

INTERVENCION DE TRABAJO SOCIAL EN LOS PROGRAMAS DE
BIENESTAR SOCIAL DE LA COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE
EMPRESAS DE ENERGIA ELECTRICA DE LA COSTA ATLANTICA
LTDA.

ELIZABETH DEL CARMEN ARROYO ALVAREZ
NOHEMY VICTORIA GUERRERO MANOTAS

Trabajo de Grado como requisito
parcial para optar al título
de TRABAJADOR SOCIAL.

ASESOR: ENELVA CARMONA.

CORPORACION EDUCATIVA DEL DESARROLLO
SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

BARRANQUILLA, 1986

NOTA DE ACEPTACION

PRESIDENTE DEL JURADO

JURADO

JURADO

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA JOSE MARTI
DIRECCION

PERSONAL DIRECTIVO

Rector: Doctor José Consuegra Higgins.

Vice Rector: Doctor Leonardo Marthe.

Secretario General: Doctor Rafael Bolaños.

Decano: Doctor Jorge Torres Díaz.

Vice Decano: Doctor Carlos Osorio Torres.

Secretario Académico: Doctora María Torres.

Director de Tesis: Enelba Carmona.

Jurados: Doctora Elizabeth Caraballo.

Doctor Roberto Ochoa.

Presidente de Tesis: Doctora Amalia Soto.

DEDICATORIA

Con sincera satisfacción dedico la presente memoria de grado, a mis padres, hermanos, y a todas aquellas personas e instituciones que de una u otra forma contribuyeron al logro de una de mis más anheladas metas.

NOHEMY.

Dedico este fruto a mis padres: Clemente Arroyo y Rosa Alvarez, a todos mis hermanos, familiares y amigos que tuvieron confianza en mi, y que me brindaron su orientación y apoyo para culminar con éxito la meta propuesta.

Elizabeth Arroyo.

AGRADECIMIENTOS

Las autoras expresan sus agradecimientos:

Dr. Jorge Torres Díaz Decano de la Facultad de Trabajo Social de la Corporación Educativa Mayor del desarrollo Simón Bolívar.

A la Dra. Enelba Carmona, profesora de la Facultad de Trabajo Social de la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar .

A la Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar.
A las directivas de "Cootraelectrica" y asociados.

A todas aquellas personas que en una u otra forma colaboraron en la realización del presente trabajo.

TABLA DE CONTENIDO

	página
INTRODUCCION	1
1. GENERALIDADES DEL COOPERATIVISMO	5
1.1. EL COOPERATIVISMO EN COLOMBIA	7
1.1.1. Aspectos históricos de Cootraelectrica	12
1.2. OBJETIVOS	18
1.3. APLICACION DE LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS EN COOTRAELECTRICA	18
1.4. ORGANIZACION GENERAL DE COOTRAELECTRICA	21
2. ANALISIS CUALITATIVO Y CUANTITATIVO DE LAS NECESIDADES DE COOTRAELECTRICA	36
2.1. ASPECTOS GENERALES DEL BIENESTAR SOCIAL	37
2.2. SISTEMATIZACION DE DATOS SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DE COOTRAELECTRICA	43
2.3. ALCANCES DEL BIENESTAR SOCIAL DE ACUERDO A LOS PROGRAMAS Y SERVICIOS QUE PRESTA COOTRAELECTRICA	67
3. INTERVENCION DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LAS COOPERATIVAS	76
3.1. ANTECEDENTES DE LA INTERVENCION DEL	

	pag.
TRABAJADOR SOCIAL EN LAS COOPERATIVAS	77
3.2. PAFEL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL DE COOTRAELECTRICA	80
3.2.1. Funciones del Trabajador Social en la administración de los programas de bienestar social de Cootraeléctrica	82
3.3. ELABORACION DE PROGRAMAS EN LOS DIFERENTES CAMPOS A TRABAJAR EN COOTRAELECTRICA	91
3.3.1. Planeamiento de los programas	92
3.3.2. Organización de los servicios de Bienestar Social	93
3.4. PROYECCION DEL TRABAJO SOCIAL EN COOTRAELECTRICA	96
3.5. PLAN DE TRABAJO PROPUESTO A COOTRAFLECTRICA	97
CONCLUSIONES	100
RECOMENDACIONES	114
GLOSARIO	116
BIBLIOGRAFIA	123
ANEXOS	125

LISTA DE TABLAS

	pag.
TABLA 1 Estado civil por grado de estudios	47
TABLA 2 Edad y sexo de los socios encuestados	48
TABLA 3 Tiempo de afiliación a la cooperativa	49
Tabla 4 Número de familiares beneficiados con los Programas	50
TABLA 6 Conocimientos sobre los programas por parte del socio	55
TABLA 7 Conocimiento de los programas por parte de la familia	56
TABLA 8 Programas a impulsar por el socio por ser necesario	58
TABLA 9 Sugerencias para mejorar los servicios	60
TABLA 10 Programas a anular por el socio por no ser necesarios	62
TABLA 11 Participación de los socios de COOTRAELECTRICA en la junta administrativa	65
TABLA 12 Le gustaría participar en la junta administrati- va	66
TABLA 13 Conceptos sobre administración de COOTRAELECTRICA	68

	pag.
TABLA 14 Importancia del trabajo social en COOTRAELECTRICA	69
TABLA 15 Beneficios del Trabajo Social para COOTRAELECTRICA	70

1. FORMULACION DEL PROBLEMA

La Cooperativa de Empresas de Energía Eléctrica de la Costa Atlántica Ltda. COOTRAELECTRICA, Seccional Barranquilla presenta una serie de problemas del orden del bienestar social los cuales inciden directamente en la buena marcha de la organización.

