrecieron aliento cuando más lo necesitaba.

A la vida, por su arte y el tiempo que me ha concedido para disfrutarla.

Ana María Sánchez López

DEDICATORIA

*Quiero dedicar primeramente a **Dios**, por darme tanta vitalidad y fuerza para afrontar los obstáculos y asumir los nuevos retos que se presentan en mi vida, guiándome, bendiciéndome e iluminándome cada paso que doy para seguir adelante y poder crecer personal y profesionalmente. A mi abuelito, por ser mi mayor motivación, por ser mi mejor ejemplo, porque siempre me brindó su apoyo incondicional.*

*A **mis padres** por darme la vida, por compartir y estar presente en cada logro y cada fracaso brindándome siempre lo que en sus manos tienen. Mamita gracias por escucharme y no juzgarme, a ti papito gracias por tu apoyo incondicional, por enseñarme que la vida tiene altibajos y que sólo yo puedo superarlos con franqueza y tenacidad.*

*A **mi abuelita**, mejor dicho mi mamita Odilia, quién siempre ha dado lo mejor de sí para que nunca me falte nada, porque siempre ha sido el motor de la familia, por sus dulces y sabios consejos, por ser ejemplo de una mujer luchadora y generosa, porque es ella quién nos hace entender que antes de ser una gran profesional se debe ser un gran ser humano.*

*A **mi tía Martha**, por ser un ejemplo de responsabilidad y honestidad, por acompañarme, por hacer su mejor esfuerzo para brindarme un mejor futuro, por asumir mi estudio como un logro más de ella.*

*A **mis hermanos** quienes son la fuente de mis alegrías, por su entrega para cada día ser mejores y poder asumir sus nuevas etapas, por ser responsables y autónomos en la toma de sus decisiones.*

*A **mis amigas Gina, Tatiana, Mayra y Sandy**, hoy recuerdo que ni la distancia, ni las dificultades y mucho menos el tiempo ha sido impedimento para nuestra amistad. Además, son parte de mi familia y al igual que ellos han confiado en mí, me animan, me comprenden y hasta me regañan. A mis compañeras, amigas y equipo de trabajo con quien tuve la fortuna de compartir nuevas experiencias, reírme, soñar, llorar y porque a pesar de nuestras diferencias fueron 4 años maravillosos.*

*A **Andrés** por su paciencia y su voz de aliento día tras día.*

Gilma Liceth Vallejo Morantes

AGRADECIMIENTO

Nos gustaría que estas líneas sirvieran para expresar nuestro más profundo y sincero agradecimiento a todas aquellas personas que con su ayuda han colaborado en la realización de la presente sistematización, en especial a la docente Neicy Valbuena tutora de opción de grado por la orientación, el seguimiento y la supervisión continua de la misma, pero sobre todo por la motivación y el apoyo recibido a lo largo de este proceso.

También nos gustaría agradecer por la confianza depositada de parte de la profesora Olga Romero tutora de nuestras prácticas profesionales quien acompañó en ese proceso. A las diferentes gerentes de las fincas de CI HOSA que permitieron que nosotras adquiriéramos conocimientos de su empresa y lográramos ejecutar este trabajo.

Especial reconocimiento a los profesores Manuel Ardila, Manuel González, Marcela Rojas, Zandra Cabra y René Beltrán, y a todos aquellos que con sus sugerencias recibidas nos encontramos en deuda por el ánimo infundido y la confianza en nosotras depositada.

Por último, a nuestras compañeras Mayra, Katherine y Nydia a las que queremos agradecer por su apoyo y entrega para cada uno de los trabajos permitiendo culminar una nueva etapa de nuestras vidas.

Un agradecimiento muy especial merece la comprensión, paciencia y los ánimos de colaboración recibidos de nuestra familia y amigos.

TABLA DE CONTENIDO

	PÁGS.
INTRODUCCIÓN.....	13
JUSTIFICACIÓN.....	15
1. SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA.....	17
1.1 DESCRIPCIÓN Y DESARROLLO DE LA EXPERIENCIA.....	17
1.1.1. Descripción De La Problemática.....	17
1.1.2. Caracterización De La Población.....	20
1.1.3. Diagnóstico Inicial.....	21
1.1.4. Proyecto de Intervención.....	22
1.1.5. Marco teórico Conceptual.....	33
1.1.6. Contexto en el que se inscribe la experiencia y relación con el proyecto.....	52
1.2 ESTRATEGÍA METODOLÓGICA PARA SISTEMATIZAR LA EXPERIENCIA CON BASE A JORGE ENRIQUE RAMÍREZ VELÁSQUEZ.....	62
1.2.1 Enfoque de Intervención Grupal.....	65
1.2.1.1 Secuencia Genérica que guía la intervención.....	73
1.2.1.2 Ruta Metodológica.....	80
1.2.1.3 Definición Conceptual de Técnicas empleadas.....	96
1.2.1.4 Definición Conceptual de metodología Establecida.....	101

2. APRENDIZAJES PERSONALES Y DISCIPLINARES.....	105
2.1 Aprendizajes personales y disciplinares desde el punto de vista teórico.....	105
2.2 Aprendizajes personales y disciplinares desde el punto de vista práctico.....	106
CONCLUSIONES.....	107
RECOMENDACIONES.....	109
REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS, HEMEROGRÁFICOS Y WEBGRÁFICOS.....	111
ANEXOS.....	116

LISTA DE ANEXOS

Anexo A Perfil sociodemográfico.....	117
Anexo B Formato de entrevistas de Entrevistas.....	120
Anexo C Ubicación geográfica de Tenjo en Colombia, mapa Veredal.....	124
Anexo D Ficha de síntesis Empoderamiento.....	126
Anexo E Ficha de síntesis de Autogestión.....	127
Anexo F Ficha de síntesis Bienestar laboral.....	127
Anexo G Ficha de síntesis Desarrollo Humano.....	129
Anexo H Ficha de síntesis Gestión Humana.....	130
Anexo I Ficha de síntesis Recursos Humanos.....	132
Anexo J Organigrama.....	133
Anexo K instrumentos de recolección de información.....	133
Anexo L Formato actualización de datos, base de datos.....	137
Anexo M registro de asistencia y registro de evaluación.....	141
Anexo N Folleto de jubilación.....	142
Anexo O Registro fotográfico de siluetas.....	143
Anexo P Registro fotográfico de árboles genealógicos.....	144
Anexo Q Folleto de autocuidado y registro fotográfico Profesional de la salud.....	145
Anexo R imágenes de videos frente al espejo, registro fotográfico cine fórum.....	147

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la Sistematización de Experiencias ha llevado a pensar de manera diferente la generación de conocimientos en Trabajo Social, pues desde la mediación entre la descripción de aprendizajes y la conjugación de elementos teóricos, se ha posibilitado la comprensión e interpretación de factores que facilitan o dificultan el desarrollo de objetivos propuestos en determinados contextos sociales.

Aunque existen muchas definiciones para la sistematización, hay una coincidencia clara en que se trata de un proceso de aprendizaje y de reflexión crítica, ya que los mismos actores son invitados a pensarse sobre lo que han hecho, el por qué de estas acciones y el para qué de las mismas, relacionando estas experiencias con el mejoramiento de las prácticas futuras, y todo ello, fundamentado en los procesos participativos propios.

El documento presentado a continuación refiere el proceso de sistematización, del Proyecto de Sensibilización Frente a la vida de jubilación Para El Personal Próximo A Pensionarse De C.I HOSA Taganga, desarrollado en el periodo comprendido entre junio de 2011 y junio de 2012, el cual se genera a partir de la necesidad explícita del área de Bienestar Laboral en la intención de cualificar el programa de apoyo a pensionados, en donde se pretende que los trabajadores de la empresa adquieran su pensión de vejez en los tiempos requeridos, (edad y semanas cotizadas), brindando al personal que se halla en miras de finalizar su etapa laboral,

(correspondiente a las etapas de adultez media y tardía), un espacio de desarrollo integral que fortalezca sus competencias y que tenga en cuenta su crecimiento personal.

Para el desarrollo del documento se contempló la siguiente estructura:

En un primer capítulo denominado Sistematización de la experiencia, se abordan elementos de descripción y desarrollo de la experiencia, esto a través de la descripción de la problemática, la caracterización de la población, diagnóstico inicial , proyecto de intervención y , el acercamiento al contexto nacional e internacional con relación a las bases legales. Tópicos fundamentales para el acercamiento al contexto en el cual se inscribe la experiencia.

En este capítulo también se contempla un aparte referido a la Estrategia Metodológica para Sistematizar la experiencia con base a los referentes metodológicos seleccionados, el cual determina la ruta metodológica, el enfoque de intervención grupal, la secuencia genérica que guía la intervención, el desarrollo en sí de la estrategia de sistematización, la definición conceptual de técnicas empleadas y de metodología establecida.

En un segundo capítulo denominado Aprendizajes Personales Y Disciplinarios, se brinda al lector la posibilidad de un acercamiento a este eje, desde un elemento teórico y práctico.

Finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones, referentes bibliográficos, hemerográficos y anexos.

JUSTIFICACIÓN

La Corporación Universitaria Minuto de Dios, dentro del proceso académico que ofrece a sus estudiantes el programa de Trabajo Social, observa la necesidad de articular los procesos teórico-prácticos desde los diferentes métodos de actuación que hacen parte del ejercicio profesional como caso, grupo y comunidad.

A través del proyecto “Sensibilización Frente a la vida de Jubilación para el personal próximo a pensionarse de C.I HOSA TAGANGA” el cual busca fortalecer al personal próximo a pensionarse de la finca Taganga a través de espacios de aprendizaje e intercambio de experiencias, con el fin de la adaptación social, emocional y físicamente a un nuevo estilo de vida para cada uno de ellos. Esta sistematización busca entrelazar las experiencias adquiridas por los miembros del equipo de trabajo, además de recrear y producir nuevos conocimientos que permitan una transformación en la realidad social, para que de este modo se mejoren y/o cambien las perspectivas para mirar la actuación del trabajo social.

El presente proceso es importante teniendo en cuenta que:

- El área de Bienestar Laboral está interesada en la generación de espacios que permitan la cualificación y el mejoramiento de los programas ofertados desde la misma

dependencia, y de esta forma, buscar significativa correspondencia entre las expectativas personales de los empleados y lo ofertado por la entidad.

- A los empleados y empleadas, se les brinda la oportunidad de participar en procesos de evaluación y mejoramiento, de acuerdo con sus propias motivaciones y necesidades, posibilitando la deconstrucción de los programas establecidos.
- Al grupo de profesionales de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, le permite la aplicación en la práctica del conocimiento teórico-conceptual - metodológico adquirido en el proceso formativo.

1. SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA

1.1 DESCRIPCIÓN Y DESARROLLO DE LA EXPERIENCIA

La práctica de intervención grupal se desarrolló en el período comprendido junio de 2011 a junio de 2012, en la empresa C.I. HOSA S.A. TAGANGA, en la dirección de Bienestar Laboral con el apoyo del equipo administrativo conformado por el gerente de zona y la jefa de desarrollo humano Aleida Otalora y dirigido a la población prepensional.

El proyecto se desarrolló en diferentes etapas, que se detallan a continuación.

1.1.1 Descripción de la problemática

La empresa C.I HOSA S.A TAGANGA es una finca cuya actividad productiva es el cultivo de rosas y lirios, caracterizándose por tener el menor número de trabajadores en comparación con las otras fincas del grupo HOSA. Se evidencia en el estudio sociodemográfico de la empresa que la mayor parte de la población que trabaja allí es femenina debido al contexto productivo donde se desempeñan en diferentes labores culturales tales como: el corte de rosas, la erradicación manual.

Dentro del programa de bienestar laboral de la empresa es primordial tener presente a los trabajadores, pues cada proyecto que se realice debe estar en pro de los mismos para lograr así, una mejor calidad de vida no solo para los trabajadores sino para sus familias.

Por medio de la observación e indagación participativa se permite enfocar la mirada a fortalecer el programa desde el desarrollo integral de los pre pensionados, a través de la sensibilización frente a su retiro laboral.

Según el estudio sociodemográfico llevado a cabo durante el año 2011 por la jefe de Desarrollo Humano Aleida Otalora profesional en Administración de empresas y las practicantes de trabajo social, permite evidenciar que la población de la finca Taganga oscila entre los 41 y 50 años mayoritariamente. Se observa además, que la población adulto mayor se encuentra cercana a las edades entre los 51 a 60 años y que corresponde a un 15% del total del personal. Es así como, dentro de la identificación de la problemática, se considera necesario intervenir con la población que se aproxima a su jubilación, puesto que su retiro laboral puede llegar a ocasionar una fuerte inestabilidad, por diferentes razones que se exponen a continuación:

En primera instancia, se puede reconocer el apego que transmite el trabajador hacia sus labores diarias, el cual corresponde a una importante cantidad de tiempo en el entorno floricultor, siendo este en la mayoría de los casos la única actividad económica y laboral que conocen y a la que se han dedicado estas personas la mayor parte de su vida. Teniendo en cuenta el perfil sociodemográfico, se puede observar que la generalidad del personal en base a su nivel de escolaridad, solo llega a alcanzar el título de primaria y bachillerato, lo cual puede tender a disminuir las posibilidades de posicionarse en mejores propuestas laborales que ofrece el mercado y que tal vez no se acomoden a las exigencias actuales.

Es necesario reconocer que esta etapa puede llegar a ser la más difícil de todas y en donde según Erik Erikson psicólogo estadounidense, es una etapa en la que ocurre un *distanciamiento social*, que tiende a un *sentimiento de inutilidad*, ya que como se ha dicho anteriormente algunos

se jubilan de trabajos que han tenido durante muchos años, siguiendo al autor *algunas personas perciben que su tarea como padres ya ha finalizado y la mayoría creen que sus aportes ya no son necesarios. (1994)*

Por otro lado, atendiendo la dinámica familiar que puede vivenciar el trabajador, se infiere que algunos no permanecen en su hogar por un tiempo prudencial o que es fundamental para su entorno familiar y el cambio de situación (al salir del ámbito laboral) lo hace pasar de asumir un rol más aislado en su hogar a otro que puede ser más adyacente hacia su familia, otorgando nuevas responsabilidades en la convivencia.

Finalmente y retomando lo anterior, la frustración por no sentirse útil o no poder invertir el tiempo en otras labores, se evidencia en las escasas redes sociales con las que cuentan varios trabajadores, además de la limitada información que reciben para vincularse y poder hacer parte de algún establecimiento que pretenda ser una red de apoyo, que ofrezca espacios de integración y de desarrollo de capacidades para el trabajador y su familia.

Se considera pertinente el proyecto de actuación que se oriente a generar en los trabajadores próximos a pensionarse una mayor autonomía, fortalecimiento de capacidades y la posibilidad de generar estrategias de gestión a través de la conexión con redes de apoyo, en relación a las diferentes dimensiones tales como: Salud, ocio y relaciones a través de actividades que se encaminen a ofrecer espacios de inclusión, integración y aprendizaje, que permitan potenciar su proyecto de vida y mejor su calidad de vida.

Desde la mirada del Trabajo Social este proyecto permitirá la producción de conocimiento a partir de la articulación teoría –práctica, sistematizando experiencias desde la

acción social con el fin de producir conocimiento desde la realidad específica del pre pensionado, capturando su singularidad y considerando diversas perspectivas epistemológicas y metodológicas para contribuir a al fortalecimiento de su nuevo rol en la sociedad.

1.1.2 Caracterización de la población (Actores participantes)

El grupo poblacional vinculado al proceso se caracteriza a través de la siguiente aproximación socio demográfico, bajo un modelo metodológico en el marco del Sistema de Gestión establecido en el año 2011, a través de la técnica de revisión documental:

En primera instancia se resalta que la mayoría de la población dentro de la empresa es **femenina** con un 57% sobre el **43%** de la población masculina. **(Gráfico 1 Género)**

Esta es una de las principales características del sector floricultor debido al contexto productivo en donde se maneja materia prima tan delicada y requiere cierto cuidado a la hora de manipularse.

La mayoría de los trabajadores se encuentran en un rango de **50 a 55 años** representado con un 21%, por otro lado se tiene en cuenta que un 3% de la población se encuentre por encima de los 55 años, demostrándonos que esta actividad no presenta discriminación con respecto a la edad. **(Gráfico 2 Edad)**

Cabe anotar que se relaciona este dato con la antigüedad y se puede determinar que muchos de los que se encuentran en ese rango de edad hacen parte de la empresa desde el inicio de su funcionamiento.

Se encuentra que predomina la **unión libre** con un 43% y **los casados** con un 21%, al igual que la soltería con un 21% y los separados con un 14%. **(Gráfico 3 Estado civil)**

A partir, del dato anterior se determina que el mayor porcentaje de la población comparte un vínculo sentimental con otro persona, tomando al soltero y al separado, no solo como aquel que no tiene esposa ni hijos, sino también como a todos aquellos padres y madres cabezas de familia.

Otro dato de relevancia para el desarrollo del proyecto se resalta las actividades realizadas por los trabajadores en su tiempo libre donde se destaca los oficios domésticos con un **57%** por encima de recreación, otros trabajos y otras actividades como caminatas, tejido, poesía con un 14% en cada uno.

Considerando que son las mujeres quienes responden a este alto porcentaje debido a sus horarios y largas jornadas laborales que limitan la realización de otras actividades fuera de sus hogares y en un menor porcentaje los hombres responden a otras actividades. **(Gráfico 4 tiempo libre.)**

Lo anterior es contextualizado gráficamente a través del Anexo A y denominado Perfil sociodemográfico

1.1.3 Diagnóstico inicial

Se realizó previamente al proceso de socialización frente a la vida de jubilación para el personal próximo a pensionarse de la finca Taganga para conocer las percepciones que implica su nueva etapa de jubilación. Para este diagnóstico se contó con la participación de 14 personas de la edad de 50 años en adelante, se recolecto información a través del formato de actualización de datos para desarrollar el perfil socio demográfico que permita acercamiento a dicha población. a los cuales se les aplicaron los instrumento de entrevista , “Entrevista Diagnóstica”, “Entrevista para conocer el clima en el entorno familiar del trabajador.” Donde

ellos reflejan sus intereses, proyectos y expectativa a la hora de jubilarse. Lo anterior, permitió identificar que esta población reconoce que su proyecto de vida no ha terminado a pesar de estar próximos a concluir su etapa laboral, por lo tanto se sienten activos para continuar con sus propias ambiciones y deseos. Con lo anterior, se pudo evidenciar que la mayoría de la gente indica que se siente atraído por la idea de establecer un negocio propio como lo es (papelería, tienda de calzado, comidas rápidas, entre otros).

En continuación a lo anterior, varias de las percepciones también incluyen la importancia que le brinda el trabajador a su grupo familiar, por lo que muchos de los participantes expresaban su interés por cuidar de su familia, en especial de sus nietos, lo cual se vio reflejado principalmente entre las mujeres, los hombres también indicaban el significado de su familia y la necesidad de seguir contribuyendo económicamente para sostener a su grupo.

Finalmente, el trabajador muestra un gran apego hacia sus labores diarias en el cultivo, ya que para muchos ha sido su principal fuente de trabajo en tiempo y en dinero, así que se evidencia una necesidad de orientarlo en el proceso de jubilación. **(Anexo B “Entrevista Diagnóstica” “Entrevista para conocer elementos que caracterizan el entorno familiar del trabajador basado en formato de actualización de datos)**

1.1.4 Diseño del Proyecto de intervención

Como trabajadoras sociales en formación se propone el proyecto de intervención grupal titulado Sensibilización frente a la vida de jubilación para el personal próximo a pensionarse de C.I HOSA S.A Taganga, con el fin de acentuar conocimientos teóricos prácticos desde el área organizacional, focalizado la población de pre-pensionados.

En ese orden de ideas, el proyecto de intervención fue diseñado de la siguiente forma:

Denominación

Sensibilización frente a la vida de jubilación para el personal próximo a pensionarse de C.I HOSA S.A Taganga en el año 2012.

Naturaleza

Descripción

Éste proyecto busca que a través de una estructura de acción, que el trabajador próximo a adquirir su pensión exponga sus percepciones sobre la jubilación y sea retroalimentado en un espacio participativo sobre los elementos básicos para la comprensión de lo que supone el retiro laboral, contribuyendo con su proyecto de vida, en el marco del programa de pensionados que se encuentra vigente en la empresa.

Justificación

El ser humano es un agente partícipe dentro de un contexto social, y como sujeto biosicosocial, se expone a eventos que caracterizan su ciclo vital, por ello necesita la permanente interacción con otros, por medio de la relación entre distintos elementos que caracterizan su cotidianidad. La vida laboral y los espacios prepensionales son unos de los principales escenarios que caracterizan dichas situaciones. Por ello surge la necesidad de generar procesos que proporcionen elementos para asumir y adaptarse a nuevos paradigmas que guíen la vida pensional.

Los ejes temáticos a trabajar en el Proyecto son:

1. Acercamiento al concepto de Jubilación
2. Auto reconocimiento del ciclo vital
3. Reconocimiento del ámbito familiar
4. Preparación al retiro laboral
5. Nuevos roles en la sociedad
6. Autocuidado
7. Aprendizajes y retroalimentación

Finalidad

El proyecto pretende facilitar algunas herramientas a la población pre-pensional de la empresa C.I HOSA S.A Taganga, para la comprensión del fenómeno de la vida de jubilación, con la finalidad de que estos identifiquen estrategias y alternativas para asumir los nuevos retos que esta etapa demande, y así mismo, desde esta experiencia se brinden elementos para próximos procesos en el marco del Bienestar Laboral de la empresa.

Objetivos

Objetivo General

Sensibilizar a los trabajadores próximos a adquirir su pensión, frente a la vida de jubilación a través de espacios de aprendizaje, intercambio de experiencias y apoyo interinstitucional, que les permitan adaptarse social, emocional y físicamente a un nuevo estilo de vida.

Objetivos Específicos

1. Fortalecer al personal próximo a pensionarse haciendo uso de la metodología educación para adultos con el fin de adaptarse social, emocional y físicamente a un nuevo estilo de vida.

2. Establecer espacios en la empresa de integración, reconocimiento de roles y trabajo en equipo para los empleados próximos a pensionarse, formulando estrategias de participación y comunicación asertiva.

3. Iniciar un proceso de preparación al personal próximo a pensionarse motivándolo al cambio de dinámica laboral y la adaptación de sus roles en la etapa fuera del trabajo.

4. Consolidar puentes de comunicación con redes sociales de apoyo que permitan fomentar y mejorar el desarrollo integral de los empleados próximos a pensionarse.

Metas

Lograr que el 80% de la población prepensional de la empresa C.I HOSA S.A Taganga, asimilen los conceptos y los elementos tratados durante el proceso de intervención.

Localización Física Y Cobertura Espacial

El presente proyecto tendrá su desarrollo en la finca CI HOSA Taganga, ubicada en el municipio de Tenjo (**Anexo C Ubicación geográfica de Tenjo, mapa veredal**), el cual pretende incorporarse como complemento del programa de Bienestar Laboral de la empresa, atendiendo las necesidades de esta población en cuanto a la preparación de la etapa de retiro laboral.

Metodología

Una vez consultadas diversas metodologías que orientan procesos de intervención con esta clase de grupos poblacionales, entre ellas, la expuesta por instituto de ISS, compensar e instituto universitario ISALUD, se definió la suministrada por la caja de compensación Colsubsidio, debido a que precisa elementos propios a las necesidades poblacionales del grupo de pre pensionados en la empresa. CI Hosa S.A Taganga.

Con respecto lo anterior se consideró importante realizar las actividades por medio de la Formación, integración y organización de grupos basados en Yolanda Contreras, Principalmente la desarrolla por la formación integral participativa y la animación grupal.

Dubois ,Eugene citada por Ducey Ruiz (2007), lo cual orienta desde los planteamientos hacia la educación de adultos incremento de la autodirectividad, la experiencia como fuente de aprendizaje, la disposición orientada socioculturalmente, el aprendizaje centrado en necesidades, el diseño flexible según sus necesidades, planificación conjunta y participativa. Teniendo en cuenta temas que traten sobre:

- Actitudes previas asumidas en la vida
- Propiciar condiciones y favorezcan estilos de vida coherente con la autodeterminación y el control personal.
- Temas que mejoren la calidad de vida buscando que el impacto del retiro no la disminuya.
- Temas que involucre factores constitutivos de la vida en forma permanente por ejemplo: cuidar su salud, realizar actividades diferentes a la rutina y compartir con su familia y amistades.

Por otro lado no trabajar programas estándar, hay que tener en cuenta las expectativas y necesidades sentidas por cada una de las personas implicadas en el proceso, Además es importante no discriminar o sesgar.

Las acciones se deben adecuar a los recursos existentes, al contexto donde se encuentre, a las posibilidades y limitaciones, por medio de: talleres, seminarios y programas.

Especificación Operacional De Las Tareas Y Actividades A Realizar

SESION	Tema	Descripción de la Actividad	Objetivo	Técnica	Recursos	Responsables
1	Acercamiento al concepto de jubilación	<p>Presentación de los integrantes del grupo de apoyo y exposición del tema a tratar durante el desarrollo de las sesiones.</p> <p>Realizar preguntas entorno a las expectativas de cada integrante y su percepción frente al tema de jubilación.</p>	<p>Introducir en el grupo el concepto de jubilación, identificando percepciones y puntos de vista de cada uno en torno al tema.</p>	<p>Técnica de comunicación</p> <p>Focus Group</p>	<p><u>Recursos Humanos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Grupo pre pensional,</i> • <i>Profesionales que integran el equipo de práctica.</i> <p><u>Recursos Locativos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Sillas</i> • <i>Sala de capacitación</i> <p><u>Recursos Materiales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ficha técnica de lecturas realizadas</i> • <i>Folleto informativo del proyecto</i> • <i>Cartelera alusivas al tema.</i> <p><u>Recursos Técnicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Cámara fotográfica o de video</i> 	Anamaría Sánchez
2	Auto reconocimiento de mi ciclo vital	<p>Presentación de la actividad.</p> <p>Proyectar en siluetas, los acontecimientos más significativos del pasado, presente y futuro de cada participante.</p> <p>Socializar</p>	<p>Brindar un conocimiento individual frente a los miembros del grupo sobre sus intereses, situaciones y percepciones personales.</p>	<p>Autorretrato del ciclo vital</p>	<p><u>Recursos Humanos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Grupo Prepensional</i> • <i>Profesionales del equipo de práctica</i> <p><u>Recursos Locativos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Sala de capacitación</i> • <i>Sillas</i> <p><u>Recursos Materiales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Papel periódico.</i> • <i>Marcadores.</i> • <i>Revistas</i> • <i>Recortes</i> • <i>Tijeras</i> 	Liceth Vallejo

					<ul style="list-style-type: none"> • <i>Colbón</i> <u>Recursos Técnicos</u> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Cámara fotográfica o de video</i> 	
3	Reconozco, escucho lo que me rodea y me fortalezo en mi ámbito familiar.	Introducción al ámbito familiar como red social. Construir con los participantes del grupo el árbol genealógico de cada uno, en donde se visualice su entorno familiar.	Identificar la red de apoyo familiar y de qué manera influencia en su nuevo rol.	Técnica Participativa Técnica genealógica	<u>Recursos Humanos</u> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Profesionales que integran el equipo de práctica.</i> <u>Recursos Materiales</u> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Hojas de iris.</i> • <i>Lápices de colores</i> • <i>Recortes</i> • <i>Pegamento</i> <u>Recursos Locativos</u> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Sillas</i> • <i>Sala de capacitación</i> <u>Recursos Técnicos</u> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Cámara fotográfica o de video</i> 	Ivonne Bojacá
4	Screening panel de preparación al retiro laboral	Conferencia “screening panel” entorno a la preparación para el retiro laboral. Allí los participantes manifestaran necesidades e intereses del tema con el conferencista.	Proporcionar información a la persona con el fin de dar orientación en el proceso de jubilación laboral frente a un nuevo estilo de vida.	Conferencia “Screening panel”	<u>Recursos Técnicos</u> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Video- Beam</i> • <i>Cámara fotográfica o de video</i> <u>Recursos Locativos</u> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Sillas</i> • <i>Sala de capacitación</i> <u>Recursos Humanos</u> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Grupo pre pensional</i> • <i>Profesional de la salud</i> • <i>Profesionales que integran el equipo de práctica.</i> 	Magnolia Rodríguez
5	Reflexiono en equipo lo que significa asumir nuevos roles en la sociedad.	Cada participante se reflejará a través de un espejo manifestando la percepción de	Resaltar el valor y la importancia del pensionado en los nuevos	Cine Forum	<u>Recursos Técnico</u> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Video-beam</i> • <i>Cámara fotográfica o de video</i> <u>Recursos</u>	Anamaria Sánchez

		sí mismo en la sociedad. Presentación de película sobre nuevos roles que asume el pensionado en los diferentes espacios de la vida social, discusión y reflexiones.	roles dentro de la sociedad.		<u>Materiales</u> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Marcadores</i> • <i>Espejo</i> • <i>Cartel de preámbulo al tema.</i> <u>Recursos Locativos</u> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Tablero</i> • <i>Sillas</i> • <i>Sala de capacitación</i> <u>Recursos Humanos</u> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Grupo pre pensional</i> • <i>Profesionales que integran el equipo de práctica.</i> 	
6.	Conozco y me motivo por cuidarme.	A través del trabajo interinstitucional al Contactar un profesional del sector que aborde el tema del autocuidado. (María Eugenia Ferro) Enfermera	Promover prácticas de autocuidado para el adulto mayor fuera de su ámbito laboral a través de una red de apoyo.	Conferencia “Screening panel”	<u>Recursos Locativos</u> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Mesas</i> • <i>Sillas</i> • <i>Tablero</i> • <i>Sala de capacitación</i> <u>Recursos Técnicos</u> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Cámara fotográfica o de video</i> <u>Recursos Humanos</u> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Grupo pre pensional</i> • <i>Profesional de la Salud</i> • <i>Profesionales que integran el equipo de práctica.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • María Eugenia Ferro • Liceth Vallejo
7.	Experiencias y aprendizajes que me impulsan a enfrentar nuevos retos.	Presentación de la sesión. Aplicar técnica de animación grupal donde se muestra el proceso de las actividades desarrolladas con los pre pensionados	Retroalimentar el proceso llevado a cabo con el fin de evaluar los espacios de integración y reconocimiento para el personal próximo a pensionarse	Técnica de comunicación “Video Palabra”	<u>Recursos Humanos</u> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Grupo pre pensional</i> • <i>Profesionales que integran el equipo de práctica.</i> <u>Recursos Materiales</u> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Marcador</i> <u>Recursos Técnicos</u> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Cámara fotográfica o de video</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Ivonne Bojacà • Anamaria Sánchez • Liceth Vallejo • Magnolia Rodríguez

					<ul style="list-style-type: none"> • <i>Video Beam</i> • <u>Recursos Locativos</u> • <i>Tablero</i> • <i>Sillas</i> • <i>Sala de capacitación</i> 	
--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Elaborado por las profesionales de Trabajo Social

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividad	Responsable	OCT 2011	NOV 2011	MARZO 2012	ABRIL 2012	MAYO 2012
Acercamiento al concepto de Jubilación	Profesionales que integran el equipo de Práctica					
Auto reconocimiento del ciclo vital	Profesionales que integran el equipo de Práctica					
Reconocimiento del ámbito familiar	Profesionales que integran el equipo de Práctica					
Preparación al retiro laboral	Profesionales que integran el equipo de Práctica y conferencista.					
Nuevos roles en la sociedad	Profesionales que integran el equipo de Práctica					
Autocuidado	Profesionales que integran el equipo de Práctica					
Aprendizajes y retroalimentación	Profesionales que integran el equipo de práctica y acompañamiento de Jefe de Desarrollo Humano					

Fuente: Elaborado por las profesionales de Trabajo Social

PRESUPUESTO

1. Costo talento humano

Profesional	Cantidad hora	Valor de hora	Costo total
Profesionales de Trabajo Social	4	\$25.000	\$700000
Conferencista	1	\$35000	\$35000
Profesional en salud	1	\$20000	\$20000
TOTAL		\$80000	\$755000

Fuente: Elaborado por equipo de profesionales de trabajo social

2. Costos viáticos y transporte

Elemento	Cantidad	Valor Unitario	Costo total
Transporte	22	3500	77000
Almuerzos	2	4000	8000
TOTAL		7500	85000

Fuente: Elaborado por equipo de profesionales de trabajo social

3. Costo recursos materiales

Elemento	Cantidad	Valor Unitario	Costo total
Papel periódico	30	\$100	\$3000
Papel iris	2 block	\$2000	\$4000
Marcadores	7	\$1000	\$7000
Lápices	2 cajas	\$3200	\$6400
Tijeras	7	\$1200	\$8400
TOTAL		\$7500	\$28800

Fuente: Elaborado por equipo de profesionales de trabajo social

Costos recursos técnicos y locativos

Elemento	Cantidad	Observación
Video Beam	1	La finca cuenta con estos recursos asumiendo el gasto en la ejecución del proyecto
Computadores	1	
Salón	1	
Sillas	16	
Mesa	1	
Tablero	1	

Fuente: Elaborado por equipo de profesionales de trabajo social

4. CUADRO TOTAL DE COSTOS

TIPO DE COSTO	TOTAL
Costo talento humano	\$755000
Costos viáticos y transporte	\$85000
Costo recursos materiales	\$28800
Costos recursos técnicos y locativos	\$0
SUBTOTAL	\$868800
TOTAL (IMPREVISTOS 10%)	\$955680

Fuente: Elaborado por equipo de profesionales de trabajo social

1.1.5 Marco Conceptual

Para empezar los referentes conceptuales y metodológicos son de vital importancia, ya que en la elaboración de proyectos son la guía para entender y abordar la diversidad de problemáticas que se evidencian en una comunidad. Es así como estos referentes nos servirán para sustentar lo que se desea lograr en el momento de llevar a cabo el plan de intervención en C.I HOSA S.A Taganga. Por tanto, el marco conceptual son conceptos interrelacionados con nuestro objeto de estudio, en este caso prepensionados. El cual nos permite basarnos en las ideas de otras personas para explicar por qué estamos llevando a cabo un proyecto de una manera determinada.

Según Mujer Sana, Comunidad Sana, (2003) hay muchos modos de definir un marco conceptual, algunas definiciones son las siguientes:

- ✓ Una serie de ideas o conceptos coherentes organizados de tal manera que sean fáciles de comunicar a los demás.
 - ✓ Una manera organizada de pensar en el cómo y el porqué de la realización de un proyecto, y en cómo entendemos sus actividades.
 - ✓ La base de pensamiento sobre lo que hacemos y lo que ello significa, con la influencia de otras ideas e investigaciones.
 - ✓ Una visión de conjunto de las ideas y las prácticas que conforman el modo en que se lleva a cabo el trabajo de un proyecto.
 - ✓ Una serie de suposiciones, valores, y definiciones que todo el equipo adopta para un trabajo conjunto. con la influencia de otras ideas e investigaciones.
 - ✓ Una visión de conjunto de las ideas y las prácticas que conforman el modo en que se lleva a cabo el trabajo de un proyecto.
 - ✓ Una serie de suposiciones, valores, y definiciones que todo el equipo adopta para un trabajo conjunto.
- **Floricultura**

Se basa en un modelo de agricultura intensiva, lo que significa uso de tecnología e insumos y optimización en el uso del espacio. En cuanto al empleo se caracteriza por ser la actividad agrícola con más mano de obra por hectárea y un elevado número de

profesionales de diversas disciplinas trabajando en el sector. En Colombia, la floricultura se ha configurado como una actividad empresarial con un alto nivel de desarrollo y profesionalismo. Estudio sobre las condiciones laborales de los trabajadores del sector floricultor en Colombia, 2003.

- **Persona mayor**

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), considera como “personas mayores” a aquellas que cuentan con 60 años en adelante, mientras que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) denominan a este grupo humano como “Adultos Mayores” de conformidad con la resolución 50/141. La Organización de las Naciones Unidas (ONU), ha estudiado a las personas mayores de edad desde 1948, (1) fecha en que la Asamblea General aprueba la resolución 213 (III) relativa al proyecto de declaración de los derechos de la vejez, desde entonces el tema es abordado de forma indirecta por la asamblea y por los organismos interesados en las cuestiones sociales. (p. 7)

- **Envejecimiento**

“Proceso normal por el que atraviesa el ser humano a lo largo del ciclo vital. Esto replantea el antiguo concepto de entender que las personas inician su proceso de envejecimiento a partir de una edad avanzada determinada (por ejemplo, a los 60 o 70 años); el proceso se inicia en la concepción y termina con la muerte” (Foro de Santa Cruz de la Sierra - Bolivia, 2001)

- **Vejez**

Representa el ciclo final del proceso de envejecimiento. Por ello, las condiciones en esta etapa dependen del desempeño, logros y frustraciones, de los períodos precedentes. Algo similar sucedería con otras etapas de edad avanzada. La adultez dependerá también de la

preparación brindada en la juventud y la niñez, etc. El rasgo de la vejez radica en que las personas ya no tienen muchas posibilidades de mejorar su calidad de vida. La disminución natural de la capacidad física y el esquema de valoración social imperante en las sociedades occidentales (competencia, productividad, individualismo, etc.), generan marcadas restricciones de tipo económico y social para las personas mayores. Se considera entonces como una etapa del proceso de envejecimiento, así como la infancia y la juventud. (Foro de Santa Cruz de la Sierra - Bolivia, 2001)

- **Sistema de Protección Social**

La Ley 789 del 27 de diciembre de 2002 crea el Sistema de Protección Social y lo define como: “El conjunto de políticas públicas orientadas a disminuir la vulnerabilidad y a mejorar la calidad de vida de los colombianos, especialmente de los más desprotegidos. Para obtener como mínimo el derecho a: la salud, la pensión y al trabajo”. (Ministerio de Protección Social, 2008)

- **Promoción Social**

El Plan de Desarrollo Nacional establece que es "el conjunto de acciones del estado, la sociedad y la familia así como las instituciones y los recursos dirigidos a la superación de la privación y a la expansión de las oportunidades de los grupos pobres y vulnerables, bajo un marco de corresponsabilidad. Por su parte, el Sistema de Promoción Social, comprende el conjunto de entidades y organismos públicos y privados, normas y procedimientos que están en función del diseño, formulación, inspección, vigilancia, control y la ejecución de las acciones de promoción social, incluyendo el Sistema Nacional de Bienestar Familiar, bajo la dirección del Ministerio de la Protección Social". Bajo este enfoque, se propone en este documento que los centros de atención se

denominen Centros de Promoción Social para la persona mayor. **Ley 1151 de 2007 por la cual se expide el Plan nacional de Desarrollo 2006-2010**

- **Jubilación**

Marca el comienzo de una etapa prevista y, sin embargo, ni siquiera tenemos la seguridad de que llegará de una forma natural. A veces nos sorprende en pleno rendimiento; otras, no acaba de llegar aunque se desee. No depende casi nunca del individuo.

Y no se vive de la misma manera una ruptura inesperada que un cambio previsto con tiempo. En cualquier caso, siempre es el final de una etapa importante que confiere a las personas un rol social, que llena su tiempo de organización y sentido, que potencia la autoestima y la convicción de ser útil... Pero es también el comienzo de otra etapa, larga y esperanzadora: vivimos más y mejor; tenemos más oportunidades de disfrutar de la vida. Merece la pena prepararse para afrontar este periodo crítico con realismo, pero con el propósito de realizar las reconversiones necesarias para vivirlo bien. Es el momento de reflexionar sobre aspectos de los que dependerá, en gran parte, el bienestar personal y familiar. (2012)

Según la autora Rocío Fernández Ballesteros (2004) en su libro Gerontología Social define jubilación como periodo de la vida en el que se cobra una pensión, lo que conlleva a una ruptura del ejercicio de la profesión u ocupación.

Según Rappaport (1963), “en las sociedades donde no existe previos procesos de socialización para asumir nuevos roles en consecuencia de la jubilación, se visualizan casos de alejamientos y separación sin expectativas de reintegración siendo para la persona pensionada un

acto de pérdida, en algunos casos el sujeto puede transformar en estado de pérdida beneficiosa por otórgale tiempo libre”.

“La jubilación constituye motivo de alegría o contrariedad, según la formación, el nivel educacional, el puesto de trabajo o una serie de variados factores de la vida laboral o social de cualquier persona. Se puede afirmar que la jubilación implica a toda persona y su medio ambiente y que las relaciones de cada individuo son tan diversas como la personalidad del sujeto y sus respuestas a una pluralidad de estímulos”. (Moragas, 1989, p. 9-10)

- **Preparación para la jubilación**

Dada la certeza de la jubilación en el tiempo y las consecuencias que tiene sobre la vida individual y social del trabajador, la preparación consiste en una representación de los hechos futuros, consecuencias previsibles y adaptaciones que debe realizar el sujeto para que estos hechos supongan una experiencia positiva o lo menos negativa posible. Se persigue una toma de conciencia individual sobre el hecho futuro y una estrategia individual para aproximarse a él. Cronológicamente, se desarrolla en tres etapas:

1. **Definición del objetivo vital.**
2. **Desarrollo del objetivo vital**
3. **Control de cumplimiento**

Se trata de un proceso de planificación de la conducta individual, teniendo en cuenta que la vida va a cambiar, al desaparecer el trabajo que ocupa el mayor número de horas del día. Sorprendentemente, la mayor parte de la población no procede a esta planificación más que

como un mero cálculo de las prestaciones económicas, olvidando el resto de factores que intervendrán en la vida del jubilado. (Moragas, 1989, p. 128-129)

- **Pensión**

Según la Sentencia No. C-734 de 2005. Ha de entenderse como una “*prestación del trabajador como retribución por sus labores*”, en el caso Ramos Huertas, realizadas durante todo el periodo de tiempo trabajado. Indica para la ley que esta prestación, es una exigencia en favor del sujeto y como consecuencia de esta exigencia, ser gozada por el titular en el que se incardinan los requisitos exigidos para la materialización de los derechos en concreto.

La jurisprudencia constitucional, ha decantado la visión lineal que se tenía sobre este derecho como derecho meramente económico. Dicho de otro modo, la misma Corte, en demanda de inconstitucionalidad contra el régimen de seguridad social en pensiones, indicó, que el concepto de pensión es un bien constitucional cuyo “*objetivo es garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones que se determinan en la Ley.* (Sentencia No. C-107 de 2002.).

“Renta que se paga mensualmente a los trabajadores independientes o dependientes de los sectores público o privado, siempre y cuando cumpla con los requisitos de edad y/o tiempo de servicio o de cotización que establece la ley al momento de adquirir el derecho a la pensión”.(Colpensiones,2012)

- **Pensión De Vejez.**

“Es la prestación económica que recibe mensualmente en dinero la persona que cumpla determinados requisitos según el régimen al cual se encuentre afiliado dentro del sistema general de pensiones”.(República de Colombia, 1993).

- **Relaciones Sociales**

Hablar de relaciones sociales de los ancianos implica hablar del conjunto de la red de personas a las que el sujeto se viene vinculando en algún sentido. Esta malla de individuos humanos está constituida por la familia, conocidos, contratos y afectos interpersonales, y está formado por dos tipos de lazos grupales. Este orden específico de los lazos que unen el sujeto con su red social constituye una de las características de las relaciones sociales propias de la ancianidad. (Fericgla, 2002)

- **Procesos de socialización**

La socialización es el proceso por el cual aprendemos a ser miembros de la sociedad. Es decir, a través de la socialización aprendemos a ser miembros reconocidos de la sociedad en que hemos nacido. Y ser miembro reconocido, esto es, que los demás me perciban como tal y que yo me identifique como parte de esa sociedad, implica, en lo esencial, la adopción de una cultura común. La socialización tiene como resultado la interiorización de normas, costumbres, creencias y valores, gracias a los cuales el individuo puede relacionarse con los demás miembros de la sociedad.

Desde el punto de vista de la sociedad, este proceso se desarrolla a partir de la participación activa de las personas en una red de relaciones sociales. La naturaleza de esas relaciones,

sociológicamente hablando, se expresa en dos elementos que son las dos caras de una misma medalla: el desempeño de roles que, a su vez, da acceso a una determinada posición o situación dentro de un grupo, denominada status. Y es precisamente aprendiendo a desempeñar los roles que la persona se socializa. Obviamente, a lo largo de su vida, la persona se involucra en una gran cantidad de relaciones sociales lo que significa que desempeña múltiples roles: será hijo, hermano, amigo, familiar, alumno, miembro de clubes, trabajador, cónyuge, y padre a su vez, etc.

- **Competencias**

Según Hay Group (1996), establecen que las competencias que se aplican a la mayoría de los trabajos, están basadas sobre aspectos de la conducta y no especifican habilidades decisivas en el desarrollo de cualquier puesto de trabajo, las cuales agrupan las siguientes categorías:

a) Competencias de Logro y Acción: Comprende la actitud positiva e iniciativa de los trabajadores hacia el trabajo y hacia la búsqueda constante de hacer que los procesos y procedimientos sean más efectivos.

b) Competencias de Ayuda y Servicio: Se refieren a las relaciones interpersonales y la capacidad para entender las necesidades de los otros

c) Competencias de Influencia: Se asocia con la capacidad de influir en los demás y persuadirlos.

d) Competencias gerenciales: son aquellas caracterizadas por el conocimiento acerca de cómo aprovechar el recurso humano y fomentar el desarrollo de talento en los demás, así como la capacidad de liderazgo para convocar al seguimiento de las ideas particulares.

e) Competencias Cognitivas: Tendientes a diferenciar a los individuos a través de la eficacia del pensamiento, capacidad analítica para resolver problemas partiendo de la descomposición de las partes del mismo y el desarrollo del conocimiento técnico a través de la experiencia.

f) Competencias de Eficacia Personal: Engloba características propias de los individuos de éxito, cualidades personales que facilitan el camino a la excelencia y al logro de los objetivos. Atendiendo lo anterior, las competencias del investigador en ciencias gerenciales deben orientarse hacia el logro de metas, mediante una acción participativa, aprovechando los recursos y potencialidades que se dispongan en vías de atender situaciones que se presenten en las instituciones.

- **Adaptabilidad Al Cambio**

Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente. Implica conducir a su grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización. (Alles, 2009)

- **Comunicación**

Es el proceso mediante el cual un emisor trasmite uno o más mensajes sobre un contenido determinado a uno o varios receptores utilizando un código conocido por todos los participantes. (Alles, 2009)

- **Empowerment**

Dar poder al equipo de trabajo potenciándolo. Hace referencia a fijar claramente objetivos de desempeño con las responsabilidades personales correspondientes.

Proporciona dirección y define responsabilidades. Aprovecha claramente la diversidad (heterogeneidad) de los miembros del equipo para lograr un valor añadido superior en el negocio. Combina adecuadamente situación, persona y tiempo. Adecuada integración en el equipo de trabajo. Comparte las consecuencias de los resultados con todos los involucrados. Emprende acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de los demás (Alles, 2009)

El concepto de empoderamiento se utiliza en el contexto de la ayuda al desarrollo económico y social para hacer referencia a la necesidad de que las personas objeto de la acción de desarrollo se fortalezcan en su capacidad de controlar su propia vida. (Grupo de investigación eumednet, 2011) (**Anexo D Ficha de síntesis Empoderamiento**)

- **Integración social**

Hay al menos tres formas diferentes de entender el concepto de integración social. Para algunos, se trata de un objetivo incluyente, lo que implica la igualdad de oportunidades y derechos para todos los seres humanos. En este caso, cada vez más integrado implica mejorar las oportunidades de vida. Para otros, es simplemente una manera de describir los patrones establecidos de las relaciones humanas en una sociedad determinada.(United Nations Research Institute for Social Development. 1994)

- **Participación Social**

Se entiende por participación social a aquellas iniciativas sociales en las que las personas toman parte consciente en un espacio, posicionándose y sumándose a ciertos grupos para llevar a cabo determinadas causas que dependen para su realización en la práctica, del manejo de estructuras sociales de poder. La participación se entiende hoy como una posibilidad de configuración de nuevos espacios sociales o como la inclusión de actores sociales en los movimientos sociales, en organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, o como la presencia en la esfera pública para reclamar situaciones o demandar cambios. (Instituto de Estudios Latinoamericanos de la Universidad Libre de Berlín, S.F.)

- **Trabajo en equipo**

Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición más amplia, es un grupo de personas que trabajan en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un número uno de área o empresa, la competencia “trabajo en equipo” no significa que sus subordinados sean pares sino que operarán como equipo en su área/grupo. (Alles, 2009)

- **Autogestión**

“La autogestión es la gestión directa (auto organizada) de cualquier asociación por parte de sus propios integrantes, sin injerencia externa o jerárquica”. (Lapassade, 1985) (**Anexo E**
Ficha de síntesis de Autogestión)

- **Salud**

La Organización Mundial de la salud (citado por Moragas) define a la salud no solo la ausencia de enfermedades, sino un estado de bienestar psíquico y social y en su obra la Jubilación. Un enfoque positivo indica la de asumir la jubilación como una oportunidad para que el individuo se plantee hábitos saludables – antes de que sean demasiado tarde- libre de presiones laborales. (1989)

- **Autoconocimiento:**

La toma de contacto con uno mismo es fundamental, no sólo como requisito de salud mental, sino como condición *sine qua non* para “ser más” (interiorizarse y evolucionar interiormente). El arte de la comunicación de esta posible evolución interior es la didáctica, y los didactas y pedagogos tendrán que implicarse como responsables sociales de este proceder, siempre y cuando se hayan interiorizado y hayan madurado lo suficiente, previamente. A la toma de contacto suceden dos interrogantes fundamentales muy interrelacionados: la naturaleza y sentido de la vida y el significado de uno mismo en ella, y el autoconocimiento.

Por autoconocimiento nos referiremos al paulatino desarrollo de una capacidad natural, poco atendida didácticamente, consistente básicamente en el descubrimiento de

respuestas a la pregunta ¿ Quién soy yo?, justificada y estimulada por un ¿Para qué ser?; es un proceso de búsqueda y logros no necesariamente tempranos, con carácter trascendente y orientada hacia el más ser; es permanente causa y consecuencia de evolución personal; muy ligado a la conciencia del sujeto, más que investigado con ánimo de objetividad ha sido inquirido como representativo del sujeto de sí mismo, el sí mismo o el verdadero yo.

El significado tradicional que se le atribuye al autoconocimiento se debate entre dos grupos de acepciones:

- Como capacidad innata: el entendimiento, inteligencia o razón naturales relativas a uno mismo.
- Como posibilidad cultivada: la noción, ciencia o sabiduría de uno mismo.

En cualquier caso, la primera justifica la segunda, y ésta debería ser la legítima formalización de la primera. La psicología lo entiende, en una doble vertiente, como resultados de:

- Cierta conciencia de las propias ambiciones, deseos, motivos, procesos, sentimientos, etc.
- Discernimiento relativo a la capacidad de apreciar bien las propias virtudes y defectos (J. O. Witthaker, 1971). Por su parte, la psiquiatría lo suele asociar al reconocimiento de las características de la personalidad (rasgos, carácter, mecanismos de defensa, modo de ser) y la disposición bien articulada de un proyecto de vida (E. Rojas, 1992)

- **Ciclo Vital**

Entre los seguidores de Freud, Erik Erikson (1902-1980) formuló una teoría en relación con el desarrollo humano. Se compone de ocho etapas escalonadas durante todo el ciclo de vida. En estas ocho fases de la búsqueda de la identidad, Erikson intentó identificar y clarificar las raíces del "yo" en la organización social del individuo. Su modelo cubre el ciclo de vida donde cada etapa es caracterizada por una cuestión fundamental que se define como un conflicto entre dos polos. Las consecuencias de este problema se extenderán a lo largo de la vida. Sinó antes de profundizar en las diversas etapas de desarrollo, especialmente en de la vejez en la que se insiste además, desarrollar el base de esta teoría y su autor.

Desde un punto de vista teórico el concepto de las etapas de la vida deriva de las teorías de los científicos evolucionistas. Este concepto pone de relieve no sólo que hay diferentes etapas de la vida, pero también hace hincapié en la hipótesis de que cada fase se basa en los anteriores.

De la misma manera que un niño no puede aprender las divisiones o multiplicaciones antes de haber aprendido la suma y la resta, el hecho de separarse de la familia y formar una relación adulta va a ser difícil para una persona que nunca ha tenido una relación satisfactoria en su familia de origen. Cuando se coloca de esta manera el concepto de ciclo de vida se convierte en una forma muy efectiva para explicar el desarrollo de las dificultades humanas. Para que quede claro, esto significa que la dificultad en el diagnóstico de un paciente, el ciclo de vida del psicólogo tratará primero de entender lo que es la etapa del ciclo de vida que la persona no fue capaz de superar. La incapacidad de una persona para pasar con éxito las etapas posteriores puede ser fácilmente explicada en términos de una preparación inadecuada para satisfacer esas fases.

- **Tiempo libre**

“Con frecuencia se ha postulado la idea de que tras la jubilación aparece una vida con escasa actividad, sin apenas deberes ni obligaciones; es decir, una vida de tiempo libre y ocio sin más. Sin embargo, como a continuación mostraré, esta idea es errónea y carece de fundamento”.

Es cierto que los jubilados tienen más tiempo que las personas que trabajan, pero este tiempo adicional ¿realmente es tiempo libre?

Según diversas investigaciones, las personas jubiladas interrogadas refieren tener alrededor de 6,5 horas de tiempo libre durante los días laborales.