Entre la serie de problemas se encuentran:

A nivel educacional, se observa un desconocimiento por parte de los socios acerca del Cooperativismo trayendo como consecuencia el uso indebido que le dan los afiliados a la Cooperativa, no solamente ellos, sino también sus familias, dando como resultado graves problemas como por ejemplo: El socio al diligenciar préstamos no tiene en cuenta el fondo financiero que éstos tienen y si la entidad está en capacidad de resolverlo inmediatamente.

En relación a los cursos que se dictan, el problema se percibe en la escasez de materiales para la enseñanza teórico práctica.

La biblioteca nunca ha tenido una operatividad de servicios y no se le ha dado la importancia que esta tiene; existen libros, estantes, pero las directivas no han nombrado un bibliotecario que la maneje.

En lo relacionado con la salud, en la misma planta física de la Cooperativa se prestan los servicios de pediatría, ginecología y medicina general; los otros requerimientos de atención médica se dan en los consultorios particulares de los especialistas.

El problema que agobia a los integrantes de la cooperativa, detectado a través de las técnicas de la investigación, es la poca cobertura que estos tienen en relación al número de cooperados y familiares que acuden a ellos, especialmente en medicina general y pediatría.

La enfermera encargada de manejar la farmacia, cumple doble función, ya que por un lado hace las veces de Auxiliar de Enfermería impidiéndole atender en forma eficiente y oportuna la farmacia.

En el área de la recreación, existe un comité de actividades lúdicas, el cual viene desarrollando campeonatos de fútbol infantil y juvenil, softball femenino y masculino. En estos campeonatos que se celebran internamente entre los hijos de los socios, se observa que la mayor parte de quienes lo integran son ajenas a la institución, producto de la apatía de estos grupos.

El problema mas protuberante en esta área es la descordinación reinante y los conflictos interpersonales. Estos sucesos van en contra de los fines que se persiguen a través de la recreación como son la mayor integración, comunicación y relajamiento físico-síquico y social.

La institución no cuenta con canchas deportivas propias, sino alquiladas. Paradojicamente, en estos mismos sitios donde se fomenta el deporte, se expenden elementos nocivos al organismo que conducen a vicios, como el alcoholismo y la drogadicción, perjudicando notablemente la salud biosíquica de quienes utilizan esta zona recreativa.

Como se señala en esta descripción, solamente se fomenta el deporte, pero no las actividades culturales que lleven a promocionar el folclor autóctono de nuestra región y el país; y explorar aptitudes artísticas de los mismos socios como de sus familiares.

Los pocos programas que se desarrollan en la cooperativa, los mas beneficiados son los trabajadores que laboran en las distintas plantas que funcionan en la ciudad de Barranquilla y las zonas aledañas a la sede principal; mientras que las otras son marginadas de los programas brindados por la institución, afectando notablemente a los socios que la integran y no residen en el área metropolitana.

Los problemas que se presentan, del orden del bienestar social

en la cooperativa son los propios del sistema administrativo imperante en esta entidad. Puesto que no solo es programar, pues una buena administración consiste en diseñar programas, planearlos, coordinarlos y darles la importancia que ellos tienen a través de una adecuada divulgación y motivación, para que se beneficien y participen en forma activa y deliberadamente sobre los servicios que ofrece la cooperativa. Estos deben programarse acordes a las necesidades prioritarias que presentan los socios.

Ante estas situaciones, el trabajador social, juega un papel muy importante como investigador, diseñador y ejecutor de políticas de bienestar social, para lo cual está capacitado, debido a que su accionar se proyecta a la minimización de necesidades, para tal efecto socializa su programación.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Participar en el diseño y ejecución de programas de bienestar social en la Cooperativa de Trabajadores de Empresas de Energía Eléctrica de la Costa Atlántica, Seccional Barranquilla, desde la perspectiva de Trabajo social con el ánimo de que esta satisfaga las necesidades de los cooperados, tanto individual como colectivamente; acorde a las políticas establecidas para el bienestar social, y los recursos de la entidad.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Analizar los programas establecidos por Cootraeléctrica para verificar si estos verdaderamente responden a las necesidades que presentan los cooperados con el propósito de plantear correctivos a mejores logros de la institución.
- Plantear bases para lograr la participación de los miembros

de la Cooperativa a través de estrategias y mecanismos de incentivación y promoción que correspondan a las necesidades de los cooperados como directos beneficiarios de las actividades que allí se desarrollan, y que tienden a la satisfacción de sus necesidades.

- Elaborar un manual de funciones en donde se planteen las funciones del profesional de Trabajo Social en los programas de bienestar social que desarrolla la cooperativa.

3. JUSTIFICACION

Las cooperativas son instituciones creadas con el ánimo de ventilar y fortalecer los programas de bienestar social de las personas asociadas. Se gestaron como principios de un bienestar. En su proyección no se tienen en cuenta creencias religiosas, políticas, económicas ni sociales; se trata es de brindar a los asociados programas encaminados a minimizar las necesidades del orden del bienestar social para disminuir los efectos de los monopolios, la explotación y los bajos salarios.

Teniendo en cuenta lo anterior se hace importante puesto que al Trabajador Social le permite vincularse en las actividades que se realizan en COOTRAELECTRICA ya sea como diseñador o como ejecutor de las políticas de bienestar social de tal manera que se garantice a los cooperados, mayores beneficios y la participación activa en los programas que se vienen desarrollando, así mismo, ventilar las necesidades que estos presentan.

La ejecución del estudio plasmará alternativas, todas ellas encaminadas a fortalecer el desarrollo de COOTRAELECTRICA y a los

trabajadores sociales obtener experiencias en este campo.

Las razones que nos llevaron a realizar este trabajo de investigación son dos:

- El fortalecimiento del funcionamiento de COOTRAELECTRICA proyectado al nucleo familiar y a la comunidad.

- La importancia que tiene la entidad como campo de intervención profesional.