Es más de lo que señalan, por ejemplo, trabajadores, escolares, estudiantes o amas de casa jóvenes. En cuanto a los fines de semana, los jubilados de edad avanzada no disponen, según sus propias indicaciones, de mucho más tiempo de recreo que durante los días laborales. (Impollino, 2001)

- **Ocio**

Según Ricardo Moragas, el término ocio no tiene un significado neutro. Los diccionarios lo contraponen al trabajo “Estado de la persona que no trabaja”. Por otro lado, las nuevas generaciones poseen actitudes positivas como ocupación del tiempo libre. Si el ocio implica para diversos sujetos cualquiera de los significados vistos convirtiéndose en una definición de la experiencia global de la persona. (1991)

- **Calidad de Vida**

No desligado de lo anterior se puede expresar que la relación entre ética y calidad de vida en tercera edad estará representada por todo aquello que hagamos a favor de ofrecer toda la información necesaria, acorde a las necesidades individuales, permitiendo el desarrollo de uno de los más importantes derechos, como es el de poder decidir para sí, que puede ser lo mejor o lo peor, independientemente de la edad que se haya alcanzado. (Centro gerontológico Colón- Cuba)

- **Calidad de la atención social para la persona mayor**

Se entiende como la provisión de servicios de Promoción social a los personas persona mayores individuales o colectivos, de manera accesible y equitativa, a través de un nivel personal óptimo, teniendo en cuenta el balance entre beneficios, riesgos y costos, con el propósito de lograr la adhesión y satisfacción de dichos usuarios. (Ministerio de Protección Social, 2008)

- **Bienestar de la persona mayor**

Persona mayor con satisfacción de las necesidades físicas, biológicas, psicológicas, sociales, emocionales, mentales y espirituales, considerando sus hábitos y capacidades.

Centros de promoción social para personas mayores: Son los centros (llamados también instituciones o servicios de atención) que prestan diferentes tipos de atención y cuidado a las personas mayores. Son espacios favorables para la capacitación, recreación y el desarrollo de proyectos de vida y productivos y destinados al bienestar de la persona mayor. Clases de Servicios que ofrecen los centros de promoción social para personas mayores: de acuerdo con el tipo de usuario al cual se le brinde el servicio y los recursos

con los que cuente, pueden ser: servicios habitacionales o Residenciales, de cuidados, de asesoría y educación, de recreación y socialización. Actualmente empiezan a funcionar en el país, centros especializados en atención domiciliaria y servicios telefónicos de asistencia. Cuando los centros ofrecen servicios de salud, estos deben estar habilitados de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1011 de 2006 o la norma que la modifique o sustituya. (Ministerio de Protección Social, 2008)

- **Bienestar Laboral.**

El bienestar se concibe como parte integrante de la gerencia de recursos humanos y su objetivo se orienta a garantizar el desarrollo integral de los funcionarios y de la entidad, teniendo en cuenta que el factor humano es el principal activo de una organización y que la eficiencia y la efectividad de ella dependen, en gran medida, de la contribución de las políticas de gerencia del recurso humano para el logro de los objetivos propuestos. (Vigoya, 2002)

La función del bienestar laboral es considerada como la creación y manejo de un conjunto de servicios que la empresa pone a disposición del trabajador y su familia, en forma gratuita o semi-gratuita, con el propósito de satisfacer las necesidades básicas, con la creencia de que solo mejorando la calidad de la fuerza laboral, a través de su desarrollo integral, que pueden cumplir las exigencias del cliente externo, a base de productividad. (Castillo, 2006)

Todas las empresas deberían tener dentro de sus políticas la implementación de este tipo de programas de bienestar, ya que son una fuente necesaria e importante para generar un espíritu de entrega y pertenencia entre sus trabajadores a su lugar de trabajo, viéndose como un valor agregado además de las remuneraciones legales. (**Anexo F Ficha de síntesis Bienestar laboral**)

- **Desarrollo Humano**

Martha Alles propone el estudio de una serie de competencias como lo son la prudencia, la ética el liderazgo, la comunicación entre otros, siendo las conductas en las que pueden denotar el comportamiento del individuo sin perder el origen de dichas conductas en lo más profundo de la personalidad. (2009) (**Anexo G Ficha de síntesis Desarrollo Humano**)

- **Gestión Humana.**

“La gestión humana tendría la doble tarea de regular las relaciones obrero-patronales y tratar de determinar e intervenir las condiciones que afectan la capacidad humana para el trabajo, es decir, que se orienta a alcanzar lealtades, motivaciones y satisfacciones por parte del trabajador para aumentar la productividad”. (Calderón, 2010)

Es indudable que la gestión humana empieza a surgir de un choque de intereses del empresario y trabajador que condujeron a situaciones violentas, viendo que este tipo de comportamientos acarrear dificultades en la productividad, siendo este causal para mostrar mayor interés en el comportamiento y la satisfacción del trabajador incentivándolo a ser creativo e innovador para mejorar su clima laboral.

Desde esta perspectiva se podría afirmar que la gestión humana es una base sólida y necesaria para generar un valor agregado a nivel de productividad, fomentando una visión humanística desde las habilidades, capacidades, comportamientos y valores de los trabajadores, obteniendo de este modo una ventaja de competencia sobre otras empresas debido a que se fortalece el liderazgo, trabajo en equipo, etc. (**Anexo H Ficha de síntesis Gestión Humana**)

- **Recursos Humanos**

Estructura, tecnología, recursos financieros y materiales son sólo elementos físicos e inertes que requieren ser administrados con inteligencia. En consecuencia, las personas son el único factor dinámico de las organizaciones --sean privadas o públicas, lucrativas, sin ánimo de lucro, grandes o pequeñas--, puesto que en ellas tienen la inteligencia que vivifica y dirige cualquier organización. (Chiavenato, 2000) (**Anexo I Ficha de síntesis Recursos Humanos**)

1.1.6 Contexto en el que se inscribe la experiencia

Normatividad- Derecho internacional

En el derecho internacional está contenido un gran referente normativo y ético, con el fin de guiar las legislaciones y políticas de una determinada nación, creando una plataforma a la que se puede recurrir para restablecer la lógica de derechos en temas como la seguridad social y pensiones, buscando sistemas compatibles en diferentes países del mundo que decidan ser partes de esta unidad de acuerdos, tratados, convenios y otros.

Con la intencionalidad del proyecto se considera importante conocer las bases internacionales de la seguridad social y de pensiones para así tomar posición de los derechos de los prepensionados y brindarles conocimiento

A nivel internacional se hayan inscritas las siguientes leyes, presentando tal importancia por su carácter universal.

INSTITUCIÓN	NORMA	DERECHO
Naciones unidas (O.N.U)	Declaración de derechos humanos art. 22	-derecho toda persona a la seguridad social. -Derechos económicos y sociales indispensables por su dignidad y libre desarrollo personalidad.
Organización Internacional del Trabajo (O.I.T)	Reconocimiento 162/1980	Gobiernos -No discriminación trabajadores de edad. -Mantenimiento ocupación satisfactoria. Empresarios y trabajadores . -Reducción y flexibilización horarios trabajo. -Voluntariedad y flexibilidad jubilación. -programas preparación jubilación: información sobre pensiones, ocupaciones, salud, educación, tiempo libre.
Consejo de Europa	Carta social Europea Art.11, Art.12, Art.13, Art .14,	-Derecho a la salud - Derecho a la salud social - Derecho asistencia social medica - Derecho a servicio social
Comunidad Económica	Tratado Art. 51	- Derecho a seguridad social ante países con acumulación

Europea (C.E.E)		periodos.
	Recomendaciones Consejo 10/XII/82	<ul style="list-style-type: none"> - Derecho a escoger momento jubilación. -Jubilación flexible y progresiva. -Pensión compatible con trabajo. -Fomento preparación para la jubilación.
	Resolución Parlamento Europeo 10/III/86	-Fomenta investigaciones sobre asistencia en el hogar, política fiscal, formación, política urbanística, formación técnicos gerontología, revisión institucional, trabajo voluntario, pensión mujeres, libreta sanitaria europea.

Fuente: Ricardo Moragas en su libro Gerontología Social.

Normativa a nivel Nacional

Según el Dr. Mauricio Santa María analista de la reforma ley 100 en su proyecto Sistema Pensional en Colombia retos y alternativas, indican un progreso importante en cuanto a la protección de los derechos pensionales por tres razones principales: la transparencia que se introdujo al sistema; el aumento en cobertura entre los más vulnerables; y el hecho que la reforma obligó a que los problemas estructurales del régimen de Prima Media se hicieran evidentes, lo que resultó en que, al final, el gobierno garantizara los pagos pensionales.

Siendo una de las tareas dentro de la profesión de Trabajadoras Social, el reunir información relativa a las necesidades de la persona y asesorarle acerca de sus derechos y

obligaciones. Consideramos que el personal próximo a pensionarse en la finca Taganga debe conocer la normatividad colombiana en materia de pensiones con el fin de sentir confianza en el nuevo grupo social que van hacer parte.

Política Pública Social Para El Envejecimiento Y Persona Mayor

En el año 2006, el ministerio de la protección social en conjunto con el instituto de envejecimiento de la pontifica universidad javeriana, realizó el documento: “envejecer en Colombia, aportes para una política en vejez y envejecimiento”, para revisar la situación de las personas mayores colombianos, la normatividad existente, el conocimiento construido en el tema y las limitaciones y posibilidades institucionales. Desde finales de 2006, hasta el presente, el ministerio de la protección social, junto con la fundación Saldarriaga Concha, después de haber recopilado toda la información de las mesas de trabajo previas, elaboró el documento de política de envejecimiento y vejez. La concertación del documento se hizo durante el segundo semestre de 2007 y en este momento, se encuentra concertada y difundida a las entidades territoriales y en proceso de convertirse en documento CONPES.

La política pública social para el envejecimiento y persona mayor está dirigida a toda la población residente en Colombia mayor de 60 años, con énfasis en aquella que se encuentra en condiciones de extrema pobreza, dependencia y vulnerabilidad social, económica, de género, y étnica. Tiene como reto el envejecimiento demográfico, el envejecimiento femenino, la enfermedad, la discapacidad, la dependencia, la calidad de vida de las personas mayores, la exclusión social, el imaginario cultural adverso y las representaciones sociales discriminatorias del envejecimiento y la vejez, y la erradicación del hambre y de la pobreza extrema en la población mayor en condiciones de vulnerabilidad.

Su estructura se presenta en 4 ejes: eje 1: protección de los derechos humanos de las personas mayores; eje 2: protección social integral; eje 3: envejecimiento activo y eje 4: formación del talento humano e investigación. Para cada uno de los ejes se encuentran planteadas las líneas estratégicas y las metas nacionales. La implementación de la política nacional tiene responsabilidades definidas para los 3 niveles territoriales (nacional, departamental - distrital y municipal), para entidades de todos los órdenes, así como también para la familia y la sociedad en general.

Marco institucional

Al grupo HOSA lo encontramos como una sociedad anónima (S.A) la cual limita la responsabilidad de los accionistas al monto del capital aportado. Dentro de su administración encontramos el máximo órgano social, el cuál decide sobre los temas importantes de la sociedad. A su vez, elige la junta directiva está formada por un número plural de personas que tienen a su cargo las labores de dirección y control de la sociedad, encargada de nombrar al representante legal en este caso el señor Mauricio Morales. **(Corporación Educativa Alexander Von Humboldt. 2009, P. 31-33)**

El objeto social de C.I. HOSA S.A. Es sembrar, explotar, cultivar, procesar, distribuir, comprar y vender flores según Matricula e inscripción del registro mercantil de la cámara de comercio de Bogotá.

Es importante resaltar, que el proceso de formación dentro de la empresa se desarrolla a través de 3 subprocesos fundamentales, que tienen sus objetivos específicos.

1. Inducción organizacional y administrativa

1.1 Cultural organizacional: Misión, Visión, Valores corporativos, Políticas y normas.

1.2 Aspectos administrativos y de desarrollo humano: Servicios, beneficios, programas de salud ocupacional, programas de bienestar laboral.

1.3 Sistemas de Gestión: FlorVerde y Rainforest.

2. Inducción en el cargo a desempeñar:

Se explica a los trabajadores los procesos, subprocesos y actividades que estarán bajo su responsabilidad y autoridad, por lo cual se cuenta con un “plan táctico del cargo”.

3. Capacitación Continuada:

Se capacita al trabajador para afianzar, clarificar, retroalimentar, ampliar y/o actualizar cuando los componentes de la cultura organizacional presentan alguna modificación.

Por otro lado, la empresa C.I HOSA S.A tiene a disposición de la población que forma parte de su plantel de trabajo, los siguientes servicios y beneficios, los cuales hacen resaltar su responsabilidad social como empresa, tendiente a generar un buen impacto con sus servicios a sus clientes y trabajadores.

Servicios y Beneficios

- ❖ Pacto colectivo: Respecto al aumento prolongado de salario, Fondo de emergencia (Calamidad doméstica), Bonificación, fondo de vivienda, Fondo de capacitación, Auxilio Funerario, Auxilio educativo, Auxilio de vivienda para escrituración y Auxilio para hijos con discapacidad.

❖ Programa de Salud Ocupacional: Haciendo referencia a la prevención de enfermedades ocupacionales y/o profesionales. Así mismo, el tema de higiene industrial se encamina a la evaluación de los riesgos en el trabajo, la seguridad industrial refiere a las acciones que previenen accidentes dentro del trabajo y por último, se cuenta con un COPASO (Comité Paritario de Salud Ocupacional) que es representado por un grupo de personas de la parte administrativa y operativa para llevar a cabo un seguimiento de los temas de Salud Ocupacional.

❖ Programa de Bienestar Laboral: Corresponde al conjunto de programas dirigidos a los trabajadores de la empresa con el fin de lograr un bienestar psicosocial estos programas son:

Programa de vivienda: su fin va encaminado a fomentar y apoyar al trabajador en propuesta de vivienda.

Programa “compartiendo y viviendo la cultura organizacional” que fomenta espacios de convivencia empresarial, fortaleciendo la identidad del personal hacia su lugar de trabajo.

Programa de crecimiento personal que fomenta el desarrollo intelectual del trabajador mediante una red de apoyo como lo es FUDEL (Fundación para el Desarrollo Educativo y Laboral)

Programa de apoyo psicosocial, para orientar casos de la convivencia laboral y personal del trabajador.

Programa de apoyo a pensionados, en donde se pretende que los trabajadores de la empresa adquieran su pensión de vejez en los tiempos requeridos, (edad y semanas

cotizadas), brindando al personal que se halla en miras de finalizar su etapa laboral, (correspondiente a las etapas de adultez media y tardía), un espacio de desarrollo integral que fortalezca sus competencias y que tenga en cuenta su crecimiento personal.

Para llevar a cabo misión y visión institucional cuenta con objetivos y valores estratégicos que permiten fortalecer y cumplir los objetivos propuestos social y productivamente entre los cuales encontramos:

- ❖ Consolidar los niveles de productividad vendidos en cada una de las líneas de productos.
- ❖ Consolidar la calidad (parámetros), calidades (grados), y consistencia de nuestros productos exportados.
- ❖ Costos competitivos.
- ❖ Crear equipos de alto desempeño con calidad total y excelencia operativa.
- ❖ Ratificar nuestro compromiso social, ambiental y con la seguridad mantenimiento nuestras certificaciones: RAINFOREST ALLIANCE- FLORVERDE- BASC- ETHICAL TRADING INICIATIVE (ETI).

En el organigrama está ubicado trabajo social dentro del área de desarrollo humano. (**Anexo J Organigrama**)

Ley y/o Política	Importancia
<p>Ley 100 de 1993</p> <p>La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.</p> <p>El Sistema General de Pensiones tiene por objeto garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones que se determinan en la presente ley, así como propender por la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no cubiertos con un sistema de pensiones.</p> <p>Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 797 de 2003. El nuevo texto es el siguiente:> El Sistema General de Pensiones consagrado en la presente ley, se aplicará a todos los habitantes del territorio nacional, conservando y respetando, adicionalmente todos los derechos, garantías, prerrogativas, servicios y beneficios adquiridos y establecidos conforme a disposiciones normativas anteriores, pactos, acuerdos o convenciones colectivas de trabajo para quienes a la fecha de vigencia de esta ley hayan cumplido los requisitos para acceder a una Pensión o se encuentren pensionados por jubilación, vejez, invalidez, sustitución o sobrevivientes de los sectores público, oficial, semioficial en todos los órdenes del régimen de Prima Media y del sector privado en general.</p>	<p>En la ley 100 se acobija la Seguridad Social integral como un conjunto de instituciones, normas y mecanismos que tienen como fin brindar una cobertura integral en búsqueda del bienestar individual y la integración de la población en general por medio de los planes y programas que el Estado Colombiano proyecte en materia de salud, considerando sus capacidades económicas.</p> <p>Se considera pertinente puesto que esta ley reglamenta el Sistema General de Pensiones, dando claridad a su objeto como lo es garantizar el amparo contra la contingencia derivadas a la vejez, invalidez y muerte. La población participante se encuentra próxima a lograr su pensión por vejez logrando cumplir con la edad y la cantidad de semanas cotizadas como la ley lo establece necesario.</p>

<p>Lo anterior será sin perjuicio del derecho de denuncia que le asiste a las partes y que el tribunal de arbitramento dirima las diferencias entre las partes.</p>	
<p>Política Pública social para el envejecimiento y Persona Mayor</p>	<p>La política pública social para el envejecimiento y persona mayor tiene la intencionalidad de manera muy amplia privilegiar el desarrollo humano integral de las personas mayores con equidad de género,</p> <p>Para la población participante consideramos pertinente que conozcan la existencia de esta política en la condición de personal próximo a pensionarse con el fin de tener claridad en la normatividad que los acoge para la búsqueda de redes de apoyo institucionales y poder disponer de los beneficios que el estado plantea en sus proyectos, planes y programas. Algunos de estos van dirigidos a fin de garantizar la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades en la vida social, económica, política, cultural y familiar sin forma alguna de discriminación individual o colectiva.</p>
<p>Institucional Bienestar laboral- Programa de pensionados.</p>	<p>El objetivo planteado en el programa de pensiones que tiene la empresa CI Hosa permite al grupo de profesionales de Trabajo Social sensibilizar a los trabajadores próximos a adquirir su pensión, frente a su jubilación Los participantes lograran espacios de aprendizaje, intercambio de experiencias y apoyo interinstitucional, con el fin tener herramientas para lograr adaptarse social, emocional y físicamente a un nuevo estilo de vida.</p>

1.2 ESTRATEGIA METODOLOGICA PARA SISTEMATIZAR LA EXPERIENCIA CON BASE EN JORGE ENRIQUE RAMÍREZ VELÁSQUEZ

En primera instancia, es importante reconocer que el trabajo social cumple un papel fundamental en cualquier ámbito de la vida organizacional, influyendo particularmente en el bienestar del trabajador y de su entorno. Tomando en consideración la definición de Luis Valverde Obando en su artículo El Trabajo Social en la empresa, se expresa que “En la empresa el trabajador social generalmente ocupa una posición intermedia que le permite interrelacionarse con el staff y con los obreros; y esto le proporciona facilidad para hacer un importante trabajo de promoción humana de los sectores mayoritarios de la organización.”

Con lo expuesto por este autor, el campo de práctica profesional que vivenciamos como trabajadoras sociales en formación en la empresa CI HOSA Taganga, logramos reconocer la significancia de nuestro actuar, los elementos que propician por el bienestar de los miembros de la empresa y en cómo podemos fomentar estrategias de integración que busquen la satisfacción de necesidades entre el trabajador y la empresa. Toda esta vivencia permitió reconocer que para que una empresa tenga un direccionamiento efectivo, el área de promoción humana debe estar muy enlazada a los distintos departamentos que integra la organización. Nuestra responsabilidad se ve muy enmarcada a brindar estímulo y desarrollar apropiación entre el personal, al vincular valores que identifican al trabajador con su empresa.

Debido a que el capital humano es considerado como el activo más importante de cualquier organización, el rol que cumple el trabajador social es vital para mantener la estabilidad y suscitar el desarrollo social en la empresa. En cuanto más se halle un trabajador satisfecho y vea

cubiertas sus necesidades, así mismo, se verá reflejado el crecimiento económico en las organizaciones.

Funciones Y Roles De Trabajo Social Con Población Pensional

Con relación a lo anterior es importante mencionar algunas funciones dentro del campo de acción organizacional y especialmente con respecto a la población pensional.

Como trabajadores sociales estamos “capacitados para interpretar desde una perspectiva integral la problemática social e intervenir en los procesos sociales orientados a la satisfacción de las necesidades sociales y a la realización del hombre en un plano de dignidad humana” (ENTS-UNAM, 1995)

Según Manuel Sánchez (2004) el trabajo social en el área empresarial u organizacional, centra su atención en una perspectiva integral englobando aspectos económicos, psicológicos, sociales, relaciones productivas y relaciones humanas, tendiendo hacia el aumento de la productividad en un ambiente propicio y satisfactorio, permitiendo de este modo establecer roles como:

1. Administración
2. Planeación y programación
3. Gestión social
4. Educación y capacitación social

Principalmente las funciones del trabajador social se enfocan en:

1. Investigación

- Elaborar estudios sobre factores y problemas sociales que influyen en proceso productivos
- Diseñar perfiles sociales sobre diferentes grupos
- Formular estudios situacionales y evaluaciones diagnósticas sobre el ambiente laboral y de seguridad social
- Detección de demandas y requerimientos del personal
- Realizar estudios sobre estructura organizacional y potencializar los recursos humanos

2. Selección y reclutamiento

- Orientación sobre políticas y normas de la empresa a personal nuevo
- Participa en los procesos de selección
- Organización e coordinación de los procesos de inducción y capacitación

3. Capacitación

- Desarrollar procesos de capacitación en torno a medidas de seguridad e higiene.
- Capacitación continua sobre derechos, obligaciones y puestos de trabajo.

4. Seguridad social y prestaciones sociales

- Desarrollar programas de apoyo social y asistencial para el trabajador y su familia.

- Gestión de recursos y apoyos que contribuyan al desarrollo personal y laboral del trabajador
- Promoción de acciones que propician la convivencia familiar y laboral
- Diseñar sistemas y mecanismos para la asignación y otorgamiento de estímulos e incentivos
- Difusión y orientación sobre las medidas de seguridad social y prestaciones laborales.
p. 151-152

1.2.1 Enfoque de intervención grupal

El trabajo social desde la actuación con grupos, abordara el trabajo como una estrategia de socialización, educación y orientación, donde según María teresa Gnecco “el trabajo social con grupos ayuda a las personas y asume responsabilidades”.(2005)

Desde el punto de vista de Yolanda Contreras de Wilhelm aporta que: “ el trabajo social con grupos es un método de educación socializante, en el que se refuerzan los valores del individuo, ubicándolo en la realidad social que le rodea para promover su cooperación y responsabilidad en una acción integradora del proceso de desarrollo, así como un instrumento esencial en la motivación para el cambio de estructuras, que a través de la participación grupal, proporciona el agrado de sentirse miembro de una sociedad a la cual pertenece y respeta y con la que va a contribuir para alcanzar mejores niveles de vida. Su función se fundamenta en medidas correctivas, preventivas, rehabilitadoras y promocionales”

Con lo anterior, se concreta que el proceso que tiene el método de intervención de trabajo social con grupos fundamentado en la autora alemana Gisela Konopka, Citada por Ezequiel Ander Egg (1996), quién describe esta práctica de la siguiente forma:

1. Reconocimiento y subsiguiente acción en relación con la peculiar diferencia de cada individuo. (Individualización en el grupo)
2. Reconocimiento y subsiguiente acción en relación con la amplia variedad de los grupos, en cuanto grupos.
3. Genuina aceptación de cada grupo con su peculiar fuerza y debilidad.
4. Establecimiento de una relación de ayuda deliberada entre el *group worker* y los miembros del grupo.
5. Estímulo y posibilitación de relaciones de ayuda y cooperación entre los miembros del grupo.
6. Modificación apropiada del proceso de grupo.
7. Estímulo a cada miembro a participar de acuerdo con el grado de su capacidad, contribuyendo a hacerle más eficaz.
8. Capacitación de los miembros a que se impliquen en el proceso de solución de problemas.

9. Capacitación de los miembros del grupo para que experimenten formas crecientemente satisfactorias de resolver los conflictos.

10. Ofrecimiento de oportunidades para experiencias nuevas y diferenciadas en relaciones y habilidades.

11. Juicioso uso de las limitaciones referidas a la valoración del diagnóstico de cada individuo y a la situación total.

12. Utilización deliberada y diferencial del programa o acción, de conformidad con la evaluación del diagnóstico de los miembros individuales, con los propósitos del grupo y con los objetivos sociales apropiados.

13. Evaluación periódica del progreso individual y del grupo.

14. El uso cordial, disciplinado y humano de sí mismo por parte del *group worker*. p .141

Fases del Trabajo Social de Grupo.

Estudio: Recolección de datos del grupo en sí, y del medio en el que están inmersos empleando técnicas individuales y grupales. Técnicas como la observación, diarios de campo y toma de apuntes, entrevistas (**Anexo k instrumentos de recolección de información**)

Durante esta primera fase del enfoque de intervención grupal, se resalta la importancia que tuvo desde un inicio las salidas a las zonas de cultivo con los trabajadores de la Finca Taganga, para de esa manera, hacer posible el reconocimiento y focalización de la población objeto de este proyecto. Así mismo, estos primeros acercamientos con la población (respecto al

proyecto), permitieron interactuar de una manera más intrínseca con las personas, en torno a lo que significaría para ellas su etapa de retiro laboral.

Lo anterior se alcanza a lograr a través de las técnicas de investigación utilizadas, siendo los diarios de campo y entrevistas, un elemento importante para lograr estos acercamientos; del mismo modo la observación participante, reforzó los vínculos entre trabajadores y las profesionales para el desarrollo del proceso.

Diagnóstico Social: Sistematizar los datos recogidos sobre la vida de las personas y el grupo, lo que nos van a permitir establecer las características del grupo y su problema, el tipo de relaciones que existen entre los miembros, las alternativas y prioridades para la intervención.

(Anexo L Formato actualización de datos, base de datos)

En esta siguiente fase de diagnóstico social, se llega a la organización y estructuración de la información recolectada, en donde se empiezan a identificar los sentires y percepciones de la población, los significados que cobran importancia para ellos a medida que nos adentramos a su discurso. Del mismo modo, observar de manera más puntual, características como la homogeneidad del grupo, al presentar semejanzas entre la edad, sexo, nivel socioeconómico, entre otros.

Vemos implícita varios interrogantes entre las personas que se encuentran próximas a adquirir su pensión, ya que desde su etapa de estudio la información arroja datos que permiten identificar que cuestionamientos e impresiones les genera el tema. Por tanto, muchas de las personas se interesan por expresar sus ambiciones al futuro cercano, como son el cuidado de los nietos principalmente para las mujeres y el ánimo de seguir manteniéndose activos laboralmente respecto a los hombres.