4. DELIMITACION

4.1. DELIMITACION ESPACIAL

El estudio se desarrolla en la sede de la Cooperativa de Trabajadores de la Empresa de Energía Eléctrica de la Costa Atlántica Ltda., COOTRAELECTRICA, Seccional de Barranquilla, ubicada en la Calle 42 No. 36-118, de la Ciudad de Barranquilla, cuya personería jurídica es la 655 de Octubre 18 de 1947. Esta cuenta en la actualidad con 1164 socios activos, conformados por empleados de mandos medios y obreros de las diferentes plantas y zonas en que se encuentra dividida la empresa.

4.2. DELIMITACION TEMPORAL

La investigación comprende desde el año 1976 hasta Diciembre de 1986 proponiendo la intervención del Trabajador Social en los programas de bienestar social de COOTRAELECTRICA.

5. MARCO TEORICO

En esta parte del estudio nos basaremos en las teorías pertenecientes al Cooperativismo para tener bases fundamentales en el surgimiento y desarrollo que ha tenido para luego llegar a hacer una relación con el bienestar social y la forma como se viene aplicando en COOTRAELECTRICA.

En lo relacionado al surgimiento del Cooperativismo en Colombia se remonta a partir de la década de los 30 del presente siglo, quedando constitucionalizada la ley 134 del año 1931.

A partir de 1933 se organizan las primeras cuatro cooperativas del país.

Reuniendo 1807 socios y \$ 46.393.00 de capital, el crecimiento del sector presenta un ritmo acelerado hasta 1952, cuando su expansión es regulada y controlada debido a que el número de cooperativas aumentaba en mayor proporción que el número de socios. En el período comprendido entre 1953 a 1957, el número de socios continuaba aumen-

tando, dado el mayor conocimiento de las bondades del sistema.

En los primeros años no tuvo un éxito el cooperativismo en el país, debido a la crisis económica vivida en el mundo, incidiendo en nuestro medio y dejando grandes secuelas en la recesión industrial, escasa producción agrícola, analfabetismo, miseria en general pero es a partir de los años 1958 a 1975 en donde surgen instituciones descentralizadas quienes regentan el cooperativismo mediante el decreto 1598 de 1953, enmarcando la naturaleza y fines del sistema y las reglas especiales para su constitución y funcionamiento.

Los principales organismos e instituciones auxiliares que nacieron en este período son: INDESCO, PROVICOOP, FINANCIACOOP, COOP-CENTRAL, SEGUROS LA EQUIDAD, MERCAFE, y otros, encontrándose afiliada COOTRAELECTRICA a FINANCIACOOP, en donde en su seno interior esta agrupa a un total de 41 cooperativas incluyendo a la cooperativa objeto de estudio.

En la actualidad el cooperativismo basa sus principios filosóficos en:

En la práctica se realiza por medio de la empresa cooperativa, la cual tiene un doble carácter: A la vez una asociación de personas y una empresa económica.

↑ CARDENAS, Jorge y CAMACHO, Nestor. Participación del sector en la economía nacional. Rev. FINANCIACOOP Economía Cooperativa, Vol. 1, Bogotá, 1982, p12.

- Dentro de los diversos sistemas socioeconómicos que el hombre ha creado, este aparece como el más ecuánime, justo y equilibrado.
- Hay que aprovechar hasta el máximo la condición innata del hombre hacia la cooperación.
- No debe confundirse la cooperación con el cooperativismo, lo primero es una condición natural, mientras lo segundo es la sistematización filosófica de esa condición natural para llevarla a la práctica en forma técnica y organizada.
- Los símbolos del cooperativismo desechan por completo lo que se relacione con instrumentos de dominación o de guerra.
- El sistema cooperativo es eminentemente pacifista.
- Los emblemas de cooperativismo invitan a² la unidad, al trabajo mutuario y a la comprensión humana².

Como se puede notar, lo anteriormente expresado demuestra la importancia que tiene el cooperativismo para este sistema imperante, en donde cada día se golpea más a la clase trabajadora del país, producto de las medidas económicas imperantes e impuestas por los bancos multinacionales.

Dentro de las cooperativas hay que tenerlas en cuenta como asociaciones y empresas que son. Como asociación, el cooperativismo se apoya ante todo sobre el hombre como ser social libertad, dignidad, derechos y deberes fundamentándose en la asociación de personas mas no de capitales, por lo tanto en ella no se tiene en cuenta el predominio ni distingo de socio sobre socio. En consecuencia la cooperativa como asociación se caracteriza porque:

²-----
² AHUMADA SALCEDO, Heriberto et al. Seminario sobre cooperativa básico. Barranquilla, 1985, pp. 4-5.

- Son asociaciones de personas usuarias o productores, las polí-
ticas regidas por ellas son para todos los cooperados sin distin-
go de ninguna especie, la característica mas importante es la no
explotación de los socios y busca siempre elevar el nivel cultu-
ral de los cooperados como de la familia.

Para ser director de la cooperativa, unicamente se tiene en cuen-
ta las cualidades personales como la capacitación, honradez y
responsabilidad, es una escuela donde se aprende a usar correcta-
mente los servicios y derechos que ellos tienen como la solidari-
dad humana, la del ahorro y democracia auténtica, son los mismos
cooperados quienes controlan y administran la institución, tienen
una interrelación directa a través de los directivos y los progra-
mas trazados por ella.

Cuando se habla de cooperativa es sinónimo de bienestar social
en la cual este abarca la satisfacción de las necesidades del
hombre, mediante instituciones establecidas que expresan sus fi-
nes a través de servicios de bienestar social en procura de que
los individuos y la familia desarrollen sus propias capacidades
y sus recursos personales, integrándose como elementos activos
de la sociedad.

Los recursos de bienestar social constituyen los medios que expre-
san preocupación colectiva de los miembros de cualquier institu-
ción para nuestro caso, COOTRAELECTRICA; preocupación que se
trasmite a través de la deserción y rechazo hacia la institución.

Ante esto el trabajador social cumple una función importante en COOTRAELECTRICA en donde el inicio de su intervención se da por medio de una inversión social para conocer pormenorizadamente los problemas que afectan el normal funcionamiento de la entidad con los resultados producidos por el estudio conllevará a superar los problemas que enfrenta la entidad. Para lo cual su accionar se fundamenta en el asesoramiento para la planeación de actividades acordes a las necesidades que presentan los cooperados y las políticas de recursos con que cuenta la entidad, así mismo, puede desempeñarse en calidad de coordinador, orientador y ejecutor de los programas a realizar o como integrante del grupo diseñador de las políticas de Bienestar Social: Promueve la cooperación y la responsabilidad en una acción integradora en donde los asociados trabajen integradamente para lograr satisfacer las necesidades del bienestar en una forma socializada. Con esto se busca que los asociados obtengan mejores niveles de vida.

Además, su actuación en COOTRAELECTRICA cumple un papel fundamental en el reintegro de los asociados que han desertado para que se vinculen en forma activa a la entidad explicándoles la importancia que tiene para esta él y su familia; para esto, utiliza mecanismos propios de la profesión que le permite al individuo reflexione y cambie su actitud frente a la cooperativa para lo cual sus sugerencias e inquietudes son bases fundamentales para el progreso de COOTRAELECTRICA.

Teniendo en cuenta lo anterior ante las necesidades que se pueden

presentar en cualquier institución el ser humano es un componente importante de los recursos del bienestar social pero él mismo puede ser un agente que obstaculice, disminuya o malgaste los recursos del bienestar social ya que a la falta de una verdadera utilización y comprensión de ellos conlleva a estos problemas.

Una de las maneras de ver la naturaleza del acto de bienestar social es considerarlo como una cuestión de derecho, una especie de pago que se debe a ciertas circunstancias. Dado que un derecho es generalmente algo que faculta a una persona a recibir el apoyo de la sociedad para afirmarlo, se basa también generalmente en la ley y puede ser aplicado por el orden político, con frecuencia recurriendo a la intervención de los tribunales. Complementando esta concepción de un derecho legal la idea de la protección igual que otorga la ley³.

Sin embargo, el bienestar social es difícil cumplirlo en un sistema capitalista dependiente tal es el caso de nuestro país, ya que por su propia naturaleza genera desequilibrio los cuales impiden una adecuada cobertura en la atención de las necesidades de la población. Ante esto, el Estado debe trabajar sobre tres ámbitos bien determinados:

En el orden económico, para reducir el desequilibrio entre el sector monopolista y el sector del mercado mediante sistemas compensatorios o de regulación del gasto público.

En el orden social con el fin de reducir los desequilibrios sociales, garantizando niveles mínimos de renta y estableciendo prioridades sociales que deben estar coor-

³ SMITH EDMUND, Arthur. Teoría del bienestar social. Humánitas, Buenos Aires, 1970. p30.

dinadas con los objetivos de la planificación económica.

En la planificación física, tanto en lo referente a la localización industrial, como el uso de la tierra y todo lo concerniente a los problemas del medio ambiente⁴.

Estos tres aspectos tienen funciones de reequilibrio social pero de amortiguador de conflictos entre capital de trabajo; se brindan programas de bienestar cuando las mismas masas después de grandes luchas exigen que satisfagan sus necesidades; de ahí que se de para continuar con el mismo sistema social imperante.

⁴ANDER EGG, Ezequiel. Historia del Trabajo Social. 3ed. Humanitas, Alicante España, 1984. p207.

6. PROCESO METODOLOGICO

El proceso metodológico se inicia a través de un conocimiento sobre el problema a estudiar. Tiene dos fases, la primera es la lectura relacionada al tema seleccionado para luego comprobarlo con los hechos que se presentan, esto nos lleva a hacer una relación entre lo teórico y lo real, lo cual nos facilita que se realice el proceso de la investigación.

6.1. METODO

El método a emplear en el estudio será el funcionalista el cual influye dentro de una sociedad en conflicto y en el papel que el Trabajador Social debe jugar en ella como controlador y regulador en las funciones institucionales del individuo emproblematizado, la familia, el grupo en conflicto y la comunidad en el trato social, status y standard de marginalidad, organización y desarrollo. La búsqueda de que todo funcione en armonía, para la consecución de unos mismos fines estructurales procede la necesidad de explicar un fenómeno social por sus causas eficientes

al sistema. Es decir, por la función que cada fenómeno o programa social cumple en la sociedad y la forma funcional de superar lo para lograr el equilibrio global.

La función de las instituciones es fortalecer el sistema y la del bienestar social, es regular los intereses del funcionamiento total. O sea que cada institución desempeña una función particular unida al fortalecimiento funcional, el sistema social denominado unidad funcional.

6.2. NIVEL DE ESTUDIO

Muchos estudios se han realizado sobre cooperativismo pero en el caso particular de COOTRAELECTRICA no se ha adelantado ningún tipo de estudio para diagnosticar su realidad y aplicar medidas tendientes a la superación de los problemas y necesidades que impiden su adecuado funcionamiento.

Teniendo en cuenta la problemática existente en COOTRAELECTRICA se hace necesario adelantar la investigación ajustandose al nivel explicativo, para determinar los orígenes de los desequilibrios y el porqué de los hechos contradictorios y obstaculizantes que no permiten un desarrollo acorde a la naturaleza, objetivos y principios que rigen a COOTRAELECTRICA; los cuales a su vez llenan las aspiraciones de un bienestar social inherente a los fines de los cooperados.

6.3. TECNICAS

Las técnicas utilizadas como medio de recolección de datos en la investigación que se viene llevando en COTRAELECTRICA se hacen necesarias de acuerdo al tipo de estudio que se realiza, por lo tanto entre las que se emplearán se encuentran las siguientes:

Observación directa e indirecta, estructurada y no estructurada; la entrevista y sus diferentes modalidades, encuestadas, sondeo de opinión, informantes claves, revisión documental y el muestreo, que deben recorrerse en busca de la verdad para llegar a feliz término la investigación.