Se puede llegar a conjugar y a concluir desde esta fase que cada persona se siente en condiciones de alcanzar logros, ya sea en menor o mayor grado según cada trabajador, pero reconocemos su interés por mantener ocupado su tiempo y estrechar los lazos con sus familiares.

Tratamiento: Búsqueda de soluciones a la problemática mediante la ayuda institucional, autoayuda, rehabilitación o promoción. (Tschorne, 1990)

Desde esta última fase, es importante resaltar que la experiencia en grupo fue una importante vivencia para los trabajadores, ya que se generaron espacios de interacción, participación, socialización, sensibilización y en donde se fortaleció la dinámica interna del grupo.

Lo anterior demostró que las personas trabajan juntas en torno a su desarrollo personal y generan conocimientos, que pronto se convierten en aprendizajes relevantes a lo largo del proceso. El hecho de implicar temas que conlleven a un reconocimiento de su grupo familiar, los sensibilizó respecto al papel que cumplen ellos dentro de su núcleo; así como el incluir temas de autoreconocimiento que permitieran plasmar las etapas más significativas de su vida y reconocerse a ellos mismos como agentes de cambio, en donde se tuviera en cuenta que el proyecto de vida se puede fortalecer desde sus capacidades; la vinculación de redes de apoyo que abordara temáticas importantes para la población, como lo es el caso del autocuidado. Lo anterior incluyó la aplicación de otras técnicas que ayudaron a guiar la fase de intervención como lo fue el Focus Group, el Screening Panel, Técnica genealógica, Cine Forum, Vídeo Palabra, (definidas en el punto 1.2.1.3) como una forma de generar mayor integración y dinámica dentro del grupo, la población se sentía motivada en participar y desarrollar aprendizajes, lo que fue posible gracias a la pertinencia de estas técnicas.

Lo anterior llega a convertirse en espacios de transformación que inciden en el desarrollo y la mejora de la calidad de vida de la gente desde su espacio laboral, repercutiendo en sus demás dimensiones.

Para el desarrollo de la intervención es importante el trabajo social de grupo puesto que esto permite a los beneficiarios del proyecto participar activamente en sus propios cambios, a nivel personal, grupal y social. Siendo este un método importante de educación, socialización donde se permite reforzar valores contribuyendo para mejorar y alcanzar mejores niveles de vida.

Brown, propone una clasificación de grupos diferente a los terapéuticos y recíprocos

- Grupos que se forman para valorar necesidades, habilidades o comportamientos individuales que pueden constituir un apoyo importante en intervenciones posteriores.
- Grupos que ofrecen apoyo a personas que han de afrontar situaciones y circunstancias personales o sociales difíciles, como es el caso de disminuidos físicos o discapacitados.
- Grupos que se orientan a favorecer el cambio individual de diferentes modos y que abarcan una amplia gama de actividades relacionadas con el control social, el comportamiento interpersonal, las circunstancias materiales de dificultad o los problemas del crecimiento y desarrollo de las personas.
- Grupos centrados en tareas de educación y formación en diversos campos de asistencia y servicio a la comunidad, o que realizan una labor de mediación entre los individuos y los sistemas sociales, o que colaboran con grupos naturales ya existentes.
- Grupos que tienen como objetivo promover cambios sociales, o aproximar la Administración a las gentes, o lograr una distribución más coherente y operativa de los

sistemas institucionales. Dentro de nuestro proyecto generar espacios para que el personal próximo a pensionarse se sensibilice frente al tema de retiro laboral

El Trabajador Social como líder de grupo

Tras estas observaciones sobre las diversas fases del proceso grupal, es ya posible hacer referencia explícita a la labor del Trabajador Social como líder del grupo.

El liderazgo, como expone convincentemente M. Shaw, constituye uno de los roles más importantes asociados a la posición del miembro dentro de la estructura grupal y ha sido estudiado más ampliamente que cualquier otro rol mediante múltiples técnicas de investigación.

En su definición han influido distintos puntos de vista. En unos casos se insiste en el hecho de que el líder constituye el punto focal de la conducta del grupo. En otros se define el liderazgo en relación con los objetivos grupales, viendo en el líder la persona capaz de conducir al grupo hacia sus objetivos. Algunos autores prefieren ver en el líder aquella persona que nombran como tal los miembros del grupo. Otro enfoque es el de quienes prefieren definirlo como la persona que tiene una influencia demostrable sobre la llamada sintonía del grupo, es decir sobre el rendimiento mensurable del mismo. Más arraigo ha tenido otra definición inspirada en un criterio operativo y pragmático según la cual el líder es la persona que desarrolla conductas de liderazgo.

Al estudiar las funciones del Trabajador Social en el grupo, se entiende que es preferible atenerse a la sugerencia que hace A. Brown de utilizar el término líder en un sentido más concreto para designar aquella persona o personas a quien ha sido asignado ese rol. De hecho,

efectivamente, en la mayoría de los grupos formados al Trabajador Social se le asigna ese rol, esto es, se le considera la persona central del grupo.

Se concibe así al Trabajo Social con Grupos como un enfoque de intervención del Trabajo Social, como la posibilidad de generar espacios de construcción social que los agentes sociales a partir de una propuesta de trabajo empiezan a poner en común sus necesidades y sus propios valores, significaciones y organizaciones para ir creando formas significativas de resolución de sus problemas y de recuperación de los espacios de poder reconociendo una nueva configuración de la estructura social que es problematizada en términos de fragmentación y heterogeneidad, exclusión social y desafiliación.

Ello supone visualizar y efectivizar la práctica profesional; teniendo en cuenta la perspectiva que aporta el análisis del contexto social, el espacio teórico y su relación con la práctica misma, las implicancias epistemológicas y las cuestiones éticas como requisito básico para definición y comprensión necesaria de la racionalidad mismo desde esta experiencia académica de la práctica pre-profesional de Trabajo Social con Grupos.

El Trabajo Social en general, parte desde una postura teórico metodológico y en particular, para abordar los grupos lo hace desde una realidad contextualizada económica, política, histórica y cultural.

Esta estrategia teórico metodológica se construye para delimitar y definir el problema objeto de intervención. Al considerar que el grupo se conforma, a partir de una necesidad sentida, que solo puede satisfacerse socialmente, se convocan y se unen, en un ámbito de relaciones sociales constituido por sujetos sociales, que tienen una posición social que define su

participación en el conocimiento y la problematización de su realidad y visualización de sus posibilidades de transformación y construcción de alternativas.

A través de un pensamiento crítico, flexible, creador dándose a la identificación, reconocimiento y conciencia de sus necesidades y a la organización para satisfacerla, a través de la participación, el diálogo, la cooperación y la solidaridad; es decir se aborda a los grupos en su contexto social, partiendo de sus necesidades y en la cotidianeidad de sus relaciones e interacciones sociales.

Tomando los siguientes principios:

- El respeto por las creencias y valores culturales cotidianos,
- El respeto por la libertad, la toma de decisiones, la participación y la cooperación para la generación sus propios proyectos.
- Las actitudes reflexivas, críticas y creativas que posibiliten la resolución de problemas y la transformación de la realidad.

1.2.1.1 Secuencia genérica que guía la intervención

Es importante tener presente que la intervención se guía a través de una serie de conceptos que permiten establecerla de manera confiable y organizada en el proceso de la sistematización no sólo como un concepto metodológico sino también como recuperación de la experiencia.

Desde el trabajo social se han presentado algunas definiciones como:

Autor	Definición
(Puerta, 1989)	"Acto de conocimiento, práctica de investigación, modo de conocer. Supera la evaluación. Tarea con dimensiones teóricas"
(Prieto, 1989)	"Escribir y generar conocimiento y teoría sobre la profesión e intervención profesional. Método secundario para evaluar trabajo y reconstruir teoría"
(Herrera, 1989)	"Método para obtener conocimiento"
(Gómez Baena, 1991)	"Proceso de racionalización de la realidad a partir de la experiencia. Búsqueda de información para responder a interrogantes, negar o probar hipótesis, construir nuevas teorías y estrategias operativas de beneficio profesional y social"

Fuente: Elaborado por equipo de Profesionales de Trabajo Social.

Con lo mencionado anteriormente y desde la sistematización que se realizó se puede ver que básicamente se trata de una articulación entre la teoría y la práctica.

La sistematización como un proceso metodológico

La sistematización como producción e incremento de saber es fundamentalmente un proceso metodológico mediante el cual los protagonistas se preguntan por la naturaleza, características y resultados de sus acciones, recuperando una relación con ellas a través del saber que producen; como practica metodológica supone una "... serie de pasos de construcción de datos, de categorización e interpretación de la información de la realidad, para ir dando respuestas a preguntas que se han formulado desde un marco de análisis mayor" (Corvalán)

Para Sergio Martinic, la sistematización como proceso metodológico implica plantearse la experiencia como una práctica en la que los actores que intervienen establecen comunicación, que, por un lado, los enfrenta a educadores y coordinadores, que aportan propuestas, con los participantes que escuchan, hablan e interpretan su propia participación. (1989).

Tal como se ha venido desarrollando la idea, interesa subrayar el carácter teórico-instrumental de la sistematización. En este escenario es válido afirmar que no existe una sola acepción de esta práctica; se evidencia diversos matices, dependiendo el propósito, del objeto y del ámbito específico en el que se realiza. Así, por ejemplo, como herramienta de trabajo o de apoyo de programas de educación de organización, de evaluación de explicación, etc., adquiere determinadas particularidades que hacen que sea imposible pensar en un diseño o modelo metodológico aplicable a cualquier trabajo de sistematización.

La sistematización como recuperación de la experiencia: en esta perspectiva interpretativa, los protagonistas de la experiencia traducen unas características relevantes que configuran una actitud y una expectativa de mayor aproximación a los parámetros que de sistematización se han venido desarrollando: (Ramírez, 1991)

- Los protagonistas asumen una recuperación más ordenada, consciente e intencional de la experiencia.
- Los protagonistas alcanzan una visualización global y totalizante de la innovación que desarrollan, a partir de la formulación explícita de su proyecto pedagógico.
- El proyecto pedagógico genera unas intencionalidades que coherentemente articulan las diversas acciones de la experiencia orientando su implementación
- El proyecto se constituye en el núcleo de existencia del colectivo de maestros que coordina el proyecto.
- El colectivo asume la recuperación de la experiencia con una clara intencionalidad y con un para qué muy específico.

Enfoque Histórico- Hermenéutico

Jorge Posada (1994) Citado por Cifuentes Gil comenta que las sistematizaciones realizadas desde este enfoque privilegian la comprensión, la significatividad, la relevancia sociocultural del proceso de conocimiento.

La perspectiva comprensiva aporta criterios para asumir la complejidad y dinámica de las experiencias que se sistematizan, fundamentar procesos de construcción de conocimiento que respondan a las características y condiciones del contexto, rescatando la riqueza de la pluralidad, de la experiencia cotidiana; permitiendo reconocer a cada ser humano como sujeto del conocimiento.(1999,p. 59)

Torres (2004), citado por Cifuentes Gil enfatiza la necesidad de investigar desde dentro y desde la mirada de las propias comunidades o grupos poblacionales, para comprenderlos desde su vida cotidiana. (1999,p. 59)

TABLA DE SECUENCIA GENÉRICA QUE GUÍA LA INTERVENCIÓN

ETAPA	CARACTERIZACIÓN DE LA ETAPA EN EL PROCESO DESARROLLADO
ESTABLECIMIENTO DE CONTACTOS INICIALES	El contacto inicial con el grupo se realizó a mediados del mes de agosto del año 2011 en sus puestos de trabajo a través de las actualizaciones de datos y entrevistas iniciales. Lo que nos permitió ir escuchando sus intereses, percepciones y expectativas con respecto al tema de preparación para la jubilación.
NEGOCIACIÓN DEL CONTRATO	De común acuerdo con el grupo prepensional y con las directivas de la empresa se definió que las sesiones se desarrollarían durante los días de práctica lunes, martes o jueves en las semanas propuestas de octubre, noviembre, marzo y abril,

	puesto que los demás meses se establece como temporada alta de producción en horarios de 2 o 2:30 con permiso máximo de hora y media.
RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN RELEVANTE	En esta fase se desarrollaron dos etapas: La primera en torno a la caracterización Socio-demográfica, arrojándonos información y características frente a la población participante del proyecto, tales como género, edad, estado civil, educación, actividades en su tiempo libre y la segunda el proceso de sistematización de la intervención grupal , teniendo en cuenta los apuntes, las grabaciones y registros fotográficos nos permite llevar a cabo cada paso de la ruta metodológica propuesta por Ramírez Velásquez brindando organización al proceso y de este modo poder crear nuevo conocimiento.

Fuente: Elaborado por el equipo de profesionales de trabajo social

Para el desarrollo del proyecto se consideró importante realizar las actividades por medio de las metodologías: Formación, integración y organización de grupos basados en Yolanda Contreras, así como la Formación Integral Participativa (FIP) y la animación grupal.

La conformación de esta metodología estará orientada a la realización de actividades para el beneficio y la interacción con los participantes.

Formación: En esta etapa se identifican los intereses comunes, los cuales permiten agruparse. Para ellos encontramos lo siguiente:

La selección del grupo: Se establece a raíz del estudio sociodemográfico el personal próximo a pensionarse, según edad, intereses, número de miembros

La encuesta: La motivación se realiza de forma directa e individual.

Para asegurar la duración y continuidad del grupo se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- Asegurar la frecuencia de las reuniones, respetando los horarios y no excediendo el tiempo previsto para cada sesión
- Hacer uso de las normas establecidas para el orden de cada sesión: respeto por el uso de la palabra.
- Responsabilidad por parte del grupo de profesionales de trabajo social.

Integración: Una vez constituido el grupo es necesario la aceptación mutua en él.

Identificación del individuo

Estatus de los miembros del grupo: Considerado como el grado de aceptación o rechazo entre ellos.

Reconocimiento del grupo mediante su entorno: Aceptación de los espacios planeados por la empresa y las trabajadoras sociales

Organización: Contribuye al grupo asistente prescindir de los profesionales, convirtiéndose en un grupo auto suficiente para toma de decisiones y posicionamiento de nuevos roles en la sociedad.

Creación de del gobierno del grupo

- **Normas de la vida del grupo:** Determina los roles de los participantes que puede despertar motivación y la interacción grupal
- **Programa del grupo:** Crea la estructura de participación de acuerdo a los objetivos

- **Control social del grupo:** Dinámica del comportamiento del grupo

Permitiendo la formación y discusión de intereses comunes, potencializando sus competencias y experiencias a nivel social, emocional y físicos.

Por otro lado, con la **animación grupal** se pretende estructurar cada sesión a través de objetivos claros, los cuales nos permitan planificar y ejecutar las actividades idóneas para desarrollo de los temas relacionados de interés con los pre pensionados.

A través de la metodología de Formación Integral Participativa se pueden rescatar ciertos elementos que nos permite de manera diferente interactuar e integrar a los miembros del grupo:

Por consiguiente, es importante considerar a la **formación** no como un fin en sí, sino interpretarla como un **medio**, una **estrategia para el logro de un objetivo ulterior**. El individuo adulto se capacita para:

- Garantizar su ascenso social
- Mejorar su desempeño profesional
- Profundizar en un área específica del conocimiento humano
- Poder liderar un proceso de cambio social
- Mejorar su gestión gerencia etc.

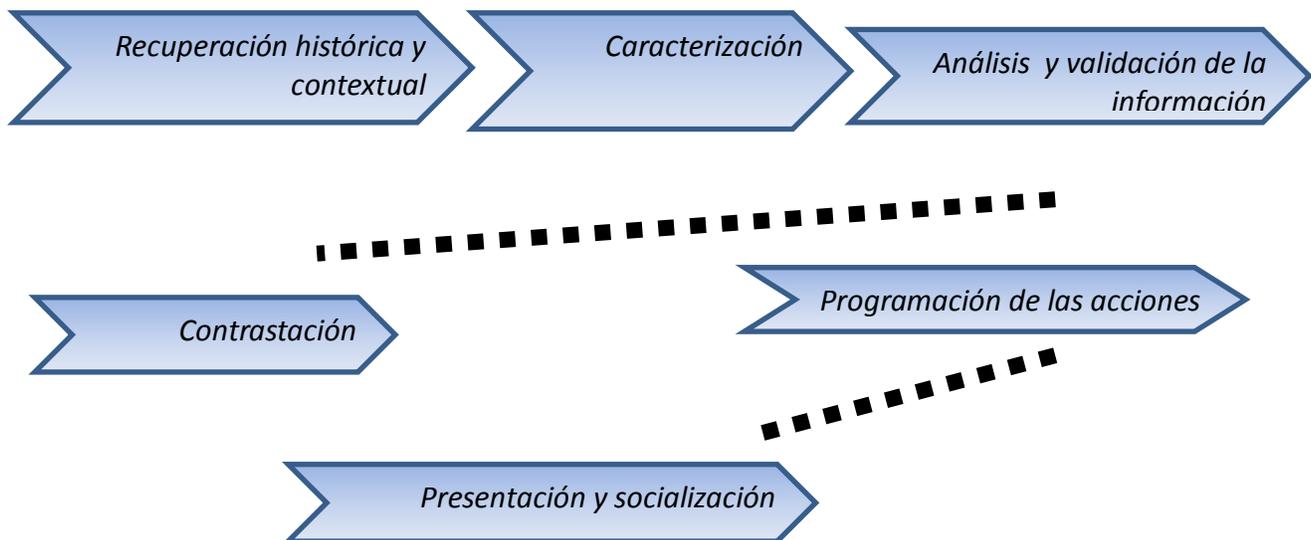
Además la referencia conceptual del componente, la constituye la **preeminencia que se confiere al aprendizaje** sobre la enseñanza, basados en la incorporación del modelo de las diversas teorías tales como la educación personalizada, la instrucción programada, el seminario alemán de investigación, el estudio de casos y la teoría constructivista sobre el conocimiento.

Otra referencia conceptual está constituida por la necesidad de **modificar la metodología tradicional** caracterizada por ser: magistral, pasiva directiva y dominante, por una nueva metodología eminentemente: participante, creadora, crítica y dialogal.

1.2.1.2 Ruta metodológica

Ramírez Velásquez (1991) Citado por Cifuentes Gil Comenta que las sistematizaciones preguntan por la naturaleza, característica y resultado de las acciones, recuperando la relación con ellas a través del saber que producen. La sistematización supone una serie de pasos de construcción de datos, categorización e interpretación de información para ir dando respuestas. Extraer conocimiento de la experiencia implica los siguientes pasos acordados en la ruta metodológica.(1999,p. 91)

RUTA METODOLÓGICA RAMÍREZ VELÁSQUEZ



Recuperación histórica y conceptual

La primera aproximación que se realizó en el cultivo de flores Taganga se hace por medio de la narrativa de cada una de las integrantes del grupo. Para hablar de contextualización de la

experiencia es lo relacionado con conocer la organización y la población en donde se realizó la sistematización, mostrando el marco local, nacional e internacional. Al momento de ingresar se comenzó realizando diarios de campo lo que nos permitió el acercamiento con la empresa y los trabajadores de manera más profunda identificando acontecimientos, personas que lo conforman y dando sentido a la sistematización de la experiencia. Para ello se hace un rescate de los antecedentes, por medio de una revisión documental, la narrativa de los trabajadores y la creación del perfil socio demográfico.

Con lo anterior se propone el proyecto de sensibilización frente a la vida de jubilación personal próximo a pensionarse en la finca Taganga CI HOSA S.A presentado por las practicantes de trabajo social, con el apoyo del área de recursos humanos y los trabajadores, estableciendo espacios de aprendizaje y participación para la sensibilización frente a la vida de jubilación, con el fin que el personal se adapte social, emocional y físicamente a un nuevo estilo de vida.

Caracterización

El desarrollo de la experiencia se debe a la necesidad que el grupo de pre pensionado requiere de acuerdo con lo estudiado anteriormente, retomando que su retiro laboral puede llegar a ocasionar una fuerte inestabilidad, por diferentes razones que se exponen a continuación:

En primera instancia, se puede reconocer el apego que transmite el trabajador hacia sus labores diarias.

Por otro lado, atendiendo la dinámica familiar que puede vivenciar el trabajador, se infiere que algunos no permanecen en su hogar por un tiempo prudencial haciendo que su rol cambie.

Finalmente la frustración por no sentirse útil o no poder invertir el tiempo en otras labores, se evidencia en las escasas redes sociales.

La sistematización se realizó con una metodología participativa. Esto implica que se debe crear un espacio de aprendizaje en donde se compartan, confronten y discutan sus percepciones y experiencias con relación a la pensión haciendo que se cree lazos de confianza en donde ellos se sientan partícipes.

Los trabajadores del grupo de pre pensionados participaron en las actividades que se realizaron en la finca Taganga tratando temas como la jubilación, los nuevos roles, reconocimiento de sí mismo y el entorno familiar; y su preparación para su retiro laboral y así afrontar nuevos retos.

Se pretende una jerarquización de las acciones de una manera coherente que permita el desarrollo efectivo para los objetivos del proyecto.

La delimitación de los supuestos teóricos, conceptuales y metodológicos que inspira al proyecto y a la sistematización, se basó con Hugo Cerda con su libro proyecto sociales y Jorge Enrique Ramírez Velásquez con su ruta metodológica en el libro la sistematización espejo del maestro innovador, por otro lado se utiliza el método de trabajo social de grupo “Yolanda contreras”, preparación para jubilación de “Ricardo Moragas”, competencias por “Martha Alles”, metodologías y métodos de trabajo social de la universidad de la Salle y las técnicas de animación grupal por “María José Aguilar”.

Análisis y Validación de la Información

Para verificar esta fase de la ruta metodológica se inicia con la creación de diarios de campo para el reconocimiento del lugar y a partir de ellos presentar un diagnóstico social en donde encontramos la problemática sobre el retiro laboral.

Luego se realiza la revisión documental interna y externa de la empresa, con respecto a la caracterización de la población y la organización, además lo relacionado con el tema de la preparación de pre pensionados en la finca Taganga.

Luego se realiza la actualización de datos, para así construir el perfil socio demográfico que permitió el acercamiento a la población con la cual se ejecutó el proyecto de sensibilización frente a la vida de jubilación. Por otro lado, se aplica las entrevistas llamadas: para adentrarnos a conocer el clima en el entorno familiar del trabajador y la entrevista diagnóstica para trabajadores próximos a pensionarse de la finca CI HOSA Taganga.

Asimismo, para cada sesión se utilizan como fuentes de verificación en este caso: registro fotográfico, registros de audio y video, registros de capacitación, folletos, material realizado por cada uno de ellos (siluetas, árboles genealógicos). Se refiere en el punto de contrastación.

Contrastación

Se utilizaran las fuentes escritas entre ellas las más utilizadas son las circulares en donde se les da aviso a los trabajadores de cuando se realizara la actividad; toda sesión lleva un registro de evaluación de cada sesión. **(Anexo M registro de asistencia y registro de evaluación)**

Otra opción son las fichas de resumen de cada sesión que se realizan durante los espacios establecidos por el jefe de desarrollo humano para tener un reporte organizado y poder analizar la información recolectada de las actividades que se realizan con este grupo.

Se recopiló de los trabajadores las opiniones y percepciones que tuvieron en el momento de las actividades y de los cambios que observaron. Para esto se tuvo en cuenta el discurso del trabajador quien compartió la experiencia y se retroalimentó de forma abierta y participativa lo cual se evidenció durante las sesiones, donde la población se encontraba muy interesado en participar, expresar sus dudas y responder inquietudes al equipo de trabajo.

DESCRIPCIÓN DE SESIONES REALIZADAS CON EL PERSONAL PREPENSIONAL DE LA EMPRESA

<i>Sesión</i>	<i>Fecha</i>	<i>Responsables</i>	<i># Participantes</i>
<i>1</i>	<i>3 de octubre de 2011</i>	<i>Anamaría Sánchez</i>	<i>14</i>

El tema que se desarrolló en esta primera sesión se denominó “acercamiento al concepto de jubilación”, el cual tiene como objetivo introducir en el grupo el concepto de jubilación, identificando percepciones y puntos de vista de cada uno en torno al tema, considerando importante que el grupo de pre pensionado logre despejar sus inquietudes comunes.

En el desarrollo de esa primera sesión se hizo la presentación de los integrantes del grupo de trabajadoras sociales en formación y la exposición de los temas a tratar durante las siguientes sesiones agradeciendo la participación en el desarrollo de este proyecto. La introducción al tema de jubilación estuvo a cargo de las trabajadoras sociales en formación, quienes realizaron preguntas entorno a las expectativas de cada integrante y su percepción frente al tema de jubilación, y como ha sido su preparación para esta nueva etapa de sus vidas.

La técnica que se empleó fue el focus group, el cual está dirigido por un moderador que hace preguntas y genera la discusión en torno al tema o producto que se investiga (con la intencionalidad que los participantes expresen ideas y sentimientos genuinos), a la vez que guía la entrevista o discusión, y evita que ésta se desvíe del tema o producto a investigar. Al momento de la participación de los trabajadores en la expresión de sus inquietudes referente a nuestro trabajo se observa el gran interés y la expectativa que tienen sobre el desarrollo del proyecto manifestando la importancia para ellos de tener un espacio dentro de su jornada laboral que le permita reflexionar sobre temas que para ellos son de gran utilidad en su próxima etapa de jubilación laboral.

Como recursos necesarios para esta sesión se contó carteleras alusivas al tema de pensiones, el uso de la cámara fotográfica o de video con el objetivo de recolectar evidencia, a si mismo los apuntes tomados por el grupo a cargo de la actividad. (**Anexo N Folleto de jubilación**)

Sesión	Fecha	Responsables	# Participantes
2	8 de Noviembre de 2011	Liceth Vallejo	9

Se ha denominado esta sesión como el Auto reconocimiento de mi ciclo vital, donde se obtuvo un conocimiento individual con los miembros del grupo sobre sus intereses, situaciones y percepciones personales al pensar en el fin de la vida laboral; considerado el inicio de una nueva etapa, donde la mayoría discutió frente a sus expectativas la oportunidad de realizar cosas postergadas como el disfrutar de los nietos y seguir generando proyectos, para otros es el fin de su vida activa y el paso hacia una etapa “improductiva”.

Las trabajadoras sociales en formación como equipo de práctica harán la presentación de la actividad, en la cual el participante deberá proyectar en siluetas de su cuerpo, los acontecimientos más significativos del pasado, presente y futuro, al finalizar se socializaran los trabajos

Como técnica aplicada para esta el Autorretrato del ciclo vital psicóloga Rosario Hernan en su artículo integración del ciclo vital manifiesta que esta técnica facilita que los recuerdos afloren espontáneamente en la persona, logrando la capacidad de comprensión de patrones de comportamientos de su vida. Al momento de la participación de cada trabajador se observó la motivación para la elaboración de cada una de sus siluetas, se demostró la colaboración entre ellos, la visualización de sus etapas de vida que querían reflejar estaban claras resaltando aspectos que para cada uno eran importantes, valorando la familia su núcleo de infancia y el de la actualidad.