6.4. PROCEDIMIENTO ESTADISTICO

Para obtener el tamaño de la muestra se utilizará la siguiente formula:

$$n = \frac{NZ^2 p \cdot q}{d^2 (N-1) + p \cdot q}$$

Dándole significado a estos valores tendremos:

Z = Seguridad

p = Proporción

q = Lo que le falta a p. para llegar a 1

d = Error : 0.05

N = Universo

n = Tamaño de la muestra

Reemplazando la fórmula quedaría de la siguiente forma:

$$n = \frac{(1.164) (1.85)^2 (0.2) (0.8)}{(0.065)^2 (1.164 - 1) + (1.85)^2 (0.2) (0.8)}$$

$$n = \frac{637.4064}{5.461275}$$

$$n = 116.71$$

$$n = 116$$

El resultado obtenido del tamaño de la muestra 116 cooperados es equivalente al 10% del total de asociados.

- TABULACION DE DATOS

Los datos obtenidos tienen que ser procesados estadísticamente

para luego analizarlo e interpretarlos de acuerdo a los resultados obtenidos y a la concepción que se tenga para plantear alternativas que irán a beneficiar en todo momento a COOTRAELECTRICA.



INTRODUCCION

Las cooperativas son una asociación de personas y una empresa económica, siendo ésta, dentro de los sistemas Socio-económicos que el hombre ha creado la más ecuánime, justa y equilibrada organización humana, sin embargo, el término cooperación tiende a confundirse con el de cooperativismo a pesar de que cada uno de ellos tiene características diferentes, la primera es una condición natural, mientras que la segunda es una sistematización filosófica de esta condición natural, para llevarla a la práctica en una forma técnica y organizada.

Teniendo en cuenta las cooperativas como asociaciones que se apoyan en el hombre como ser social, con libertad y dignidad, deberes y derechos en una sociedad dividida en clases, que fomenta una realidad social, política y económica generadora de problemas y necesidades que afectan al individuo; éstas surgen como formas de unificar las fuerzas para la liberación económica, política y social que consoliden mejores condiciones de vida del individuo en forma colectiva y en especial a la clase trabajadora.

Es así como ésta clase de asociación en calidad de acción de ayuda, adaptación y desarrollo individual y colectivo explica la preocupación del Trabajo Social, que hoy por hoy ha venido tomando auge a través de su identificación objetiva con la Cooperativa y su inter-dependencia socio-económica para atender las necesidades de sus diferentes modalidades ya sea a nivel individual, grupal, social o familiar y el desarrollo de la Cooperativa para coordinar y sistematizar los agentes instrumentales a través de los cuales los talentos y los recursos de la cooperativa pueden ser dirigidos hacia la satisfacción de las necesidades y la superación de los problemas que obstaculizan los ideales de la misma asociación y hacia el desarrollo de las potencialidades de sus miembros.

Aquí se enmarca el presente trabajo en lo referente a la 'Intervención del Trabajo Social en los programas de Bienestar Social de la Cooperativa de Trabajadores de Empresas de Energía Eléctrica de la Costa Atlántica, Seccional Barranquilla', el cual está formado por tres capítulos distribuidos y contenido de la siguiente forma.

En el primer capítulo se señalan los aspectos concernientes a las generalidades del cooperativismo, para una fundamentación adecuada a la realidad objeto de estudio, COOTRAELECTRICA, apoyada en los emblemas cooperativos, que incitan a la unidad, al trabajo mutuario y a la comprensión humana a través de la orga-

nización y administración que se viene dando en dicha entidad, requiriéndose para tal fin un fundamental entendimiento que permita conocer el funcionamiento de la cooperativa y una claridad sobre la realidad en la que se desenvuelven y además la forma de trabajo que se viene desarrollando en COOTRAELECTRICA.

En la segunda parte se tratan los aspectos relacionados al análisis cualitativo y cuantitativo de las necesidades que presentan los socios de COOTRAELECTRICA, esto teniendo en cuenta que las cooperativas son sinónimo de mejor estar o bienestar social, de allí que estas expresan sus fines a través de servicios y procura de que los socios y familiares desarrollen sus propias capacidades y recursos personales para la satisfacción de sus necesidades. Ante esto se analizó si verdaderamente corresponde a los fines propuestos, para lo cual se encuestó al 10% de los afiliados, mediante la utilización de formulas estadísticas para analizar los problemas socio-culturales y económicos que padecen los asociados y con ello formular alternativas encaminadas a disminuir tales situaciones.

Por último se menciona el papel del trabajador social, en los programas de bienestar social, de COOTRAELECTRICA, encaminado a proyectos de acción socializadora teniendo como base el objetivo de la entidad, los recursos y los mismos problemas, necesidades e inquietudes de sus cooperados. Para esto, al Trabajador Social, le corresponde cumplir funciones administrativas de dirección, diseño, organización, ejecución control y evaluación

de los diferentes servicios y programas de bienestar social, con el ánimo de minimizar esas situaciones.

1. GENERALIDADES DEL COOPERATIVISMO

El cooperativismo, al igual que otras organizaciones, se origina a finales del siglo XVIII como consecuencia más inmediata de la revolución Industrial que influye sobre la clase trabajadora, es así como un grupo de trabajadores de Inglaterra influidos, también por situaciones como las del pago de sus salarios en especies con las consiguientes desventajas de mala calidad, pesa equivocada y precios elevados. Aún en el caso que recibieran el salario en dinero, por ser éste demasiado bajo, obligaba a los trabajadores a someterse a los tenderos que por concederles crédito exigían un valor mayor por la mercancía, junto con las demás circunstancias desfavorables que acompañan a este tipo de ventas a crédito. De esta manera, los trabajadores pensaron que uniéndolos sus fuerzas podrían convertirse en sus propios proveedores, originándose así la idea de las cooperativas de consumo. Por otra parte, el desempleo y las gravosas condiciones del trabajo cuando se conseguía, movieron a otros grupos a organizarse en cooperativas de producción y trabajo.