La mayoría manifestaban emoción al socializar su trabajo realizado, los estados que prevalecieron en el ejercicio fueron antecedentes de la infancia, juventud, la creación de sus familias, lo que han logrado con sus trabajos, finalizando con sus expectativas al lograr la jubilación, en este aspecto el grupo manifestó en su mayoría el querer descansar y compartir mas con la familia, sus hijos y en muchos casos los nietos, hubo deseos de viajar volver a sus lugares de crianza (ciudades de nacimiento) anhelando sus familiares, y en muy pocos casos el deseo de colocar su propio negocio con la intencionalidad de seguir siendo independiente económicamente.

Como recursos necesarios en el desarrollo de la sesión se requerirá de papel periódico. Marcadores .Revistas Recortes Tijeras Colbón Cámara fotográfica o de video, dejando este

material como evidencia de trabajo realizado por los participantes en esta sesión. (Anexo O

Registro fotográfico de siluetas)

Sesión	Fecha	Responsables	# Participantes
3	12 de Marzo de 2012	Ivonne Bojacá	8

Tema a tratar reconozco, escucho lo que me rodea y me fortalezco en mi ámbito familiar, teniendo como objetivo identificar la red de apoyo familiar y de qué manera influencia en su nuevo rol y la introducción al ámbito familiar como red social. Considerando la familia como red primaria de apoyo para el pre pensionado.

La técnica participativa aplicada es la genealógica que consiste en construir con los participantes del grupo el árbol genealógico de cada uno, en donde se visualizó su entorno familiar, reconociendo los familiares más cercanos, analizando su relación con cada uno de ellos, permitiendo crear sus propias redes familiares.

Esta sesión se inicia recordando lo trabajado en la sesión anterior acerca del auto reconocimiento para darle paso al reconocimiento familiar de cada uno de los participantes, luego se les da una introducción acerca de la actividad y de cómo y por qué queríamos que ellos con apoyo de nosotras en un árbol genealógico plasmaran los nombres y sus parentescos y a medida de que esto fuera pasando el grupo de trabajo realizo preguntas como

¿Dónde viven?, ¿Con quién viven?, ¿Cuántos hijos tienen?, ¿Cuál es su estado civil actual? Y según las respuestas se iban realizando otras como por ejemplo: ¿Cómo se llaman sus hijos?, ¿Cuántos años tienen?, ¿Tienen nietos? ¿Cómo son sus relaciones con ellos? ¿Por qué?, cada vez que ellos iban respondiendo iban contando alguna anécdota o diciendo algo característico de alguno mientras tanto nosotras íbamos tomando nota.

Las personas participantes en esta actividad estuvieron muy dispuestas, al responder las preguntas iban suscitando historias que han marcado su vida, como la muerte de sus padres, de sus hermanos, de su pareja, pero también recordaban con amor sus logros, compartidos con ellos. Todos permitieron la ayuda de nosotras, al acomodar su árbol dando importantes anotaciones como Teresa preguntó ¿ se inicia de arriba para abajo o de abajo para arriba?, otra señora le dio una contestación muy particular y le dijo “ como usted lo considere, por ejemplo yo creo que en la raíz están mis padres pues ellos son quienes nos dieron las bases para crear nuestro árbol”.

Los recursos que se deben tener a disposición para el desarrollo de esta actividad es hojas de iris, lápices de colores, recortes de revistas o periódicos, pegamento, cámara fotográfica o de video, dejando este material como evidencia el trabajo de los participantes.

Al finalizar los árboles se hizo una socialización de los mismos con apoyo de nosotras y de los apuntes que habíamos tomado, donde contaron sobre su familia y las relaciones que con ellos tenían. Estaban muy animados, recordando sus raíces y cosas que por años no habían hablado con nadie. **(Anexo P Registro fotográfico de árboles genealógicos)**

Sesión	Fecha	Responsables	# Participantes
4 y 6	12 de Abril de 2012	Magnolia Rodríguez	8

Para esta sesión por solicitud de la encargada de los screening panel se unieron las sesiones 4 y 6 propuestas anteriormente debido al tiempo.

Para la sesión 4 el tema a tratar fue preparación al retiro laboral por medio del Screening panel, el cual tiene por objetivo proporcionar información a la persona con el fin de dar orientación en el proceso de jubilación laboral frente a un nuevo estilo de vida. Esta técnica se basa en un grupo de personas que exponen en forma de diálogo un tema frente a un auditorio; su

duración es de sesenta minutos, se pretende que en el grupo surja la necesidad de escuchar a otras personas con experiencia sobre el mismo tema.

La actividad estuvo dirigida por las trabajadoras sociales en formación que integran el equipo de práctica y la conferencista. Es así como, para el desarrollo de esta actividad fue necesario utilizar recursos técnicos que nos permitieran ambientar el lugar y brindar una exposición más clara y animada del tema. Se tenía previsto utilizar un Video Beam para esta actividad, sin embargo se tuvo que replantear otro tipo de recurso debido a que para esta jornada de trabajo, la empresa tenía ocupado el material, es así como se trabajó con un televisor y una cámara fotográfica y de vídeo.

Cumpliendo con los objetivos del proyecto, para esta sesión se dio inicio al ejercicio de relación interinstitucional a través de una red social de apoyo, la cual tenía como propósito aportar información relevante a los trabajadores próximos a pensionarse y así mismo, conocer sus percepciones y/o temores en torno a los temas acerca del retiro laboral y el autocuidado. Con ello, se dio lugar a presentar el equipo de trabajo que acompañaría en la jornada, en donde tanto trabajadoras sociales en formación como la profesional invitada, la enfermera María Eugenia Ferro, recrearon un clima de confianza con los trabajadores, describiendo el procedimiento y sentido de la sesión, para de esta forma familiarizar y permitir al trabajador exponer todos aquellos cuestionamientos o inquietudes que les surgiera durante la exposición del tema.

A partir de lo anterior, se logró identificar que varias personas proyectaban gran expectativa por conocer y profundizar en varios asuntos que implicaba el tema de su retiro laboral, mostrando una gran disposición y expresando un visto bueno incluso antes de que la profesional invitada iniciara con la presentación, por lo que ese gesto nos permitió ratificar la

pertinencia que derivaba el proyecto y así mismo, apreciar la importancia que tiene para estas personas el “estar informados” y del mismo modo, recibir asesoría en temas que la empresa posiblemente ha descuidado con sus trabajadores.

Posteriormente, el screening de preparación al retiro laboral, propone abarcar áreas que para el pre-pensionado cobran una gran significancia, en ese sentido se inserta el tema familiar, en donde se reconoce a través de ejemplos la estructura y dinámicas en una familia. Desde allí, se da lugar a las primeras impresiones y percepciones de las personas sobre su vida familiar, en algunos casos los trabajadores ponen como ejemplo sus propios núcleos y el papel que representan ellos mismos en su familia, así mismo muestran más sensibilidad sobre los impactos que puede generar su retiro de la empresa. A nivel personal, muchos trabajadores exponen la apropiación por su lugar de trabajo y los efectos emocionales que podría causar la etapa de pensión para ellos, muchos afirman la necesidad de seguir sintiéndose útiles, el miedo a la soledad y los problemas económicos que podría generar en ellos y en sus familias.

Como observadoras participantes pudimos notar que los trabajadores presentan emociones de ansiedad y de inquietud al visualizar su futuro como personas pensionadas, algunos de ellos también se mostraron desinformados sobre los requisitos y los procedimientos que deben seguir para adquirir una pensión, de hecho algunas de las personas no tenían conocimiento del fondo en el que cotizaban.

Luego de proporcionar este espacio con las personas, haber observado sus reacciones y escuchado sus percepciones, pudimos notar una mayor comprensión del sentido de esta sesión, no solo como momento para dictar un discurso, sino de proporcionar una oportunidad para que las personas expresen y participen en su desarrollo

AUTOCAUIDADO LA SESION

Siguiendo con lo anterior se da continuidad a la sexta sesión con el objetivo de promover prácticas de auto cuidado para el adulto mayor fuera de su ámbito laboral a través de una red de apoyo y el trabajo interinstitucional.

Para esta sesión de auto-cuidado se utiliza la técnica Screening panel que tiene por objetivo la interacción y el intercambio de los unos con otros. En donde se establece una conversación de intercambio de ideas de forma respetuosas, además se expone las ideas de los beneficiarios para llegar a un entendimiento de lo que es el autocuidado.

Par comenzar se explica que es y para que nos sirve el auto-cuidado en donde se refiere a las actividades y prácticas que podemos realizar para reducir el estrés y mantener y mejorar la salud y el bienestar.

Durante la exposición de la profesional de la salud comienza a surgir dudas por partes de los integrantes de la sesión, sobre algunas enfermedades y exámenes que deben realizasen.

Por otro lado le enfermera les habla de los cuidados de ciertas enfermedades; también les habla del derecho de la salud, que todas las personas lo tenemos, aunque algunos de ellos mostraron molestia con el servicio que les presta la EPS por las demoras de las citas, no los envían hacer exámenes o solo les dan pastillas “ibuprofeno”.

Luego de las dudas resueltas por la profesional de la salud le da continuidad a unas frases que leímos las estudiantes en formación, estas son unas de ellas.

- Hoy toda la sabiduría, del universo está a mi disposición
- Mi inteligencia y valor esta siempre a mi disposición

Con las anteriores frases los asistentes daban una reflexión desde su perspectiva algunos decían de que lo más importante en este mundo era ellos, para otros que era Dios que si no era por el no existiríamos, pero llegaron a un punto de concordancia que no importaba las cosas que hubieran hecho en el pasado que tenía una vida por delante para disfrutar, haciendo relación con su pronta jubilación, dicen que podrán disfrutarla su pensión a pesar de los temores que siente de que dar inactivos laboralmente, como dice don Marcelino “ el pasado es pasado y hay que pisarlo”

Para finalizar, se realizan unos ejercicios en donde se ven muy interesados y activos, posteriormente se toma la tensión de cada uno de ellos para saber cómo se encuentran y se le da por terminada estas dos sesiones con grandes expectativas por parte de los integrantes.

Nos pudimos dar cuenta que para esta sesión llegaron puntual, con interés de saber sobre los temas que teníamos para ellos y durante la sesión participaron activamente y se pudieron resolver la duda de varios de ellos, haciendo que ellos nos sugirieran de más actividades de pensión y salud. (**Anexo Q Folleto de autocuidado y registro fotográfico Profesional de la salud**)

Sesión	Fecha	Responsables	# Participantes
5	3 de Mayo de 2012	Anamaría Sánchez	10

En esta sesión se tiene como punto de referencia el significado de asumir nuevos roles en la sociedad cuyo objetivo es resaltar el valor y la importancia del pensionado en los nuevos roles dentro de la sociedad, dando la mirada al pre pensionado de su papel al momento de lograr su jubilación.

La técnica empleada fue el cine fórum y otra en donde cada participante se reflejó a través de un espejo manifestando la percepción de sí mismo en la sociedad, se presentó un videoclip sobre nuevos roles que asume el pensionado en los diferentes espacios de la vida social llamado “Héroes anónimos”, que trata sobre la historia de una abuelita que tiene a su cargo un nieto con parálisis cerebral y fue abandonado por su madre a raíz de esta enfermedad generando discusión y reflexiones. Al comenzar las socializaciones, estuvieron un poco callados, sin embargo la señora Alcira Chavéz hizo un aporte que permitió que empezarán a hablar. En los comentarios que ellos hicieron reconocimos que todos aseguran brindarle a la sociedad, experiencia, amor, sabiduría, comprensión. Asegurando por otro lado, que los jóvenes no reconocen ese gran papel que ellos cumplen y son subvalorados.

En la actividad del espejo, percibimos y percibieron que para ellos es muy difícil hablar de sí mismos y poder reconocer lo que ellos son. Según ellos, confirman que es más fácil hablar de otros o en general pero no de sí mismos.

Los recursos necesarios para el desarrollo de esta sesión es un televisor y un DVD, marcadores, tableros, espejo, cartel de preámbulo del tema cámara fotográfica, de esta manera se lograr evidenciar el trabajo del grupo participante. **(Anexo R imágenes de los videos frente al espejo y registro fotográfico cine forum)**

Sesión	Fecha	Responsables	# Participantes
7	21 y 22 de mayo	Ivonne Bojacá Magnolia Rodríguez Anamaría Sánchez Liceth Vallejo	14

Denominado como experiencias y aprendizajes que me impulsan a enfrentar nuevos retos, para esto se formula el objetivo de retroalimentar el proceso llevado a cabo con el fin de evaluar los espacios de integración y reconocimiento para el personal próximo a pensionarse en la finca CIHOSA Taganga.

La técnica de comunicación “Video Palabra” contando con la presentación de la sesión, siendo esta una técnica de animación grupal donde se muestra el proceso de las actividades desarrolladas con los pre pensionados a lo largo de todo el proceso, logrando hacer una autoevaluación de las fortalezas que se obtuvieron así como también las debilidades tanto en el grupo participante como en el grupo de profesionales que integran el equipo de práctica en esta sesión se contara con el acompañamiento de Jefe de Desarrollo.

Los recurso necesarios para el desarrollo es una cámara fotográfica o de video, tablero, marcadores, Video Beam.

Lamentablemente esta sesión lo se logro desarrollarla por motivos de tiempo y producción de la empresa recordando que la razón social de la empresa CI HOSA es producir flores de corte de explotación, por lo cual manejan tiempos de corte en donde el personal no puede descuidar sus lugares de trabajo.

Sin embargo se busca a cada trabajador en sus espacios de trabajo agradeciendo su colaboración y participación, explicándoles los motivos por los cuales la sesión no se puede

llevar a cabo, ellos manifiestan su sentir de tristeza queriendo que haya continuidad al proyecto, pero también comprenden que las labores que cada uno realiza no pueden detenerse por la época que se aproxima para la empresa.

Programación De La Acción

Con relación a los resultados y a las percepciones que encontramos en el desarrollo de las actividades se propone:

- Mantener vigente el proyecto de sensibilización frente a la vida de jubilación para el personal próximo a pensionarse de C.I HOSA S.A. TAGANGA, desarrollando procesos de preparación para la jubilación fomentando el conocimiento del mismo y propiciar una mejor calidad de vida en la vejez.
- Brindar información a la población en general de la empresa CI HOSA, pero principalmente a las personas pre pensionadas sobre la labor de redes interinstitucionales del municipios aledaños y a sus sitios de domicilio en donde puedan acceder a información de interés sobre los programas que desarrollan para la ocupación de tiempos libres y de ocio, así como ofrecer nuevas opciones novedosas y acorde con las necesidades de las personas mayores.
- Para futuros encuentros con los pre pensionados establecer un proyecto de vida en la etapa de la vejez, que les permitan estar constantemente proponiéndose metas, incorporando nuevos conocimientos y realizando acciones que beneficien su salud física y mental. Por ejemplo, es importante fomentar la participación de las personas adultas mayores en grupos sociales como factor clave para lograr un envejecimiento exitoso.
- Fortalecer las alianzas con los fondos de pensiones para capacitaciones, desarrollando a mayor escala los procesos de preparación para la jubilación con personas de todas las

edades, para fomentar el conocimiento del mismo y propiciar una mejor calidad de vida en la vejez.

- Con la articulación de bienestar y salud ocupacional se tengan en cuenta talleres de salud y exámenes médicos una vez al mes para grupo de pre pensionados.
- Difundir entre el personal de la empresa CI HOSA la finalidad del proyecto con el fin de despertar mayor interés por parte del trabajador, además establecer un sistema de indicadores sobre el grado de satisfacción por parte del trabajador que facilite la evaluación constante para el mejoramiento del proyecto.

Presentación y socialización

Presentación y sustentación de grado

1.2.1.3 Definición Conceptual de Técnicas empleadas

Focus Group:

Definiendo según José M. Huerta, Ph.D. Especialista En Evaluación Origen de los Grupos Focales como “un método o forma de recolectar información necesaria para una investigación, que consiste en reunir a un pequeño grupo de personas con el fin de entrevistarlas y generar una discusión en torno a un producto, servicio, idea, publicidad,”

Un grupo focal es una discusión formal aplicada en un grupo de 8 a 12 personas, en base a un determinado tema. El grupo es facilitado por un líder que mantiene a los participantes en sintonía con un tema de interés. El propósito de un grupo de enfoque es recoger información a profundidad a partir de un grupo de personas que representan la población de interés.

La principal ventaja de la metodología de grupos focales para recoger información es que permite la celebración de un debate a fondo y la exploración de un tema de interés. Usted puede recoger las opiniones de más de una persona en una sesión y reconocer la interacción entre los participantes del grupo, lo que puede resultar en la elaboración de un tema mayor y más amplia visión de la comprensión de un problema.

Autorretrato

Este ejercicio brinda un conocimiento individual de los miembros de grupos bastante profundo en lo que a auto percepción se refiere, sobre todo porque introduce las variables de conformidad y percepción / interpretación del origen de las casualidades o características personales.

También se combinan elementos emocionales e interpretativos de uno mismo suele ser muy útil sobre todo en trabajo con jóvenes y adolescentes, por la formación sobre identidad que brinda al grupo y al coordinador. También, sobre la base de afinidades en el grupo, se puede trabajar la autoimagen como actividad grupal

Como toda forma de auto presentación, se requiere de un trabajo individual previo que sirva para elaborar dicho apoyo. En este caso, este trabajo individual consiste en dibujarse a si mismo en una hoja de papel (tal como cada uno percibe corporalmente, y por tanto el cuerpo entero). (Aguilar, 2004)

La técnica genealógica:

Se utiliza para conocer los antepasados y parientes de la comunidad estudiada. Es una técnica antropológica bien establecida para reconstruir la historia y entender las relaciones

actuales, porque en las sociedades no industriales, los vínculos de parentesco son la clave de la vida social.

Screening Panel

El Screening panel consiste en la exposición oral de una persona, acerca de un tema, puede ser seguida de coloquio con el público. En sentido estricto no es una técnica grupal, ya que se trata de un modo o forma de comunicación individual – grandes grupos.

Aquí la mencionamos porque dos de sus posibles variaciones, que explicamos después, pueden transformar a la conferencia individual en un trabajo grupal. Por otra parte, debemos estar inquietos para que cualquier ocasión que reúna a un conjunto de personas con un objetivo “en el caso de conferencia”, favorezca la interacción y el intercambio de uno con otros. Ello, casi nunca derivada en la formación de un grupo, y si ocurriera, será probablemente temporal efímero (curso jornadas, etc); Pero siempre conviene procurar crear las condiciones para la mejor comunicación posible y la mayor participación en un trabajo grupal. No se trata de una moda; está comprobado que un grupo tiene más potencialidad que cualquier persona sola (por mas genial que esta sea), pero es necesario crear las condiciones para que esas potencialidades de expresen.

La utilidad del Screening panel se produce cuando en el ejercicio se proporcionar información a muchas personas en poco tiempo; se logra transmitir conocimientos de manera sistemática (si la charla está bien preparada); y También puede servir para persuadir o motivar. (Aguilar, 2004)

Cine Forum

Según el Ministerio de Cultura, el cine foro es una herramienta metodológica que facilita y enriquece el diálogo entre el espectador y la obra audiovisual. La orientación del foro puede responder a una diversidad de temáticas, que deberán ser propuestas por quien lo conduzca o a partir de las expectativas propias del público. Es muy importante que quien conduzca el cine foro esté receptivo frente a lo que los espectadores generen, ya que un tema planteado inicialmente puede propiciar otros y esto debe ser organizado y puesto en el desarrollo de la actividad, para lograr un espacio efectivo de encuentro y reflexión.

Esta técnica consiste, fundamentalmente, en proyectar una película y realizar un coloquio sobre la misma. Generalmente la proyección va precedida de una presentación. La pedagogía del cine-forum se apoya de la capacidad de mostrar con claridad una situación o el desarrollo de una acción y el impacto emotivo que produce el mensaje cinematográfico. En comparación con otras formas de ayuda visual, la utilización del cine tiene una serie de ventajas: como el de un gran poder de captación del auditorio, pueden mostrar con mucho más realismo como se realiza una tarea (demostrar “como hacer”), y por su capacidad de impacto emocional, tiene poder de persuasión y convicción (inducir a la acción).

El punto de partida de un cine foro debe ser el público al que va dirigida la proyección y el tipo de inquietudes que este público tenga o que el docente quiera establecer. Una vez definido el público objetivo se debe programar la película o el ciclo; esta programación se debe hacer con base en:

- ***Niveles de comprensión o lectura del público objetivo:*** esto supone tener en cuenta si son espectadores habituales, o si por el contrario son espectadores eventuales, así como si las obras

que están acostumbrados a ver son de carácter comercial o independiente. En este punto es conveniente proceder paso a paso, empezando por obras audiovisuales de fácil asimilación hasta permitirse llegar, en la medida en que el público lo vaya exigiendo, a obras de lectura más compleja.

- **La edad de la población:** no hay que suponer un público homogéneo; se debe partir de la diferencia para así lograr acertar con la programación, porque cada público tiene unos intereses y dinámicas particulares.

- **El idioma:** es fundamental determinar en qué idioma se puede realizar la proyección de acuerdo al público objetivo. La mayoría de obras audiovisuales a las que se tiene acceso están en idiomas distintos al español y subtituladas. Se debe contemplar si el público receptor está en capacidad de leer estos subtítulos, y de lo contrario se deben programar obras de habla hispana o dobladas.

- **La actividad laboral o escolar principal:** cuando trabajamos con comunidades, es importante tener en cuenta su actividad principal; esto puede arrojar pistas sobre los intereses de la misma y facilitar la selección de temas para desarrollar el cine foro. (Aguilar, 2004).

Video Palabra

Esta técnica- también denominada video lenguaje- se trata de un procedimiento para trabajar en grupo, realizando a partir de reflexiones y sentimientos que suscitan determinado video , escogido personalmente, y sobre el cual cada participante explica delante de los otros las razones o motivos de su elección. Se trata, en definitiva, de una forma de estimular la expresión personal y grupal.

No es el caso de hacer un análisis estético o artístico del video, ni determinar su grado de realismo o no, ni de las denotaciones que pueden tener. Más bien tiene que ser expresión del conjunto de connotaciones efectivas, culturales, psicológicas e individuales que ellas puedan suscitar. Como técnica de trabajo grupal, el video palabra se apoya en la capacidad o potencia que tiene el video para influir o estimular el inconsciente. De ahí los diferentes propósitos con que se puede utilizar. Lo más significativos para el trabajo grupal de tipo social, educativo o cultural son los siguientes:

- Como técnica de iniciación y de conocimiento mutuo (en este aspecto, se pueden efectuar variaciones de la técnica del “autorretrato”, haciendo que cada uno seleccione de entre un conjunto de videos, las tres con las cuales se identifica y las tres que más rechaza, y explique luego al grupo los motivos de su selección)
- Para confrontar puntos de vista acerca de cuestiones en las que es importante que se expresen reacciones emocionales.
- Para preparar una discusión (puede servir, en este caso, como técnica introductoria de otra producción grupal), explorando las reacciones emocionales de los miembros del grupo frente al tema que se va a discutir. (Aguilar, 2004)

1.2.1.4 Definición Conceptual de metodología Establecida

El método de actuación profesional que estamos desarrollando en nuestro proyecto de actuación se enmarca en el método de trabajo social con grupos en base a la autora Yolanda Contreras y fundamentándonos en su libro “trabajo social de grupos” La cual nos aporta lo siguiente para encaminar nuestro trabajo:

Integración: Constituye uno de los soportes teóricos más importante sobre el que descansa el principio del progreso del conocimiento científico, del aprendizaje y del desarrollo de la formación profesional. Sin suponer, la integración como el medio para conservar los componentes estructurales del conocimiento y del aprendizaje, difícilmente se podría sostener la idea del progreso en la formación profesional, que en último término sería el objetivo operativo de la Escuela.

Por lo tanto, la posibilidad de que la integración alcance su objetivo depende, fundamentalmente, de la existencia de un proyecto que prevea dicha función dentro de esta unidad organizativa y que considere los medios (mecanismos e instrumentos) para alcanzarlo.

Organización: Según Talcott Parsons las organizaciones son unidades sociales o agrupaciones humanas deliberadamente construidas o reconstruidas para la prestación de fines específicos.

Para Etkin las organizaciones son construcciones sociales con modos de funcionamiento formalizado y reconocido por sus miembros, cuyas tareas están orientadas hacia el logro de ciertos propósitos adoptados por el conjunto y que son culturalmente aceptadas por el medio ambiente en que se desenvuelven.

Para Hall las organizaciones son una colectividad (en sentido humano) con límites relativamente identificatorios, con un orden normativo, con escala de autoridad, con sistemas de comunicaciones y con sistemas coordinadores de alistamiento o reclutamiento del personal.

Existen sobre una base relativamente continua en un medio y se ocupan de actividades que por lo general se relaciona con una meta, objetivo o conjunto de fines.

Por otro lado, el proyecto se basa en la metodología de Formación integral participativa (FIP). En ella la educación de adultos presenta nuevas orientaciones hacia una enseñanza más activa y participativa que promueva el desarrollo personal y social, es así que:

El F.I.P retoma la definición de “educación de adultos” dada por la UNESCO como: “una actividad que designa la totalidad de los procesos organizados de educación, sea cual sea el contenido, el nivel o el método; sean formales o no formales, ya sea que prolonguen o replacen la educación inicial en las escuelas y universidades, y en forma de aprendizaje profesional gracias a las cuales las personas consideradas como adultos por la sociedad a la que pertenecen desarrollan sus aptitudes, enriquecen su conocimiento, mejoran sus competencias técnicas profesionales o les dan una nueva orientación, y hacen evolucionar sus actitudes y su comportamiento en la doble perspectiva de un enriquecimiento intelectual del hombre y una participación en un desarrollo socioeconómico y cultural equilibrado e independiente”

Por último la referencia conceptual consiste en considerar al componente como una “**innovación educativa**” entendida por tal: “la selección creadora, la organización y la utilización del Talento Humano y los recursos materiales de una forma nueva y original” en procura de garantizar una óptima consecución de los fines y los objetivos preestablecidos.

Animación Sociocultural

Según Ivan Sinopoli (2011) la animación sociocultural es un campo de trabajo social y profesional a cargo de la planificación y gestión de las actividades de recreación social, cultural, educativo y de entretenimiento (el arte y las habilidades motoras, la diversión y la socialización), destinado a los distintos tipos de socios (grupos, asociaciones, comunidades locales, escuelas).