En el desarrollo cooperativo, la organización sindical tuvo

gran incidencia. La agrupación de los trabajadores pertenecientes a empresas públicas y privadas, en sindicatos, sirvió de base a las cooperativas de propósitos múltiples (con secciones de crédito, consumo, vivienda, previsión, etc.). Otras organizaciones que han tenido parte en la expansión cooperativa dentro de los países Iberoamericanos, son las organizaciones religiosas especialmente las de la iglesia católica.

Por lo que se refiere a la integración cooperativa, etapa que ya supone un cierto crecimiento, las primeras manifestaciones se pudieron observar en aquellos países donde el cooperativismo había logrado mayor afianzamiento y paulatinamente van apareciendo en el panorama cooperativo Iberoamericano, Asociaciones, Federaciones, Confederaciones y uniones cooperativas que sirven a las entidades afiliadas en actividades económicas, empresariales y también en las de promoción, educación y representación.

La evolución del cooperativismo se proyecta después no solo a Europa Continental, Norte América, Iberoamérica sino también al resto del mundo, y simultáneamente se dan nuevas formas cooperativas en el campo económico-social.

El impresionante crecimiento debe atribuirse no solo a la importancia del poder económico, sino también al valor de las ideas y a la fidelidad que estos iniciadores tuvieron para con esas ideas.

1.1. EL COOPERATIVISMO EN COLOMBIA

Los antecedentes de la actividad cooperativa en nuestro país se pueden localizar en las comunidades Indígenas que realizaban en forma colectiva, actividades agrícolas. Durante la conquista fueron suprimidas algunas formas de trabajo comunitario conservándose entre otras la Minga y el Convite conformados por Indígenas y campesinos para ayudarse mutuamente en la labor de la siembra y recolección de cosecha.

Durante el siglo XIX hay que mencionar como antecedentes del hoy importante movimiento cooperativo nacional a las asociaciones mutuarías que funcionaron especialmente en Antioquia, Cundinamarca, Boyacá y Nariño, sitios donde florecieron a fines del siglo XIX y principios del presente. Igualmente podemos basarnos en algunas características que hacen de las sociedades mutuarías precursoras de las cooperativas al observar en los estatutos de ellas, muy antiguas y que están funcionando todavía; La Sociedad de Caridad, fundada en Bogotá en el año 1864 y la Sociedad de Auxilio Mutuo del Señor del Despojo, establecida también en Bogotá en el año 1899 y que recibió su personería Jurídica en 1910. En el artículo 1^o de los estatutos de la Sociedad de Caridad puede leerse:

Tiene por objeto inspirar a sus socios los principios de confraternidad humana, prestandose auxilio mutuo tanto en lo moral como en lo material, especialmente en el infortunio, y en uno de los primeros artículos del esta

tuto de la segunda de las Sociedades mencionadas, se dice: por vínculo de unión tendrá: el trabajo en todas sus manifestaciones, la honradez en todos los actos de la vida, la fraternidad unida a la verdadera caridad, en toda circunstancia, especialmente en el infortunio.⁵

Hay un gran momento en los anales del cooperativismo en Colombia y es la conferencia pronunciada por el General Uribe Uribe Rafael, en el mes de octubre de 1904, en el teatro Municipal de Bogotá, en el siguiente parrafo:

" . . . Creemos que la intangibilidad de la propiedad es uno de los principales tutelares de la civilización, pues que constituye en amparo de la vida de familia y es como la coraza de la libertad personal, garantía, independencia y fuente de energía humana; pero creemos también que si el salario moderno señala un evidente progreso sobre la esclavitud antigua, quizás no es el último peldaño de la evolución, porque en lugar de la producción de tipo monárquico y paternal, vendrá un día la de tipo cooperativo, más eficaz y justa por cuanto entrega a los obreros mismos, esto es a lo que ejecutan el trabajo y crean el producto, la parte proporcional que les corresponde. . . "

A través de su mensaje expuso sus ideas sobre Socialismo Democrático, y hace referencia muy precisa al papel de las cooperativas en sus diferentes manifestaciones. Sirve como ejemplo en cuanto a la claridad sobre el cooperativismo de producción y

⁵ ARCHIVO DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE COOPERATIVAS, citado por URIBE GARZON, Carlos. El cooperativismo Ayer y Hoy. Brevarios Colombianos No 6. Lito-Quingráficas. Armenia, Colombia. 1978 P.34.

⁶ URIBE GARZON, Op. Cit. P.34 Citado por Eduardo Santa, tomado de la conferencia del General Uribe Uribe Rafael. Bedout, Medellín Colombia, 1968. P.323.



trabajo.

Hacia 1920, el Presbítero Adán Puerto, después de un viaje por Europa en donde pudo apreciar directamente los adelantos del sis tema, se dedicó a difundir el pensamiento cooperativo y a indicar la necesidad de unir la actividad sindical con la de las cooperativas.

En el año de 1926, ante la difícil situación económica que presentó el país, por la incidencia de la crisis que se vivía, en esos momentos, a nivel mundial, fué necesario dictar la ley de emergencia No 3 de ese año que trajo como consecuencia el nombramiento de una comisión que presentó sus conclusiones y fueron acogidas íntegramente por medio del decreto 1209 del mes de julio de 1927 y en su artículo 10^o dispuso fomentar la organización de cooperativas de producción y consumo, y, con fundamento en la misma norma, el gobierno procedió a abrir concurso a fin de disponer de un estudio y un proyecto de estatuto legislativo para el establecimiento y desarrollo de las cooperativas.

El mejor trabajo fué presentado por el Dr. Juan María Agudelo, quien más tarde fué superintendente Nacional de cooperativas. Su proyecto sirvió de base a la primera ley cooperativa colombiana, la ley 134 de 1931, sancionada por el presidente Enrique Olaya Herrera.

Esta ley fue resultado de un serio estudio de las legislaciones cooperativas existentes en varios países Europeos y Suramericanos, abriéndose así el desarrollo cooperativo en nuestro país:

"A la ley 134 de 1931, reglamentada en 1932 siguieron la ley 128 de 1936, el decreto legislativo, 460 de 1940, el decreto del mismo carácter 2462 de 1948, la ley 30 de 1949, la ley 115 de 1959. Los decretos con fuerza de ley, 1598, 1629 y 1630 de 1963, el decreto reglamentario 2059 de 1968, el decreto ley 611 de 1974 y los decretos especiales 2145, 2369, 2379 de 1974 y 579 de 1975."

En el año de 1936 , a través del decreto 666 se fijó la nomenclatura, la organización, las funciones, el personal y las asignaciones de las dependencias del Ministerio de Industria y trabajo. En su artículo 12 literal B, se adscribió al Departamento del Trabajo, que como dependencia de aquel, todos los asuntos que tuvieron relación con la superintendencia de Cooperativas, dentro de los cuales se destacaban, los de dirección, coordinación y orientación del movimiento cooperativo.

En 1963 a través del decreto 1187 de julio 17, se organizó la superintendencia Nacional de Cooperativas como entidad adscrita al Ministerio del Trabajo, bajo la dirección de un Superintendente Nacional de libre nombramiento y remoción del presidente de la República, contando con Superintendentes Regionales, se -

⁷URIBE GARZON, Op. Cit. P.36

según las necesidades del servicio.

De igual manera dentro del movimiento cooperativo se da la organización de organismos financieros tales como: Instituto de Financiamiento y Desarrollo Cooperativo de Colombia "FINACIACOOP" la Central Cooperativa de Crédito y Desarrollo Social "COODE - SARROLLO", la Unión Cooperativa de Reforma Agraria "CECORA".

Para el mes de abril de 1974 por medio del decreto 611 el gobierno reestructura la Superintendencia, dejándola como un organismo integrante de la rama Ejecutiva del poder público adscrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Finalmente, en este recorrido por la historia del movimiento cooperativo Nacional es importante destacar que mediante la ley 24 de 1981, la Superintendencia se transformó en Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas "DANCOOP", con objetivos orientados, entre otros, a la dirección y ejecución de la política cooperativa del Estado a la planeación económica y Fomento Financiero Cooperativo.

En la actualidad las cooperativas han logrado diversificar su quehacer económico y social, el cual en algunos casos han encontrado cifras significativas. Entre ellas se destacan, las de ahorro y crédito, consumo, vivienda, comercialización, transporte, educación y producción.

El cooperativismo colombiano atraviesa en la actualidad por uno de sus momentos más importantes, pues es el único instrumento con que cuenta nuestra sociedad para erradicar la pobreza absoluta y tiene la mejor solución y además cuenta con la participación de las mismas necesidades, condiciones indispensables para que la voluntad de los marginados tenga conciencia de su situación y logre su recuperación contando con el impulso de la educación cooperativa masificada.

1.1.1. ASPECTOS HISTORICOS DE COOTRAELECTRICA

Los antecedentes de la cooperativa de trabajadores de Empresas de Energía Eléctrica de la Costa Atlántica, no son ajenos a los hechos políticos y sociales que se dieron en el país en los albores de la violencia en Colombia, como también a la crisis mundial, todas estas situaciones dieron origen a la formación de lo que hoy se denomina COOTRAELECTRICA.

Para la década de los años 40, los servicios de energía eléctrica eran suministrados, en la Costa Atlántica, por una compañía extranjera-privada llamada "Compañía Colombiana de Electricidad Ltda." abastecía a los pueblos, además también se daba la existencia de la Electrificadora del Atlántico S.A. a nivel de la ciudad y con el transcurrir de los días en ambas empresas sus trabajadores llegaron a organizar en forma independiente Sindi

catos y cooperativas.

Lo anterior tomado como punto de apoyo nos dá bases para referirnos a nuestro objeto de estudio, Cootraeléctrica. Por los años de 1945 un grupo de trabajadores pertenecientes a la Compañía Colombiana de Electricidad Ltda., unidos por las múltiples necesidades comunes del grupo, deciden organizar una caja de ahorro, en la cual los afiliados depositaban una cuota mínima y podían hacer préstamos para satisfacer necesidades de tipo económico-familiar. Según información de algunos trabajadores y socios de la cooperativa, en ella no existía ningún control legal, pues no era reconocida por ninguna entidad descentralizada del cooperativismo.

Dos años mas tarde con los conocimientos que tenía sobre el cooperativismo, uno de los empleados de la Compañía Colombiana de Electricidad, incentiva al grupo para que se le dé una organización legal a la caja de ahorro, dándose así con el intercambio de ideas, una organización de hecho, no de derechos. Se procede a nombrar una junta provisional.

La primera Asamblea de Constitución se dá el día 23 de Septiembre de 1947, se delegó funciones a la Junta Directiva para que se diligenciaran los trámites inherentes a la consecución de la personería Jurídica; para tal efecto en esa misma asamblea se establecen los estatutos que regirían a la Cooperativa. Un mes más tarde, o sea el 18 de Octubre, es reconocida por la Super-

intendencia Nacional de Cooperativas, como cooperativa, con la siguiente razón social : "Cooperativa de Trabajadores de la Compañía Colombiana de Electricidad, Ltda COOTRACODELEC ".

A partir de su inicio se destacaron tres (3) secciones fundamentales a saber:

- AHORRO - CREDITO.
- CONSUMO Y SERVICIOS ESPECIALES
- VIVIENDA

Esto permite catalogarla dentro del grupo de las Cooperativas Integrales o Multiactivas. (La ampliación de estas secciones la enmarcaremos en forma detallada en el punto de la Organización General de Cootraeléctrica, cuando se entra a plantear los servicios que presta esta entidad).