Las actividades propuestas están dirigidas a grupos específicos de personas: niños, adolescentes, jóvenes, familias, ancianos, desfavorecidos y buscan proporcionar oportunidades para el crecimiento personal y cultural a través de la formación, la socialización, la integración entre las personas, la gestión de tiempo libre.

El animador socio-cultural se encarga de la organización, las actividades de planificación de la atención y la disposición de los espacios y recupera el equipo necesario para llevar a cabo las iniciativas.

El animador puede controlar directamente las actividades o involucrar a otros profesionales en las intervenciones específicas que son de naturaleza educativa y creativa o para promover iniciativas relacionadas con eventos o circunstancias. La animación socio-cultural llega a la persona en su contexto social, e implica el protagonista, que debía expresar sus capacidades y habilidades y todo su entorno de vida.

2. APRENDIZAJES PERSONALES Y DISCIPLINARES

2.1 Aprendizajes personales y disciplinares desde el punto de vista teórico.

- En primera instancia, es importante resaltar que desde este punto de vista, el proyecto nos ha permitido ir tras la búsqueda de información y de recursos teóricos que nos han conllevado a un ejercicio práctico y de acción. Ha sido una gran oportunidad ya que permitió al grupo de profesionales, reconocer amplias posibilidades metodológicas, que en el proceso formativo no se habían abordado, posibilitando articular procesos pedagógicos, vivenciales, prácticos y participativos que aumenten el interés de los

participantes. También, hemos manejado de manera más relevante el método de grupo, fundamentando nuestro actuar en importantes autores y eruditos del tema.

- La intervención ha impulsado a ampliar el vocabulario técnico y así mismo, se ha podido adentrar de manera importante en un área que para el trabajo social sigue cobrando cada vez mayor significancia, siendo los temas organizacionales un punto de referencia para involucrar conocimientos y enriquecer al profesional en las capacidades que pone a juego.
- Por otro lado, el tema de seguridad social en pensiones ha sido un aspecto que se sigue marcando con mucha fuerza, ya que desde la academia el aprendizaje de estos temas ha sido muy escaso, por tanto este proyecto ha impulsado el indagar y entender mejor el funcionamiento del mismo.

2.2 Aprendizajes personales y disciplinares desde el punto de vista práctico.

- Las oportunidades de aprendizaje que puede ofrecer el contacto con una población son incalculables. La realidad nos muestra muchos matices y contrastamos con lo que vemos en la academia. Todo el proceso de nuestro proyecto de sistematización, (contándolo desde la práctica) nos ha puesto a prueba la verdadera esencia de nuestro ejercicio profesional como futuras trabajadoras sociales, en donde hemos aplicado nuestros conocimientos, nuestras habilidades y destrezas para comunicarnos y adentrarnos a la población. Ha sido importante

enriquecernos desde un grupo y observar la dinámica y las diferentes historias o conductas que podamos encontrar en cada persona.

- La confrontación de los miedos al acercarse a una población, reconocer con ellos el sentido y pertinencia del proyecto, nos deja grandes enseñanzas para seguir desarrollando nuestra vocación.
- Por otro lado, el aprender de situaciones que a veces nunca prevemos como el hecho de que en una sesión con la población, algún recurso técnico no funcione, el clima, la disposición, entre otras cosas falle, por eso desde ahí se aprende a ser más precavidas y atentas a cada detalle, especialmente con una responsabilidad tan grande como lo es trabajar con personas.

CONCLUSIONES

La realidad siempre será una experiencia innovadora, que se va estructurando de acuerdo a los sentires de la gente y de los responsables de los proyectos sociales. Es claro que sin el apoyo de la población los proyectos no funcionan por más que estén perfectamente diseñados. Así mismo, nos damos cuenta que como profesionales somos el pilar para adentrar e interesar a las personas en los procesos que conlleven a su propio desarrollo.

En esta oportunidad al presentar una propuesta pertinente y cautivadora de una manera dinámica y activa a la empresa CI HOSA Taganga, estamos contagiando la importancia y la razón de ser del proyecto como lo es el sensibilizar a los trabajadores próximos a adquirir su pensión, a través de espacios de aprendizaje, intercambio de experiencias y apoyo interinstitucional, que les permitan adaptarse social, emocional y físicamente a un nuevo estilo de vida, partiendo de este objetivo los participantes del proyecto comienzan a tener un

sentido y van construyendo sus propias perspectivas para asumir el proceso con entusiasmo, convencidos que el espacio aportara beneficios para sus vidas y su entorno familiar.

La jubilación se ha caracterizado como un paso improductivo para este tipo de población ya que sus razones pesan en que la mayor parte de sus vidas la han dedicado a trabajar en el sector floricultor, y pensar en un momento determinado que van a dar por finalizado esa labor los llena de temores, angustias y el sentimiento de no estar preparados para un paso más en su vida.

En el desarrollo del proyecto se consideraron de importancia temas como el auto reconocimiento y mis redes familiares, el auto cuidado como parte de valorar nuestro cuerpo, la salud e identificar los posibles cambios a nivel de físico y mental que pueden presentarse debido a la edad, se destacan las habilidades de liderazgo y comunicación efectiva que pueden cultivar resaltando su importancia en cualquier espacio donde se encuentren.

Construir el marco teórico-conceptual nos permitió tener un panorama de respaldo necesario para poder referirnos a un estado de envejecimiento activo. Así mismo, permitió entender mejor el proceso jubilatorio por el que están pasando los trabajadores pre pensionados participantes de este proyecto.

La creación de un ambiente de empatía y confianza fue fundamental para obtener los resultados satisfactorios en nuestro proyecto, ya que permitió al grupo de profesionales para poder conocer las expectativas del grupo, obtener su participación activa, despertando la creatividad, motivación en cada actividad que se desarrollaba con los pre pensionados.

Para los trabajadores participantes, la pensión se convierte en un elemento primordial para poder convertirse en personas económicamente auto-suficientes y así poder disfrutar

plenamente de su vejez, aunque en algunos casos se observa alegría y en otras angustias por la inversión de su tiempo manifestando no saber que hacer sin tener que trabajar más...

La autonomía económica es fundamental en estos tiempos, algunos participantes del proyecto manifiestan la posibilidad de establecer negocios propios, con el fin de mantener dicha autonomía y con el deseo de seguir siendo productivo para la sociedad. Se observa este estado como un elemento necesario que permitirá mejorar la calidad de vida y la consecución de una estabilidad personal y social, ocupando positivamente su tiempo libre, para así lograr convivir y disfrutar más con su familia.

Cada trabajador próximo a pensionarse participante de este proceso logro tener la posibilidad de expresar sus sensaciones, expectativas en cuanto a su jubilación laboral, espacio que no habían tomado ni dentro ni fuera de su jornada laboral (manifestación que ellos hacían al momento de reflexionar).

Permitiendo entrelazar un estado activo con un pasivo como lo es el de la jubilación, es complejo para el ser humano en general, pero es allí donde el grupo de profesionales de trabajo social quiere dar una mirada de preparación alentadora, incitando al pre pensionado a destacar sus capacidades personales, descubriendo otras formas de ocupar su tiempo libre y de ocio, demostrando que puede ser valorado igual o mas que en su etapa productiva laboralmente.

Finalmente, un desafío que se nos presenta es el poder continuar con el diseño y desarrollo de propuestas que permitan promover este tipo de espacios de actuación, reflexión y articulación de contenidos importantes para el trabajador y por ende para la empresa. Se trata de seguir avanzando en estos procesos de práctica profesional, en el diseño de intervenciones que trasciendan los espacios de la academia al mundo real.

RECOMENDACIONES

Dada la experiencia adquirida por el grupo de profesionales de Trabajo Social durante el desarrollo de este proyecto de sistematización, se recomienda:

Recomendaciones desde los profesionales

- Como profesionales en Trabajo Social consideramos necesario trabajar en proyectos sociales, desarrollando investigaciones similares con personas adultas mayores que se encuentren en situaciones sociales y profesionales diferentes, con el fin de establecer comparaciones que permitan tener una visión más amplia del proceso de jubilación.
- Desde la academia se debe fomentar la investigación sobre el medio psicosocial de la vejez, la familia y la sociedad porque estos conocimientos constituyen la base fundamental de los programas de atención a las personas de edad avanzada y por ende del jubilado, esto permitirá obtener más herramientas e ideas innovadoras en el desarrollo de las diferentes actividades, en propuestas dirigidas a esta población en particular.
- Se recomienda habilitar mayores campos de prácticas profesionales en el ámbito organizacional.
- A los futuros practicantes se les sugiere respetar las ideas y deseos de los pre-pensionados mostrando interés por conocer sus necesidades y expectativas.
- Recomendamos a la empresa crear conciencia en el trabajador pre pensionado del sentido de la puntualidad en la asistencia de las actividades programada, ya que no son actividades impuestas. Al mismo tiempo la empresa debe reconocer la importancia de la continuidad del proyecto.

Recomendaciones desde los participantes

- Este tipo de proyectos no limitarlo a una edad, sino hacer un proceso desde edades más jóvenes.
- Dar continuidad a las actividades del proyecto a través de las capacitaciones programadas desde el área de desarrollo humano
- Retomar estas actividades en jornada laboral teniendo en cuenta las temporadas de producción.

REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS, HEMEROGRÁFICOS Y WEBGRAFICOS

Ander-egg, E. (1996). Los métodos clásicos del trabajo social. En: Introducción al trabajo social. España, Editorial siglo XXI.

Aguilar, M. (2004). Técnicas de animación grupal. Buenos Aires: Espacio Editorial.

Alles, M. (2009). Desarrollo del talento humano basado en las competencias. Ediciones Granica

Calderón, G, Naranjo, J & Álvarez, C. (2010). Gestión humana: roles, prácticas, retos y limitaciones. Editorial: Luna Libros

Castillo, José. (2006) Bienestar laboral. En: administración del personal: un enfoque hacia la calidad. ECOE ediciones.

Ceballos, S. (2009). Depresión en adultos mayores en una unidad de medicina familiar del IMSS. Universidad de Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

C.I HOSA S.A. (2011). Plan estratégico.

Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. McGraw Hill

Cifuentes, R. (1999). La sistematización de la práctica del trabajo social. Buenos Aires: Editorial Lumen/Hvmanitas. (p.)

Contreras, Y(2003). Generalidades del método de grupos. En trabajo social de grupos. Editorial Pax. México. Pág. 18

Corporación educativa Alexander Von Humboldt. (2009) Asociaciones Colombianas. Pág. 31-33

Dulcey-Ruiz, E. (2007). Preparación para la jubilación. Bogotá: Caja de compensación Familiar Colsubsidio

ENTS-UNAM. (1995). Propuesta del plan de estudios. En: Licenciatura en Trabajo social. México.

Impollino, Victor (2001) Tiempo libre y nuevas responsabilidades en el adulto mayor. En Envejecimiento, arquitectura y Sociedad. (p. 31). Editorial. Nobuko. Argentina.

Fernández, R. (2002). Gerontología social. Madrid: Ediciones Pirámide.

Gnecco de Ruiz, María Teresa. (2005) Trabajo Social con Grupos, Fundamentos y Tendencias. Kimpres Limitada. Bogotá DC, Colombia.

Grupo de Investigación Eumednet. (2011). El empoderamiento. Universidad de Málaga.

Lapassade, George. (1985). Grupos, organizaciones e instituciones.

Moragas, R. (1998). Gerontología Social. Barcelona: Editorial Herder S.A.

Ramírez, J. (1991). La sistematización Espejo del maestro innovador. Colombia: Centro de promoción ecuménica y social CEPECS.

República de Colombia. (2000). Ley 100 de 1993 Sistema de seguridad social integral. Colombia: Ecoe Ediciones.

Tschorne, P. (1990) La Dinámica de grupo aplicada al Trabajo Social, Ed. Obelisco, Barcelona, pág. 20.

Vigoya, Angélica. (2002). Bienestar Social Laboral. Departamento administrativo de la función pública. Colombia.

WEB

Aumond, M. Le cycle de la vie : L'approche d'erikson. Faculté d'Éducation Permanente, Université de Montréal

Campos I.(s.f). El concepto de integración y su puesta en práctica en la formación académica de la escuela de trabajo social de la universidad de costa Rica. Recuperado en

<http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000109.pdf>

Carletti, B.(2007). Las competencias en el área laboral. Recuperado en <http://boards5.melodysoft.com/UNEFAPURE/las-competencias-en-el-campo-laboral-94.html>

Colpensiones. (2012). Pensión. Recuperado en <http://edupension.gov.co/index.php/component/content/article/88-glosario/125-b>

Compensar. (2012). Orientación al retiro laboral. Recuperado en: <http://www.compensar.com/formacion/soyPro.aspx>

Derechos humanos. (2011). Concepto del derecho al pensión, como verdadero derecho humano fundamental. Recuperado en http://derechoshumanosuniversalesdefensa.blogspot.com/2011_09_01_archive.html

Digital abc. (2009). Métodos y técnicas de investigación antropológica. Recuperado en : <http://archivo.abc.com.py/2009-04-24/articulos/514588/metodos-y-tecnicas-de-investigacion-antropologica-primera-parte>)

Environmental Ingenieros Consultores. *Plan de ordenamiento territorial en el municipio de Tenjo*. Recuperado en http://www.planeacion.cundinamarca.gov.co/BancoMedios/Documentos%20PDF/sig_doc_2000%20tenjo%20Funcionamiento%20espacial.pdf el 10 de septiembre de 2011.

Erikson, Eric. (1994). Teorías de la personalidad. Encontrado en “psicología on-line” <http://www.psicologia-online.com/ebooks/personalidad/erikson.htm> el 15 abril de 2012

Instituto de seguro social. (2008). Programa prepensionados. Recuperado en <http://200.21.252.239/pensiones/prepensionados.htm>

Instituto universitario ISALUD. (2007). Programa educativo preparación para el retiro labora. Recuperado en [http://www.isalud.org/htm/pdf/Retiro%20Laboral%20\(final\).pdf](http://www.isalud.org/htm/pdf/Retiro%20Laboral%20(final).pdf)

La Società Cooperativa Sociale Terra Mia. Manifesto dell'animazione socioculturale. Torino, Italy. Encontrado en: <http://www.terramiaonlus.org/files/animacult.html>

Ministerio de protección social. (2008). Calidad de vida. Recuperado en <http://www.minsalud.gov.co/Lineamientos/Lineamientos%20T%C3%A9cnicos%20Centros%20Persona%20Mayor.pdf>

Ministerio de protección social. (2008). Promoción Social. Recuperado en <http://www.minsalud.gov.co/Lineamientos/Lineamientos%20T%C3%A9cnicos%20Centros%20Persona%20Mayor.pdf>

Mujer sana-comunidad sana.(2003).marco conceptual. Recuperado en <http://www.lazogroup.ca/msproject/framework1-s.php>

Piccini, F. (Mayo 10 de 2003) Ciclo di vita e sue fasi. Encontrado en <http://web4health.info/it/answers/life-cycles.htm>

Sescovich, S. (2012)Procesos de socialización. En: Conducta Humana. Recuperado en <http://www.conductahumana.com/articulos/ciencias-del-comportamiento/proceso-de-socializacion/>

Sinopoli, Ivan. (Junio, 2011) Animazione di grupo: Tecniche di animazione e ruolo dell'animatore all'interno di un grupo.Italia.

<http://www.infoeconomicas.com.ar/idx.php/9/024/article/LAS-ORGANIZACIONES-COMO-OBJETO-DE-ESTUDIO-DE-LA-ADM.html>

BIBLIOGRAFIA

Álvarez, M. (1991).Repercusiones y problemas sociales en la tercera edad. En La tercera edad. Panamá: Editorial América S.A.

Amat, J. (1997). Prepare a tiempo su jubilación. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.

Carvajal, A. (s.f) Miradas sobre la sistematización de experiencias en trabajo social

De la Herrán, A. (1995) Ego, Autoconocimiento y Conciencia: Tres ámbitos en la formación básica y la evolución personal de los profesores. Madrid

Kisnerman, N. (1997). Sistematización de la práctica con grupos. Buenos Aires: Lumen/ Humanitas.

The Health Communication Unit . (June 30, 2002) Using Focus Groups. Toronto, Ontario

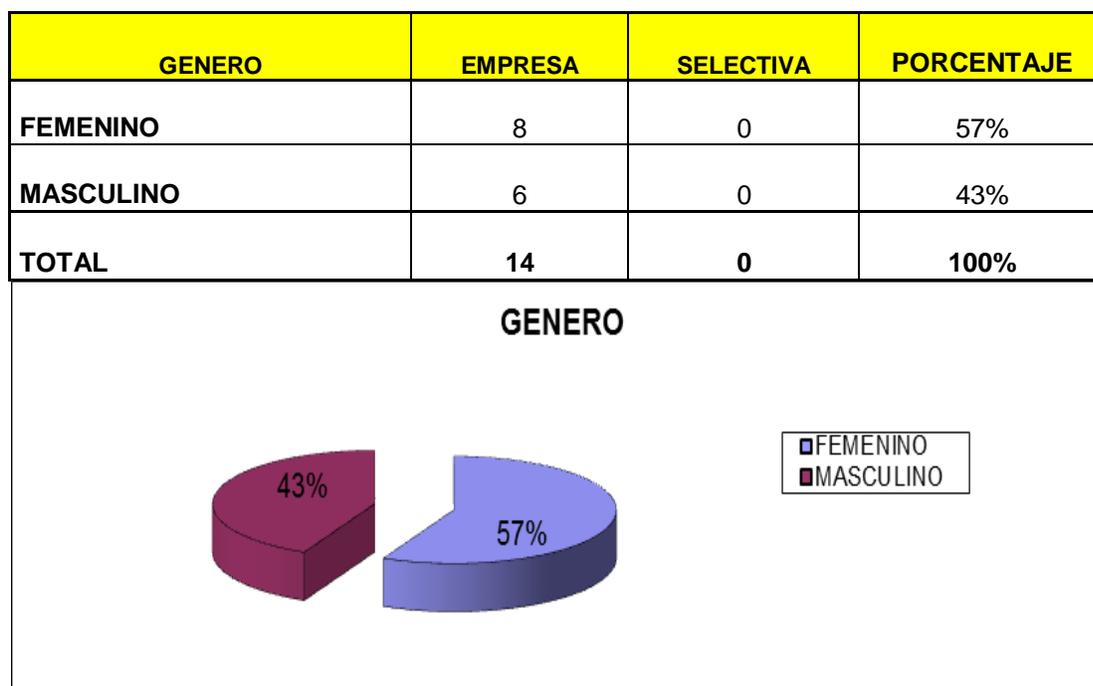
Zelinski, E. Traducido por Aida Santapau (2003). 1001 maneras de disfrutar de su jubilación.
Barcelona: Amat.

ANEXOS

Anexo A PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

A través de los anexos que presentamos a continuación se permite la validación de este proyecto.

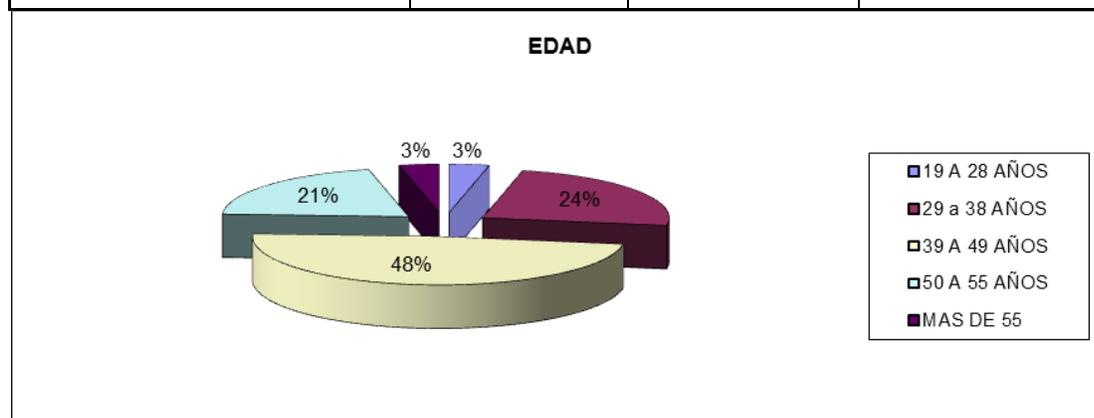
Gráfico 1, Género



Fuente: Perfil Sociodemográfico 2011, CI HOSA TAGANGA.

Gráfico 2, Edad

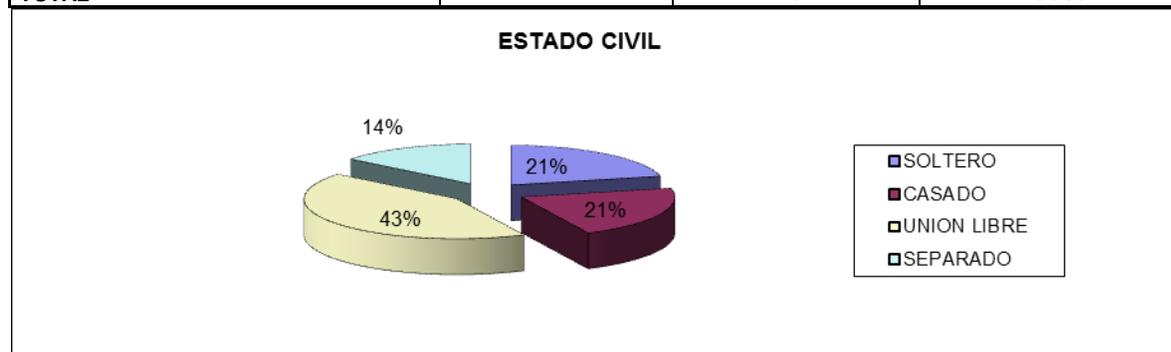
EDAD	EMPRESA	SELECTIVA	PORCENTAJE
19 A 28 AÑOS	2	0	3%
29 a 38 AÑOS	14	0	24%
39 A 49 AÑOS	28	0	48%
50 A 55 AÑOS	12	0	21%
MAS DE 55	2	0	3%
TOTAL	58	0	100%



Fuente: Perfil Sociodemográfico 2011, CI HOSA TAGANGA.

Gráfico 3, Estado civil

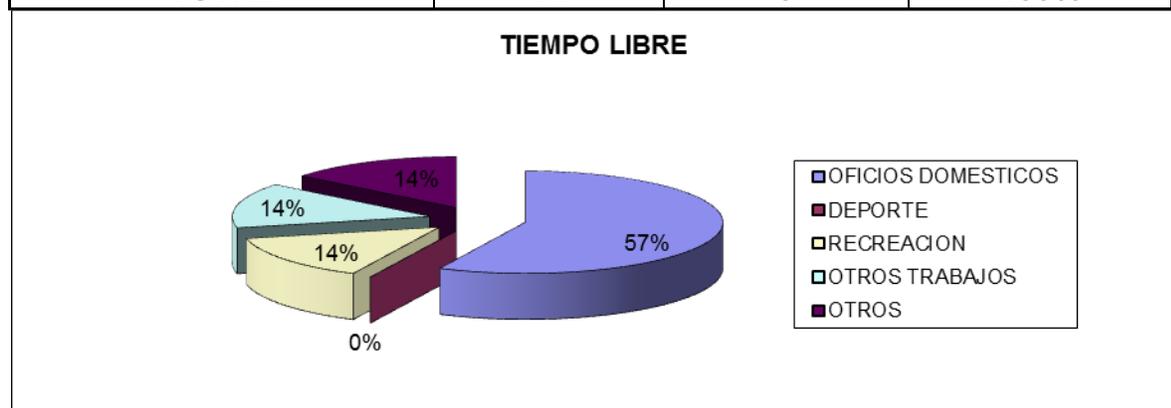
ESTADO CIVIL	EMPRESA	SELECTIVA	PORCENTAJE
SOLTERO	3		21%
CASADO	3		21%
UNION LIBRE	6		43%
SEPARADO	2		14%
TOTAL	14	0	100%



Fuente: Perfil Sociodemográfico 2011, CI HOSA TAGANGA.

Gráfico 4, Tiempo Libre

TIEMPO LIBRE	EMPRESA	SELECTIVA	PORCENTAJE
OFICIOS DOMESTICOS	8		57%
DEPORTE	0		0%
RECREACION	2		14%
OTROS TRABAJOS	2		14%
OTROS	2		14%
TOTAL	14	0	100%



Fuente: Perfil Sociodemográfico 2011, CI HOSA TAGANGA.

ANEXO B

**“ENTREVISTA DIAGNÓSTICA” “ENTREVISTA PARA ADENTRARNOS A
CONOCER EL CLIMA EN EL ENTORNO FAMILIAR DEL TRABAJADOR
FORMATO DE ACTUALIZACIÓN DE DATOS**

Código 001

UNIVERSIDAD MINUTO DE DIOS

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

PRACTICA PROFESIONAL I

**Entrevista Diagnóstica para Trabajadores próximos a pensionarse de la finca CI
HOSA Taganga**

Nombre: _____ Fecha: _____ Hora: _____

1. PREGUNTAS ENTORNO A SU PROYECCIÓN FUTURA AL SALIR DE LA EMPRESA

01	¿Cuales son sus proyecciones al salir de la empresa como pensionado? _____ _____ _____
02	¿Ha pensando en volver a ocuparse en algún trabajo u oficio después de salir pensionado? _____ _____ _____
03	¿Qué sensaciones experimenta al sentir que se acerca el momento de su jubilación?

	<hr/> <hr/> <hr/>
04	<p>¿Tiene clara la nueva ocupación de su tiempo al salir jubilado de la empresa? Describa.</p> <hr/> <hr/> <hr/>

Código 002

UNIVERSIDAD MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
PRACTICA PROFESIONAL I

Entrevista para adentrarnos a conocer el clima en el entorno familiar del trabajador.

Nombre _____ Fecha: _____ Hora: _____
:

¿Cuál es la causa más frecuente de las peleas en mi hogar?

¿Con qué miembro (s) de mi familia discuto en mayor medida y cómo manejan la situación en esos momentos?

¿Comente un episodio en el cual se comporto de forma agresiva y cuál fue su respuesta para aclarar esa situación?

¿Cómo cree que se pueden manejar los conflictos?

¿Conversan su familia y usted entorno al tema de su jubilación? Puede describir brevemente planes o proyectos que hayan establecido juntos.

¿Considera que cambiarán sus relaciones familiares cuando usted obtenga su pensión y dedique mayor tiempo a su vida personal-familiar? ¿Por qué?

UNIVERSIDAD MINUTO DE DIOS
 FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
 PRACTICA PROFESIONAL II

1. Datos generales

Nombres y apellidos: Teresa Castro
 Cedula de ciudadanía: 20469533 Edad: 57 Ocupación: Operaria Agrícola
 Género: F M Estado civil: Casada Barrio Vereda chince Estrato 1 teléfono _____
 dirección Vereda chince
 Número de personas que dependen de usted 0

Frente a dificultades familiares busca la ayuda de: a. Hermanos _____ b. Hijos <input checked="" type="checkbox"/> c. Sobrinos _____ d. Amigos _____ e. Otros, cuales _____	La principal problemática que afronta el núcleo familiar es: a. Económicas _____ b. Afectivas _____ c. Laborales <input checked="" type="checkbox"/> d. Salud _____ e. Otras, cuales? _____
--	--

¿Cuánto tiempo dedica usted a sus hijos o a su familia en general?

a) Entre 6 y 8 horas _____
 b) Entre 4 y 5 horas
 c) Menos de 4 horas _____
 d) Ninguna de las anteriores _____

Código 001

UNIVERSIDAD MINUTO DE DIOS
 FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
 PRACTICA PROFESIONAL I

Entrevista Diagnóstica para Trabajadores próximos a pensionarse de la finca CI HOSA Taganga

Nombre: Teresa Castro Fecha: 23/08/11 Hora: 10:15

1. PREGUNTAS ENTORNO A SU PROYECCIÓN FUTURA AL SALIR DE LA EMPRESA

01	¿Cuales son sus proyecciones al salir de la empresa como pensionado? <u>Dedicarle tiempo a la flia.</u>
02	¿Qué sensaciones experimenta al sentir que se acerca el momento de su jubilación? <u>Es extraño se siente alegría, tristeza, ansiedad muchas cosas.</u>
03	Tiene clara la nueva ocupación de su tiempo al salir jubilado de la empresa? Describa. <u>No, por ahora voy a cuidar a mi nieto y despues no se muy buena para la costura. parte mi negocio</u>
04	Al estar finalizando su etapa laboral, ¿Se siente o no satisfecho con lo que ha conseguido a través de su trabajo? ¿Cómo lo experimenta?

ANEXO C

UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE TENJO EN COLOMBIA

Tenjo

Dentro de su división administrativa cuenta con un casco urbano, una inspección de Policía en la vereda de la Punta y el sector rural conformado por 15 veredas. Limita con los Municipios de Subachoque, Tabio, Chía, Cota, Funza y Madrid.

El Municipio de Tenjo tiene una superficie de 108 km² de los cuales, 106 se hallan en el piso térmico frío y los 2 restantes corresponden al páramo.

El medio social y económico según datos del censo 2005 realizado por el DANE, (Departamento Administrativo Nacional de Estadística), Tenjo tiene una población **de 19.176 habitantes**, de los cuales el 82.5% se encuentra ubicado en el área rural y el 17.5% se halla localizado en el casco urbano, presentándose una característica muy particular, ya que un alto porcentaje de la población se encuentra ubicada en el área rural.

Teniendo en cuenta la pirámide poblacional del municipio se encuentra que, el 49.92% de la población es masculina y el 50.08% de la población es femenina. El grupo de 0 a 4 años de la población masculina y femenina representa el mayor porcentaje 5.95% y 5.96% respectivamente, con lo que podemos concluir que la pirámide tiene una amplia base de población infantil y juvenil, por lo que se ha hecho importante apoyar los programas de salud, educación y recreación. Así mismo, se evidencia en la pirámide que la población es fundamentalmente joven, el 78% es menor de 40 años y el 49% en edad reproductiva y económicamente activa.

Se han observado, fenómenos migratorios de población económicamente activa, que se desplaza y se queda en el municipio a trabajar, principalmente en los cultivos de flores, pero ha generado problemas para la administración municipal, porque la mayoría de estas personas residen en la vereda Churuguaco Alto, que es considerada reserva forestal.

De acuerdo a las estimaciones del DANE, la población con necesidades básicas insatisfechas, correspondió al 20.30% de población pobre y 4.10 de población en condición de miseria, teniendo en cuenta que esta población se halla en la zona rural.

Por otro lado, aproximadamente el 30% de la población económicamente activa del Municipio, vive de las actividades agrícolas y pecuaria. Hay un porcentaje del 32.6 % de población que trabaja en el área rural del municipio, pero que viven fuera de él. Siendo empleados de los cultivos de flores y que se considera población flotante y con poca estabilidad laboral.

Finca CI HOSA S.A Taganga

Con el fin de aproximarnos hacía una perspectiva más amplia de cómo se compone y funciona la finca Taganga, se observan elementos importantes como lo son las personas, los lugares o espacios, las labores que se realizan, entre otros. Lo evidenciado ha sido fundamental para que durante el recorrido se lograra reconocer el contexto local del lugar.



ANEXO D

FICHA DE SÍNTESIS EMPODERAMIENTO

TEMA	TITULO	AUTOR	AÑO
Empoderamiento	<i>El empoderamiento</i>	Grupo de investigación eumednet (SEJ-309) de la Universidad de Málaga.	2011
ANÁLISIS			
<p>El concepto de empoderamiento se utiliza en el contexto de la ayuda al desarrollo económico y social para hacer referencia a la necesidad de que las personas objeto de la acción de desarrollo se fortalezcan en su capacidad de controlar su propia vida. Una definición positiva concibe este término como el poder de hacer, de ser capaz, así como de sentirse con mayor control de las situaciones. Según este enfoque, el individuo tiene un rol activo y puede actuar en cualquier programa de cooperación gracias a la actitud crítica que ha desarrollado.</p>			

ANEXO E

FICHA DE SÍNTESIS DE AUTOGESTIÓN

TEMA	TÍTULO	AUTOR	AÑO
Autogestión	<i>Grupos, organizaciones e instituciones</i>	Lapassade, George	1985
ANÁLISIS			
<p>La autogestión es la gestión directa (autoorganizada) de cualquier asociación por parte de sus propios integrantes, sin injerencia externa o jerárquica. En que rige el principio de participación activa y control democrático; el concepto está</p> <p>principalmente enfocado al aspecto económico como modelo económico político en el que los trabajadores participan directamente en la dirección de las empresas., pudiéndose extender su uso a otros ámbitos relacionados con el autogobierno.</p>			

ANEXO F

FICHA DE SÍNTESIS BIENESTAR LABORAL

EL BIENESTAR LABORAL
Nombre del texto: <i>Administración de personal: Un enfoque hacia la calidad</i> Nombre del autor: José Castillo Aponte. Año de publicación: Agosto 2006(1ª Edición, Febrero 1993) Editorial: ECOE Ediciones
Capítulo 13 El Bienestar Laboral <p>En el libro se resalta un capítulo que hace referencia a todo lo que significa el bienestar laboral (capítulo 13), y así mismo, brinda una perspectiva clara con el fin de hacer comprender al público aquello que engloba el término propuesto.</p> <p>Con lo anterior, podemos adentrarnos al mundo de las empresas y a sus programas de bienestar, el</p>

autor nos plantea el hecho de que muchas organizaciones tienen cada vez, una mayor preocupación por generar en sus trabajadores, otros tipos de compensaciones además de lo legal. Temas de recreación, programas culturales, de asistencia física y emocional, entre otras, esto con el fin de que los trabajadores aumenten sus niveles de bienestar y calidad de vida. Sin embargo, también, se plantea que hace falta dirigir mejor este tipo de programas porque siguen siendo motivo de crítica entre el personal.

El tipo de beneficios otorgados a los trabajadores, según el autor se conoce como *remuneración indirecta*, siendo destinado hacia los empleados sin importar el rango o el puesto que ostenten. Es algo común entre todos los trabajadores y aunque implementar estos programas de bienestar sea un factor que incrementa los costos en las organizaciones, es un impulsor de productividad en la organización.

Por otro lado, se resalta en este capítulo que hay pocas organizaciones que aún no cuentan con programas de bienestar, pero aquellas que poseen uno, demuestran debilidad en la organización y eficiencia a la hora de aplicarlos.

Lo anterior, puede llegar a ser perjudicial tanto para el trabajador como para la empresa, ya que podrían tener malos resultados en cuanto a la moral y productividad de los empleados. Es por ello, que se hace importante tener un proceso a la hora de generar este tipo de programas y actividades de bienestar laboral, proponiéndose etapas para llevar un seguimiento y así, llevar a cabo una buena aplicación de estos para encontrar los resultados esperados.

Citas	Comentarios
<p><i>“La función del bienestar laboral es considerada como la creación y manejo de un conjunto de servicios que la empresa coloca a disposición, del trabajador y su familia, de forma gratuita o semi-gratuita, con el propósito de satisfacer sus necesidades básicas”</i>. Pág.250</p> <p><i>“Los empleadores crean por su propia iniciativa, nuevos beneficios complementarios para sus trabajadores, con la creencia de que estos constituyen un factor de mantenimiento necesario para motivar a su fuerza de trabajo”</i>. Pág.251</p> <p><i>“A medida que se abren paso las estrategias empresariales inspiradas en la concepción del ser humano como el principio y fin de las organizaciones, se fortalecen los servicios al personal para procurar la satisfacción de las necesidades del cliente interno (los trabajadores)”</i>. Pág.253</p>	<p>Los programas de bienestar llegan a ser muchas veces decisivos en una organización para aumentar la fuerza laboral, a través de la satisfacción de necesidades que el trabajador requiere en una organización. Tiene resultados en cuanto el ahorro de esfuerzos y preocupaciones a sus empleados.</p> <p>Todas las organizaciones deberían tener entre sus políticas la implementación de este tipo de programas de bienestar, ya que son una fuente necesaria e importante para generar un espíritu de entrega y pertenencia entre sus trabajadores a su lugar de trabajo, viéndose como un valor agregado además de las remuneraciones legales.</p> <p>Cada día se ve la importancia de generar un clima laboral más satisfactorio para el trabajador, que sea motivo de generar además de buenos resultados en la productividad mejores formas de desarrollo para las personas. Motivando estas iniciativas se puede llegar a superar varias dificultades en una empresa y en los individuos.</p>

ANEXO G

FICHA DE SÍNTESIS DESARROLLO HUMANO

DESARROLLO HUMANO	
<p>Nombre del texto: Desarrollo del talento Humano Basado en las competencias</p> <p>Nombre del autor Martha Alles</p> <p>Año de publicación: 2009 Editorial: Ediciones Granica.</p>	
<p>Básicamente el libro de Martha Alles nos enfrenta con el desafío de estudiar las competencias derivadas del talento humano y con la oportunidad de implementar los medios para favorecer el desarrollo de los mismos talentos.</p> <p>La autora propone el estudio de una serie de competencias como lo son la prudencia, la ética el liderazgo, la comunicación entre otros, siendo las conductas en las que pueden denotar el comportamiento del individuo sin perder el origen de dichas conductas en lo más profundo de la personalidad.</p> <p>Dentro de los temas tratados por Martha Alles está el desarrollo por competencias, el método para el desarrollo de competencias dentro y fuera del trabajo, técnicas para el auto desarrollo de las competencias, la gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias.</p>	
Citas	Comentarios
<p><i>“Cuando se hace referencia a la necesidad de capacitar en materia de competencias se utiliza el término de desarrollo como una forma de incluir dentro del mismo concepto tanto la capacitación como el entrenamiento del individuo” Pág. 24</i></p> <p><i>“Crear el alma de la empresa significa saber tomar el pulso del compromiso y la confianza</i></p>	<p>Hacer referencia al término de desarrollo humano hace mención a la necesidad de estar en una constante capacitación de las habilidades, competencias que tenemos como seres humanos destacando cada una de ellas en los diferentes campos de acción que podemos actuar.</p> <p>Considero de vital importancia el reconocer al</p>

<p><i>del los empleados, y comprender realmente sus esperanzas, sueños y aspiraciones, sin estas medidas corremos el peligro de que el compromiso desaparezca sin percatarnos de ello”</i></p> <p>Pág. 35</p>	<p>trabajador como parte fundamental de una empresa, indagar en sus expectativas laborales y personales permitirá que nuestros objetivos y metas se cumplan como organización, además el trabajador tendrá la oportunidad de destacar sus habilidades y destrezas dentro de su continua jornada laboral.</p>
--	--

ANEXO H

FICHA DE SÍNTESIS GESTIÓN HUMANA

GESTIÓN HUMANA
<p>Nombre del texto: Gestión humana en Colombia: Roles, prácticas, retos y limitaciones Nombre del autor: Gregorio Calderón H., Julia Naranjo V., Claudia Álvarez G. Año de publicación: Agosto 2010 Editorial: Luna Libros</p>
<p>Para comenzar se estructura el libro en ocho capítulos “Gestión humana y contexto competitivo”, muestra la evolución histórica que ha tenido ese campo del conocimiento, los retos y retos que ha debido afrontar en los diferentes estadios que se vislumbran en su desarrollo hasta llegar a un concepto moderno de lo que actualmente se concibe como gestión humana; los temas, tanto tradicionales como emergentes, que la conforman; y termina con la relación entre el entorno de los negocios y su incidencia sobre la gestión humana.</p> <p>“Antecedentes de la gestión humana en Colombia”, sintetiza los resultados de las investigaciones y trabajos previos que se han realizado en el país. Se inicia con una mención a diversas perspectivas para entender este campo del conocimiento: sociológica, humanista y estratégica; posteriormente se presentan las conclusiones de trabajos sobre las áreas y las prácticas de recursos humanos en el país y se cierra con un análisis sobre la flexibilización y la contratación laboral.</p> <p>“La gestión humana en las empresas colombianas: características de las áreas de recursos humanos y su gestión”, muestra inicialmente una caracterización de quiénes están dirigiendo las áreas de talento humano en la empresa. Se incluyen tanto las características demográficas, de experiencia y de formación como una síntesis de las competencias que os mismos entrevistados definieron como determinantes para esta función; después se analizan las políticas, la evolución de las áreas, las estructuras, los procesos y las principales tendencias detectadas en el estudio.</p> <p>“Papel estratégico de las áreas de gestión humana”, como lo indica su título, analiza con amplitud las prácticas y actividades estratégicas que sobresalieron en la investigación y se complementa con el papel de la gerencia en relación con la gestión humana. Termina con una descripción de lo hallado en relación con la competitividad y el valor agregado.</p>

“**Práctica de gestión humana en las empresas Colombianas**”, se analizan por separado las denominadas prácticas funcionales, mejor conocidas como de administración de personal, y las llamadas emergentes o complementarias.

“**Mejores prácticas de gestión humana en la empresa Colombiana**”, es un complemento del anterior en el que se incluyó un grupo de prácticas que por novedad o por el impacto pueden considerarse dignas de ser referenciadas. En la segunda parte se describe la manera como se lleva a cabo la gestión humana en los mejores sitios para trabajar a partir de las veinte empresas que ocuparon los primeros lugares en los últimos dos años en la clasificación de Great Place To Work. Para terminar, se hace un análisis de prácticas frente al sistema integral de gestión humana. “**Limitaciones y retos para la gestión humana en Colombia**” y por último “**conclusiones**”

Citas	Comentarios
<p><i>“La gestión humana tendría la doble tarea de regular las relaciones obrero-patronales y tratar de determinar e intervenir las condiciones que afectan la capacidad humana para el trabajo, es decir, que se orienta a alcanzar lealtades, motivaciones y satisfacciones por parte del trabajador para aumentar la productividad” Pág. 5</i></p> <p><i>“La función de gestión humana durante mucho tiempo fue considerada una tarea administrativa soporte a las que” de verdad agregaban valor”, como producción, finanzas y mercadeo, luego de un estudio de Devanna, Fombrun y Tichy se cambió el foco; se centró en estrategias de recursos humanos para que incidieran sobre los resultados del negocio y para constituirse en ventaja competitiva sostenida”. Pág. 25</i></p> <p><i>“Además de las prácticas de recursos humanos se están convirtiendo en responsabilidad de las áreas de gestión humana, cultura organizacional, desvinculación laboral asistida, gestión del conocimiento y el aprendizaje, responsabilidad social, conciliación vida-trabajo y flexibilidad laboral (...)”.</i></p> <p>Pág. 39</p>	<p>Desde esta cita podríamos asumir que indudablemente la gestión humana empieza a surgir de un choque de intereses del empresario y trabajador que condujeron a situaciones violentas, viendo que este tipo de comportamientos acarrear dificultades en la productividad, siendo este causal para mostrar mayor interés en el comportamiento y la satisfacción del trabajador incentivándolo a ser creativo e innovador mejorando su clima aboral.</p> <p>Desde esta perspectiva se podría afirmar que la gestión humana es una base sólida y necesaria para generar un valor agregado a nivel de productividad, fomentando una visión humanística desde las habilidades, capacidades, comportamientos y valores de los trabajadores, obteniendo de este modo una ventaja de competencia sobre otras empresas debido a que se fortalece el liderazgo, trabajo en equipo, etc.</p> <p>Todos los días se generan cambios en nuestra manera de ser, pensar y actuar, por ende gestión humana decide avanzar en temas actuales como la RSE que generan confiabilidad, transparencia y acercamiento con la sociedad, quienes son los principales compradores; por otro lado, encontramos la práctica de conciliación vida-trabajo debido a que por estudios actuales se demuestra que las personas no sólo desean una recompensa monetaria sino también emocional buscado estabilidad y equilibrio en sus vidas.</p>

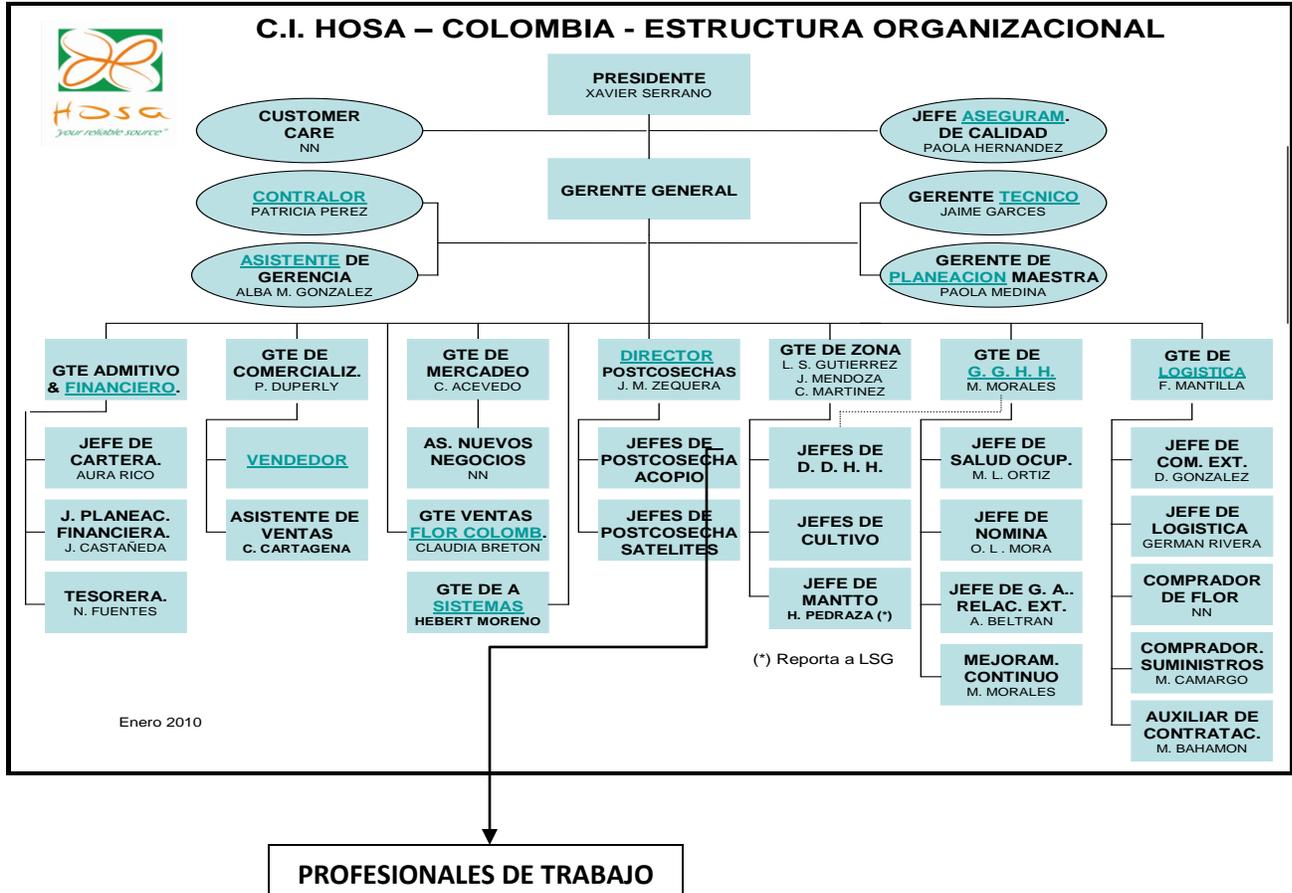
ANEXO I

FICHA DE SÍNTESIS RECURSOS HUMANOS

RECURSOS HUMANOS	
<p>Nombre del texto <i>Administración de recursos humanos</i> Nombre del autor: Idalberto Chiavenato Año de publicación: 2000 Editorial: McGraw Hill</p>	
<p>En el libro se resalta en el actual ambiente competitivo de negocios, el éxito depende más de la eficaz administración de los recursos humanos. Estructura, tecnología, recursos financieros y materiales son sólo elementos físicos e inertes que requieren ser administrados con inteligencia. En consecuencia, las personas son el único factor dinámico de las organizaciones --sean privadas o públicas, lucrativas, sin ánimo de lucro, grandes o pequeñas--, puesto que en ellas tienen la inteligencia que vivifica y dirige cualquier organización. Debido a que los recursos humanos constituyen el elemento esencial en cada componente de la organización, su administración eficaz se fundamenta en la responsabilidad de cada gerente de las distintas áreas funcionales de la organización, ya sean de finanzas, contabilidad, marketing, producción, compras e incluso recursos humanos.</p>	
Citas	Comentarios
<p><i>“Determina como se relacionan las personas en la organización y de qué grado de libertad existen las relaciones. Si las personas trabajan aisladas entre sí o en equipos de trabajo través de una interacción humana.</i></p> <p>Pág. 269</p> <p><i>“Desarrollar condiciones organizacionales que permitan la aplicación, el desarrollo y la satisfacción plena de las personas y el logro de objetivos individuales”.</i></p> <p>Pág. 250</p> <p><i>“Mantener la motivada la fuerza laboral, con la moral en alto participativa y productiva dentro del clima organizacional adecuado”. Pág. 251</i></p>	<p>Se busca un desarrollo de iniciativas para que allá un buen ambiente laboral utilizando sesiones de formación y desarrollo como vehículos de comunicación para desarrollar, implementar y sostener este principio en donde los empleados también tengan interacción entre ellos.</p> <p>En toda empresa existe el capital humano que es gestionado con la eficiencia y eficacia para poder cumplir con objetivos específicos sin dejar a un lado los objetivos que tiene cada trabajador ya que es parte fundamental para una empresa.</p> <p>Para alcanzar la calidad y productividad de las flores las personas deben contar con motivaciones para que desempeñen buen trabajo en la asignación así se puede potencializar el bienestar de las personas que trabajan allí.</p>

ANEXO J

ORGANIGRAMA



ANEXO K

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Fecha de realización: Agosto 29 de 2011	Elaborado por: Ana María Sánchez
---	--

Durante la mañana de lunes, me dispongo a observar y adentrarme mejor a entender la dinámica de la empresa Taganga, para ello, determino hacer el recorrido en las horas de la mañana, cerca de las 7:30 hrs que es el momento en el que los trabajadores se

encuentran más activos. Así mismo, efectúo un reconocimiento del lugar y planeo un mapa del lugar, con el fin de aproximarme al territorio y construir un conocimiento integral de este.

Para empezar, la salida a campo se inicia en la portería, en donde se puede observar que no hay personal de vigilancia, haciéndose cargo el Departamento de RRHH de esta labor. En seguida se encuentra un parqueadero y continuo a éste se halla el establo para animales, entre estos los burros. La finca cuenta además con una cancha adaptada para jugar volleyball, un espacio importante para los trabajadores que en sus horas de almuerzo, frecuentan con ansias este lugar.

Así mismo, podemos encontrar paralelo a la cancha el “cacino” un lugar destinado para que los trabajadores se sienten a almorzar. También, cercano al casino hay un lugar llamado “Poscosecha”, al hablar con Alexander Téllez, el encargado de ésta área me dice que *“esta zona viene siendo el último sitio a donde llega el producto (Rosas-Lirios) para ser cargado por los camiones”*. Aquí solo se encuentra él la mayor parte del tiempo, sin embargo hay algunos trabajadores que se encargan de apoyar esta labor respecto a subir las cajas de flores que llegan.

Cercano a la zona de poscosecha se encuentran los vestieres de los trabajadores y 4 unidades sanitarias para cada género. Otro de los sitios con gran relevancia son las oficinas del Departamento de Recursos Humanos, el personal que atiende es la secretaria, la Jefe de Desarrollo Humano, el ingeniero, los practicantes del sena y de trabajo social.

En el departamento de RRHH la secretaria Anyih Alian, me brinda información necesaria acerca de la empresa, el marco institucional, las normas y los servicios que presta, entre otros, por lo que me ocupo de hacer una revisión documental de información precisa e importante dentro de las A-Z que se encuentran en las oficinas.

Por otro lado, lateral a las oficinas de RRHH, está el área de almacén y Salud Ocupacional, siendo dirigida cada oficina por una persona responsable de esta ocupación, la Sra. Marisela Monroy para Salud Ocupacional y el Sr John Aza en el

sector de Almacén. Con John Aza tengo una breve conversación acerca de sus funciones en la empresa, él me comenta que su trabajo abarca varias cosas, tanto apoyar la parte de cargamento del camión, así como llevar el seguimiento y publicar los resultados de rendimiento para las trabajadoras del cultivo.

Adentrándonos al área del personal de cultivo, se pueden evidenciar Bloques enumerados, hallándose alrededor de la finca 6 Bloques. 4 destinados a las rosas y un Bloque para los lirios, el número 6 no se haya en funcionamiento, ya que se ha arrendado para cultivar productos como lechugas y rábanos. En estas áreas de cultivo, según la supervisora *Luz Dary Rodríguez* se encuentra unos 39 trabajadores, cumpliendo labores como: Enmallar las rosas, el corte de tallos, labores de riego en la tierra, desbotonamiento de la rosa, fumigación y supervisión del jefe de área y cultivo.

Hay oportunidad de entablar conversación con las y los trabajadores, cada uno de ellos demuestra interés y esfuerzo por su trabajo, sin embargo, exponen sentir mucho malestar físico y estrés al momento en que son evaluadas. Un ejemplo de esto fue la conversación con Miryam Miranda, trabajadora del área de rosas, ella comenta: *“Me gusta mi trabajo, pero he sentido molestias en mi brazo y mucho cansancio”*, además comenta que al momento de evaluarlas siempre sienten *“un poco de preocupación”*.

En la zona de lirios, solamente hay dos personas que se encargan de este producto, teniendo en cuenta que según la Sra Inés, una de las trabajadoras *“están empezando nuevamente a producir lirios, ya que se habían erradicado, así como al clavel”*. Así mismo, saliendo del área de cultivo se evidencian zonas como *“las casetas de agua potable”*, determinadas para que los trabajadores se refresquen durante sus horas de trabajo, de éstas, hay 3 en funcionamiento. Así mismo, se cuenta con 5 casetas de residuos sólidos, una iniciativa para que los trabajadores reciclen, exista orden y aseo en cada lugar.

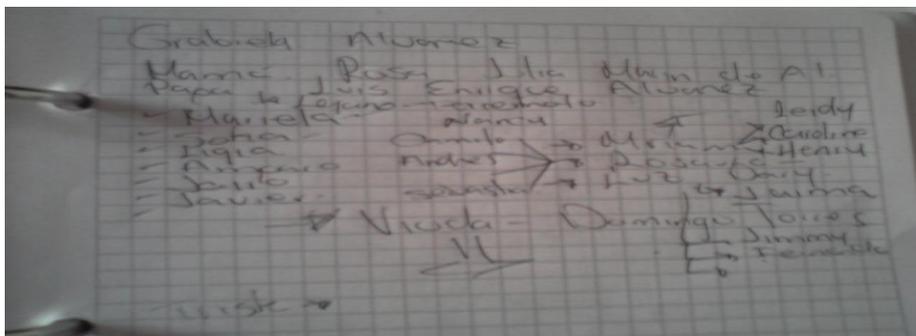
Hay una zona denominada el reservorio, una especie de lago artificial en el que vive diversidad de aves y que se utiliza como recurso para las labores de riego en el área de cultivo. El recorrido, es llevado a cabo junto a la responsable de Recursos Naturales, *Catherine Parra* la cual hace una descripción concisa del lugar y explica la

importancia de estos puntos ecológicos.

Siguiendo el recorrido, llego a la “unidad de asperjadores”, allí el personal encargado, el Sr. Cristóbal Poveda, indica que esta área es de suma importancia y se debe tener acompañamiento para observar de cerca la maquinaria existente. En este sitio, está la zona de la planta eléctrica, la bomba de riego, la bodega de agroquímicos y la bomba de fumigación. El personal encargado para llevar a cabo esta tarea, es de unas 4 personas incluyendo al supervisor Cristóbal Poveda. Cada persona cuenta con un vestuario apropiado y elementos de protección.

En seguida, sigo el recorrido con la responsable de Recursos Naturales Catherine Parra y me indica zonas en la parte posterior de la finca como son el centro de acopio, tanto para vegetales como para la madera, este tipo de residuos se mantiene en este lugar hasta su reutilización o salida de la finca.

Finalmente, la finca cuenta con una zona denominada “el área de mantenimiento”, su responsable es el Sr. Oscar Rodríguez, el cual, se encarga de hacer un seguimiento a la maquinaria que esté en mal estado o reparar elementos pertenecientes a la finca. Entregar tijeras de corte y estar apoyando labores que sean requeridas o necesarias.



ANEXO L

FORMATO ACTUALIZACIÓN DE DATOS, BASE DE DATOS

EMPRESA: _____		PEGAR FOTO
FORMATO DE ACTUALIZACIÓN DE DATOS PERSONALES		
FECHA DE ACTUALIZACIÓN (dd/mm/aa): _____		
Nombre y Apellido _____		No. CC. _____
Tipo de Contrato Indefinido _____ Fijo inferior un año _____ Fijo un año _____ Integral _____ Temporales _____		Estado Civil Soltero _____ Casado _____ Viudo _____ Separado _____ Union Libre _____
Dirección de residencia: _____		Teléfono _____
Tenencia de Vivienda Propia _____ Familiar _____ Arrendada _____		Tipo de Vivienda Casa _____ Casa Lote _____ Apartamento _____ Habitación _____
Estrato: _____		Servicios Públicos: Energía: _____ Agua _____ alcantarillado _____ gas: _____ Recolección basuras: _____ teléfono: _____
Nivel de Escolaridad: Primaria _____ Secundaria _____ Técnico _____ Tecnólogo _____ Universitario _____		Último año cursado y aprobado: _____
Otro _____ Utilización del tiempo libre: (en horas) Oficios domésticos _____ recreación _____ deporte _____ otros trabajos _____ otros _____ cuál? _____		Pertenencia a redes de apoyo: Iglesia _____ cuál? _____ Grupos sociales _____ JAC _____ Otros: _____
Desplazamiento al trabajo: _____ Tiempo de desplazamiento: _____ Medio de transporte utilizado: _____		N° Personas con las que convive: _____ Parentesco: _____

F73NG38

31/03/2011 Rev.07

Código de Nomina _____	Cargo _____	No. Ruta _____	No. Hijos: _____	Talla Overol _____	Talla Zapatos _____
PERSONAS ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTES					
Nombre Completo	Fecha de nacimiento	Edad	Identificación	Ocupación	Parentesco
Parentesco: 1. Espos(a) 2. Compañero(a) 3. Hijo(a) 4. Madre/padre 5. Hermano (a) 6. Otros (cual)				Firma	
Usted porque desea trabajar en la Empresa? (Para Ingreso)					

F73NG38

31/03/2011 Rev.07



EMPRESA CJ ROSA SA

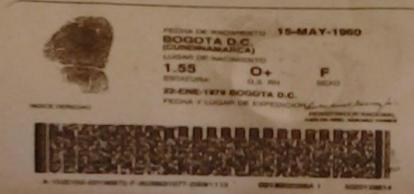
FORMATO DE ACTUALIZACIÓN DE DATOS PERSONALES

FECHA DE ACTUALIZACIÓN (dd/mm/aa): 2011

PEGAR FOTO

Nombre y Apellido <u>Maria Teresa Bello Pinzon</u>		No. CC. <u>39645703</u>
Tipo de Contrato Indefinido <input checked="" type="checkbox"/> Fijo inferior un año _____ Fijo un año _____ Integral _____ Temporales _____		Estado Civil Soltero _____ Casado _____ Viudo _____ Separado _____ Union Libre <input checked="" type="checkbox"/>
Dirección de residencia <u>Cra 1106 # 710-10</u>		Teléfono _____ Zona de residencia <u>Funza</u>
Tenencia de Vivienda Propia <input checked="" type="checkbox"/> Familiar _____ Arrendada _____	Tipo de Vivienda Casa _____ Casa Lote _____ Apartamento _____ Habitación <input checked="" type="checkbox"/>	
Estrato: _____	Servicios Públicos: Energía <input checked="" type="checkbox"/> Agua <input checked="" type="checkbox"/> Alcantarillado <input checked="" type="checkbox"/> gas <input checked="" type="checkbox"/> Recolección basuras <input checked="" type="checkbox"/> teléfono _____	
Nivel de Escolaridad: Primaria <input checked="" type="checkbox"/> Secundaria _____ Técnico _____ Tecnólogo _____ Universitario _____	Ultimo año cursado y aprobado <u>Quinto</u>	
Otro _____	Pertenenencia a redes de apoyo: Iglesia _____ (cual?) _____ Grupos sociales _____ JAC _____ Otros <u>Club cultura</u>	
Utilización del tiempo libre: (en horas) Oficios domésticos _____ recreación _____ deporte _____ Educación _____ otros trabajos _____ otros <input checked="" type="checkbox"/> <u>club? tejido</u>	N° Personas con las que convive <u>2</u> Parentesco <u>hijos - esposo</u>	
Desplazamiento al trabajo Tiempo de desplazamiento <u>30 min</u> Medio de transporte utilizado <u>Publico</u>		

F73NG38 31/03/2011 R



EMPRESA: <u>Ci + HOCA TAGANGA</u>		PEGAR FOTO	
FORMATO DE ACTUALIZACIÓN DE DATOS PERSONALES			
FECHA DE ACTUALIZACIÓN (dd/mv/aa): <u>2011</u>			
Nombre y Apellido: <u>Maria Alcea Chaves Tenjo</u>		No. CC: <u>39631077</u>	
Tipo de Contrato Indefinido <input type="checkbox"/> Fijo inferior un año <input type="checkbox"/> Fijo un año <input type="checkbox"/> Integral <input type="checkbox"/> Temporales <input type="checkbox"/>		Estado Civil Soltero <input type="checkbox"/> Casado <input checked="" type="checkbox"/> Viudo <input type="checkbox"/> Separado <input type="checkbox"/> Union Libre <input type="checkbox"/>	
Dirección de residencia: <u>Cra 92 calle 127-59</u>		Teléfono	Zona de residencia: <u>Bogeta - Suba</u>
Tenencia de Vivienda Propia: <input checked="" type="checkbox"/> Familiar <input type="checkbox"/> Arrendada <input type="checkbox"/>		Tipo de Vivienda Casa <input checked="" type="checkbox"/> Casa Lote <input type="checkbox"/> Apartamento <input type="checkbox"/> Habitación <input type="checkbox"/>	
Estrato: <u>2</u>		Servicios Públicos: Energía <input checked="" type="checkbox"/> Agua <input checked="" type="checkbox"/> alcantarillado <input checked="" type="checkbox"/> gas <input checked="" type="checkbox"/> Recolección basuras: <input checked="" type="checkbox"/> teléfono <input checked="" type="checkbox"/>	
Nivel de Escolaridad: Primaria <input type="checkbox"/> Secundaria <input checked="" type="checkbox"/> Técnico <input type="checkbox"/> Tecnólogo <input type="checkbox"/> Universitario <input type="checkbox"/>		Último año cursado y aprobado: <u>ADOVERO</u>	
Otro <input type="checkbox"/> Utilización del tiempo libre: (en horas) Oficios domésticos <input checked="" type="checkbox"/> recreación <input type="checkbox"/> deporte <input type="checkbox"/> otros trabajos <input type="checkbox"/> Educación <input type="checkbox"/> otros <input type="checkbox"/> cual?		Pertenencia a redes de apoyo: Iglesia <input checked="" type="checkbox"/> cual? <input type="checkbox"/> Grupos sociales <input type="checkbox"/> JAC <input type="checkbox"/> Otros <input type="checkbox"/>	
Desplazamiento al trabajo: Tiempo de desplazamiento: <u>Via hora</u> Medio de transporte utilizado: <u>Bus</u>		N° Personas con las que convive: <u>4</u> Parentesco: <u>Hijos y Esposa</u>	
73NG38		31/03/2011 Rev	

Base de datos de taganga con personal pre-pensionados.xls [Modo de compatibilidad] - Microsoft Excel (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Complementos

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

D12 RODRIGUEZ NIETO NELSY

	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
1	loc	codigo	nombre	cedula	lugar_exp	sexo	est_civil	Edad	lugar_nac	direccion	depto_nac	fecha_ing	Antigüedad	salario	tipo_vivi	clase_viv
2	01	01044	CHAVEZ TENJO MARIA ALCIRA	39631077	BOGOTA	F	C	55	BOGOTA	Carrera 92 Calle 127-59	CUNDINAMAR	01/02/2002	10	566700	A-Apartame	A-Arrienc
3	01	01043	HERRERA CARLOS	14195477	IBAGUE	M	Z	58	AIPE	Calle 7a. No. 7C-21	HUILA	01/04/1997	15	566700	C-Casa	P-Propia
4	01	00857	BELLO PINZON MARIA TERESA	39645703	BOGOTA	F	U	46	PACHO	Carrera 110G No.71C-10	CUNDINAMAR	12/11/2003	14	566700	Z-Habitaci	A-Arrienc
5	01	00108	ALVAREZ DE LOPEZ GABRIELA	24463540	ARMENIA	M	U	52	CIRCASIA	Carrera 11A No. 17-08	CALDAS	07/09/2005	8	566700	A-Apartame	A-Arrienc
6	01	00876	MORANTES LOSADA GLADYS	39639749	BOGOTA	F	U	50	FLORENCIA	Calle 130 No 126 - 96 Int 6 apto	CAQUETA	02/10/2007	7	566700	A-Apartame	P-Propia
7	01	01065	FLOREZ RAFAEL	7488205	GRANADA	M	S	50	ICONONZO	Churuguaco Alto	TOLIMA	01/04/2000	12	566700	C-Casa	P-Propia
8	01	01049	OSPINA SANCHEZ ODILIA	41339981	BOGOTA	F	Z	54	CELIA	Vereda Chince	CALDAS	04/11/1999	12	566700	C-Casa	P-Propia
9	01	00861	CASTRO MARIA TERESA	20469533	CHIA	F	C	57	CHOCONTA	Vereda Chince	CUNDINAMAR	22/05/2000	15	566700	Z-Habitaci	A-Arrienc
10	01	00904	RODRIGUEZ GALVIS MARCO AURELIO	19073211	BOGOTA	M	C	54	TENJO	VEREDA CHURUGUACO ALTO	CUNDINAMAR	04/12/2006	16	566700	C-Casa	D-Propie
11	01	01089	SANCHEZ ROJAS JAVIER GUSTAVO	79405111	BOGOTA	M	S	51	TENJO	VEREDA CHURUGUACO BAJO	CUNDINAMAR	17/01/2008	4	566700	A-Apartame	A-Arrienc
12	01	01056	RODRIGUEZ NIETO NELSY	35405342	ZIPAQUIRA	F	U	51	BOGOTA	CRA 49A No. 85A-46	CUNDINAMAR	21/12/2009	2	3100000	A-Apartame	P-Propia
13	01	00866	VELANDIA SANCHEZ ANA DELINA	51658133	BOGOTA	F	U	50	Zarzal	Carrera 111C No. 72C-26	Valle	13/04/2011	13	566700	Z-Habitaci	A-Arrienc
14	01	00868	VILLALBA VELASQUEZ GLORIA ESTELLA	51578840	BOGOTA	F	U	53	Socorro	Calle 170 No. 152A-13	Santander	11/05/2011	12	566700	A-Apartame	A-Arrienc
15	01	01089	RODRIGUEZ MYRIAM	51597766	BOGOTA	F	S	51	TENJO	VEREDA CHURUGUACO BAJO	CUNDINAMAR	17/01/2008	4	566700	A-Apartame	A-Arrienc

Base de datos de taganga con personal pre-pensionados.xls [Modo de compatibilidad] - Microsoft Excel (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Complementos

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

W15

	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
1	direccion	depto_nac	fecha_ing	Antigüedad	salario	tipo_vivi	clase_vivi	nivel_esc	nom_cargo	nom_eps	pension	nom_cesan			
2	Carrera 92 Calle 127-59	CUNDINAMAR	01/02/2002	10	566700	A-Apartame	A-Arriendo	11	OPERARIO A	Cruz Blanca	Proteccion Fo	Colfondos			
3	Calle 7a. No. 7C-21	HUILA	01/04/1997	15	566700	C-Casa	P-Propia	05	OPERARIO A	Famisanar	Porvenir S.A.	Colfondos			
4	Carrera 110G No.71C-10	CUNDINAMAR	12/11/2003	14	566700	Z-Habitaci	A-Arriendo	05	OPERARIO A	Famisanar	Instituto de S	Colfondos			
5	Carrera 11A No. 17-08	CALDAS	07/09/2005	8	566700	A-Apartame	A-Arriendo	11	OPERARIO A	Famisanar	Porvenir S.A.	Colfondos			
6	Calle 130 No 126 - 96 Int 6 apto	CAQUETA	02/10/2007	7	566700	A-Apartame	P-Propia	11	OPERARIO A	Cooameva	Horizonte Per	Colfondos			
7	Churuguaco Alto	TOLIMA	01/04/2000	12	566700	C-Casa	P-Propia	01	OPERARIO A	E.P.S. Sura	Instituto de S	Colfondos			
8	Vereda Chince	CALDAS	04/11/1999	12	566700	C-Casa	P-Propia	03	OPERARIO A	E.P.S. Sura	Porvenir S.A.	Colfondos			
9	Vereda Chince	CUNDINAMAR	22/05/2000	15	566700	Z-Habitaci	A-Arriendo	05	OPERARIO A	Salud Total S	Porvenir S.A.	Colfondos			
10	VEREDA CHURUGUACO ALTO	CUNDINAMAR	04/12/2006	16	566700	C-Casa	D-Propieda	8	OPERARIO A	E.P.S. Sura	Proteccion Fo	Colfondos			
11	VEREDA CHURUGUACO BAJO	CUNDINAMAR	17/01/2008	4	566700	A-Apartame	A-Arriendo	05	OPERARIO A	Salud Total S	Porvenir S.A.	Colfondos			
12	CRA 49A No. 85A-46	CUNDINAMAR	21/12/2009	2	3100000	A-Apartame	P-Propia	11	JEFE DE CULT	Cruz Blanca	Horizonte Per	Colfondos			
13	Carrera 111C No. 72C-26	Valle	13/04/2011	13	566700	Z-Habitaci	A-Arriendo	05	OPERARIO A	Famisanar	Instituto de S	Porvenir - Cesantias			
14	Calle 170 No. 152A-13	Santander	11/05/2011	12	566700	A-Apartame	A-Arriendo	03	OPERARIO A	Famisanar	Horizonte Per	Porvenir - Cesantias			
15	VEREDA CHURUGUACO BAJO	CUNDINAMAR	17/01/2008	4	566700	A-Apartame	A-Arriendo	05	OPERARIO A	Salud Total S	Porvenir S.A.	Colfondos			

ANEXO M

REGISTRO DE ASISTENCIA Y REGISTRO DE EVALUACIÓN



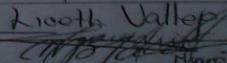
CI HOSA S.A.

REGISTRO DE CAPACITACION

Fecha (dd/mm/aa)	12/Abril/2012	Lugar	TAGANERA - Documentos Profesionales	
Objetivo:	orientar en el proceso de justificación y prácticas de autocuidado a través del uso del rol de lapop			
Tema(s) tratado(s):	Autocuidado - Rolivo lapop			
Tiempo (en horas)	1h y 1/2. Realizado por: Profesional de la salud y Practicantes			

Item	Apellidos	Nombres	Firma
1	Bello Pinzon	Maria Teresa	Maria Teresa Bello
2	Rodriguez	Beatriz	Beatriz Rodriguez
3	Chavez	Alicia	Alicia Chavez
4	Herrera	Ayda	Ayda Herrera
5	Florez	Rafael	Rafael Florez
6	Opina	Odilia	Odilia Opina
7	Sanchez	Savier	Savier Sanchez
8	Castro	Teresa	Teresa Castro
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
26			
27			
28			

Observaciones:


 Ricardo Vallejo
 Firma del Capacitador

Tipo de Evaluación: Escrita
 Porcentaje Evaluado (marque con X) 0% 20% 50% 80% 100%



EMPRESA

REGISTRO DE EVALUACION DEL CAPACITADOR

FECHA: 12 abril 2012

TEMA DE CAPACITACION: lesion y autocuidado

CAPACITADOR: Opina

EVALUACION: INDIVIDUAL GRUPAL

NOMBRE(S):

1. Maria Bello
2. Beatriz Rodriguez
3. Alicia Chavez
4. Ayda Herrera
5. Odilia Opina

VALORACION DE LA ACTIVIDAD	EVALUACION				
	Muy Buena	Buena	Regular	Mala	Muy Mala
1. La exposicion me parecio	X				
2. Nivel de conocimientos sobre el tema expuesto	X				
3. Habilidad para presentar el tema forma clara	X				
4. Habilidad para provocar interes y entusiasmo sobre el tema:	X				
5. El material utilizado para dictar la Capacitacion fue:		X			

ANEXO N

FOLLETO DE JUBILACIÓN

Sistema General de Pensiones

El Sistema General de Pensiones tiene como objetivo garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, invalidez o muerte, mediante el reconocimiento de una pensión y prestaciones determinadas en la Ley.



¿Cómo está compuesto el Sistema General de Pensiones?

Por 2 regímenes solidarios:

- * Régimen Solidario de prima Media con Prestación Definida y,
- * Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad

Sistema General de Pensiones

Ministerio de Protección Social
Carretera 13N° 32-76.

Bogotá

http://asoagro.org/_textos/normatividad/decretos/PREGUNTAS%20SOBRES%20PENSIONES.pdf

Regimen de Prima Media

Los afiliados o sus beneficiarios obtienen una pensión de vejez, de invalidez o de sobrevivientes, o una indemnización, previamente definidas. Son aplicables a este Régimen, las disposiciones vigentes para los Seguros de Invalidez, Vejez y Muerte a cargo del Instituto de Seguros Sociales.



Regimen de Ahorro Individual

Los afiliados, tendrán derecho a una pensión de vejez, a la edad que escojan, siempre y cuando el capital acumulado en su cuenta de ahorro individual les permita obtener una pensión mensual, superior al 110% del salario mínimo legal mensual vigente a la fecha de expedición de esta Ley.



¿SON OBLIGATORIAS LAS COTIZACIONES EN EL SISTEMA GENERAL DE PENSIONES?

Sí, durante toda la vigencia de la relación laboral o del contrato de prestación de servicios, debiendo efectuarse por parte de los afiliados, los empleadores y los contratistas, la cotización correspondiente. Los empleadores pagan el 75% de la cotización total y los trabajadores el 25% restante. Los independientes asumen el 100% de la cotización.

¿Cuándo se puede dejar de cotizar en forma obligatoria?

Cuando el afiliado se pensione por invalidez o anticipadamente o reciba la indemnización sustitutiva cesa la obligación de cotizar al Sistema General de Pensiones, en razón a que los pensionados por jubilación, vejez o invalidez y quienes hayan recibido la correspondiente indemnización



sustitutiva están excluidos del Sistema General de Pensiones.

¿Se puede cambiar de régimen cuando el afiliado lo decida?

La selección del régimen es libre y voluntaria por parte del afiliado. Una vez efectuada la selección inicial, los afiliados solo podrán trasladarse de régimen por una sola vez cada cinco (5) años, contados a partir de la selección inicial. El afiliado no podrá trasladarse de régimen cuando le faltaren diez (10) años o menos para cumplir la edad para tener derecho a la pensión de vejez.

¿Cuando se tienen varias vinculaciones laborales se debe cotizar en todas ellas?

Sí, las cotizaciones se acumularán para todos los efectos, sin exceder el tope máximo de cotización. Para que se tengan en cuenta para el reconocimiento de pensión sobre las mismas se debe haber cotizado al mismo tiempo al sistema general de salud.

¿Se puede solicitar la devolución de los aportes realizados a pensión?

Los aportes a pensión no tienen el mismo tratamiento que las consignaciones que hacemos en una cuenta de ahorros o corriente que podemos retirar cuando se nos antoje, cuando lo necesitemos.

No. Los aportes a pensión permanecerán indefinidamente en poder del fondo o de la administradora de pensiones, hasta que el cotizante cumpla los requisitos para pensionarse, o hasta que demuestre que no le será posible cumplirlos. Mientras tanto no podrá retirarlos. Esos aportes podrán estar muchos años en manos del fondo de pensión, así nuestra necesidad sea mucha.



ANEXO O

REGISTRO FOTOGRÁFICO DE SILUETAS



ANEXO P

REGISTRO FOTOGRÁFICO DE ÁRBOLES GENEALÓGICOS



ANEXO Q

FOLLETO DE AUTOCUIDADO Y REGISTRO FOTOGRÁFICO PROFESIONAL DE LA SALUD

PRINCIPIOS PARA EL AUTOCUIDADO

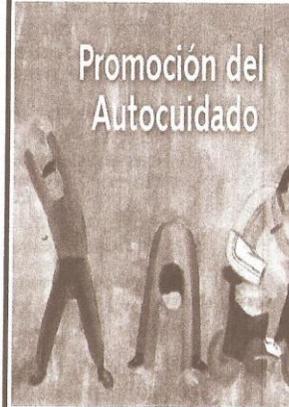
- El autocuidado es un acto de vida que permite a las personas convertirse en sujetos responsables de sus propias acciones. Por lo tanto, es un proceso voluntario de la persona para consigo misma.
- El autocuidado tiene un carácter social, puesto que implica cierto grado de conocimiento y elaboración de un saber y da lugar a interrelaciones.
- Al realizar las prácticas de autocuidado, ya sea con fines protectores o preventivos, las personas siempre las desarrollan con la certeza de que mejorarán su nivel de salud.
- Para que haya autocuidado se requiere cierto grado de desarrollo personal, mediado por un permanente fortalecimiento del autoconcepto, el autocontrol, la autoestima y la autoaceptación.

QUE ES AUTOCUIDADO

El autocuidado representa las prácticas cotidianas y las decisiones sobre ellas, que realiza una persona, familia o grupo para cuidar de su salud; estas prácticas son habilidades aprendidas a través de toda la vida, de uso continuo, que se emplean por libre decisión, con el propósito de fortalecer o restablecer la salud física y/o mental y prevenir la enfermedad; ellas responden a la capacidad de supervivencia y a las prácticas habituales de la cultura a la que se pertenece.

HOSA S.A AUTOCUIDADO

Promoción del Autocuidado



EL EJERCICIO FÍSICO CONTRIBUYE A DISFRUTAR LA VIDA CON MAYOR PLENITUD

La actividad física regular ofrece una serie de posibilidades para "verse y sentirse mejor".

***Aumenta la resistencia a la fatiga e incrementa la capacidad para el trabajo físico y mental.**

***Mejora la capacidad para conciliar el sueño**

***Ofrece mayor energía para las actividades diarias.**

***Tonifica los músculos e incrementa su fuerza.**

***Mejora el funcionamiento de las articulaciones.**

EJERCICIOS

Movimientos suaves y circulares del cuello entre 5 a 10 veces. Si hay artrosis cervical o los ejercicios provocan mareos, el ejercicio puede realizarse sólo con movimientos laterales, sin llevar la cabeza atrás. Se realizan 3 repeticiones con un período de reposo intermedio de 15 segundos.



* Hombros y espalda:

- 1) elevar ambos brazos extendidos;
- 2) con uno de los brazos tomarse la parte de atrás de la cabeza (zona cervical);
- 3) con el otro brazo agarrar el codo del primer brazo;
- 4) realizar movimientos laterales del tronco hacia uno y otro lado con los pies fijos en el piso. Vaya diciendo: " uno, uno (derecha - izquierda)



Ejercicio A:

- 1) agarre una toalla sobre su cabeza con los brazos extendidos.
- 2) vaya bajando la toalla hacia su espalda flexionando hasta donde pueda hacerlo sin dolor;
- 3) repita el movimiento 5 Veces.



Ejercicio B:

- 1) extienda los brazos sobre su cabeza con los dedos entrelazados y las palmas hacia arriba;
- 2) baje y suba los brazos por detrás de la cabeza flexionando los codos. Tres series de 5 repeticiones.



Ejercicio C:

- 1) ponga las manos entrelazadas por detrás de su espalda;
- 2) eleve los brazos extendidos. Repita el movimiento 5 veces.





ANEXO R

IMÁGENES DE LOS VIDEOS FRENTE AL ESPEJO Y REGISTRO FOTOGRÁFICO

CINE FORUM