Para el año de 1962 la Compañía Colombiana de Electricidad pasa a manos del Estado y como es lógico, cambia de razón social, y se le denomina Electrificadora del Atlántico, repercutiendo en la cooperativa, que pasa a denominarse: "Cooperativa de Trabajadores de Empresas de Energía Eléctrica de la Costa Atlántica" COOTRAELECTRICA.

Esta es la consecuencia de los hechos sucedidos en la década del

60, en la ciudad de Barranquilla cuando un movimiento cívico que luchó por los intereses de la ciudadanía, especialmente por los malos servicios eléctricos, brindados a los usuarios, y la explotación que se le daba en esa época a los trabajadores, por parte de la Compañía Colombiana de Electricidad. Todas estas situaciones conllevan a la terminación del contrato por parte de la entidad extranjera. La terminación de este contrato se dió en forma apresurada ya que ésta debía finalizar su segundo contrato en el año de 1965; el cual sucedía al primer contrato establecido de 1920 a 1948. Pero con una acción de gracia solicitada a través de un Tribunal de Arbitramento ante el gobierno del presidente Mariano Ospina Pérez, lograron prolongarlo hasta el año de 1965. Dándose por concluido, como se dijo anteriormente, para el año de 1962.

El servicio era unicamente prestado a los municipios de Barranquilla, Soledad, Puerto Colombia y Malambo, al resto de municipios era prestado por la Electrificadora del Atlántico, es a esta institución a quién el Ministerio de Fomento y Desarrollo le da la responsabilidad, haciéndose la transacción el 1 de Julio de 1962, bajo el mando y responsabilidad de la Unidad Administrativa Electro-Agua. De ahí en adelante es cuando su razón social se expresa como Electrificadora del Atlántico Sociedad Anónima compuesta por capital mixto o sea del Estado y Sociedades Anónimas.

En el Año de 1966 se dan unas determinaciones definitivas con

la creación de la Compañía Eléctrica de la Costa Atlántica; 'CORELCA', su objetivo es la adecuación de prestación de servicios de energía, ella es quien vende a las diferentes electrificadoras de la Costa Atlántica energía para el suministro de cada uno de los Departamentos o Regiones. Ante esto la cooperativa cambia de razón social, en primera instancia porque ya no existía la Compañía Colombiana de Electricidad, y también por la creación de Corelca, se vió en la necesidad de modificar sus estatutos y ampliar su radio de acción en toda la Costa Atlántica y fijarse como objetivo, vincular a todas las cooperativas de energía eléctrica de la Costa Atlántica siendo su sede en la ciudad de Barranquilla.

Es de destacar que el empeño que pusieron sus iniciadores o fundadores, solidificó la buena marcha de COOTRAELECTRICA, además, la asociación de personas en un número cada vez más alto, e interesadas en el progreso e inspirados por un espíritu cooperativo, ayudó al impulso y desarrollo de la cooperativa. Destacándose así por una organización, administración y funcionamiento acorde a las normas y principios que rigen el cooperativismo.

El patrimonio social de COOTRAELECTRICA es variable e ilimitado y lo constituyen:

- El capital social.
- Los fondos y reservas de carácter permanente.
- Los aportes extraordinarios que la Asamblea General disponga y se apruebe.

- Los auxilios y donaciones que se obtengan.

La aportación de capital se obtendrá con los certificados de aportación que suscriban los socios, representados en un valor nominal de \$ 1.500.00 siendo firmados por el secretario y el Gerente de la Sociedad.

Con los aportes (acciones) que con fines determinados impongan las directivas de COOTRAELECTRICA, considerando la suma de \$ 400.00 como cuota mínima mensual, estableciendo como obligación que cada socio debe aportarlos a la Cooperativa, lo cual se aplicará en su totalidad a la cuenta de aportación. Con los fondos de reserva y solidaridad y toda clase de haberes acumulados en la cooperativa y con los recursos que obtenga por préstamo o cualquier otra operación de crédito.

Se ha sostenido con sobrada razón que la economía Cooperativa se basa en la solidaridad. Una solidaridad, ciertamente entre todos los cooperados que asocian sus economías para completar su insuficiencia individual, excluyendo todo afán de lucro y asignando al capital una tarea de servicio o función social para satisfacer las necesidades sentidas por los que en ella participan y son aportantes a la vez que usuarios.

1.2. OBJETIVOS

COOTRAELECTRICA se ha propuesto una serie de objetivos con el fin de poder brindar una mejor calidad de servicios a los asociados, entre los cuales se encuentran:

- Regular las actividades de conformidad con los siguientes principios universales.
- Adhesión libre y democrática.
- Distribución entre los socios de los excedentes a prorrata de las operaciones realizadas con la cooperativa.
- Intereses limitados de capital.
- Neutralidad política, racial y religiosa.
- Fomento de la educación.

1.3. APLICACION DE LOS PRINCIPIOS COOPERATIVOS EN COOTRAELECTRICA

De acuerdo a los principios generales de COOTRAELECTRICA, esta se rige conforme a las normas fundamentales del cooperativismo. Es una sociedad sin ánimo de lucro, y su capital excede a más de Diez millones de pesos, no tiene una duración definida, las elecciones para junta directiva se realizan en forma democrática de acuerdo a los postulados que realiza la misma asamblea.

Es una sociedad democrática en donde los socios con un voto cada uno, la gobiernan y la controlan autónomamente como dueños y usuarios de ella, a la vez establecen las normas sobre la admi-

nistración, respetando los derechos de todos, pero exigiéndoles participación y responsabilidad para el logro de los objetivos personales y colectivos.

En todo momento la entidad ha tratado de impulsar cursos de educación cooperativa apuntando hacia la formación del cooperador, del hombre cooperativo, que entiende y puede explicar, llegado el momento, por qué están en el cooperativismo, qué buscan en el movimiento, la capacitación del cooperador para que pueda serle útil a COOTRAELECTRICA en la práctica de la solidaridad.

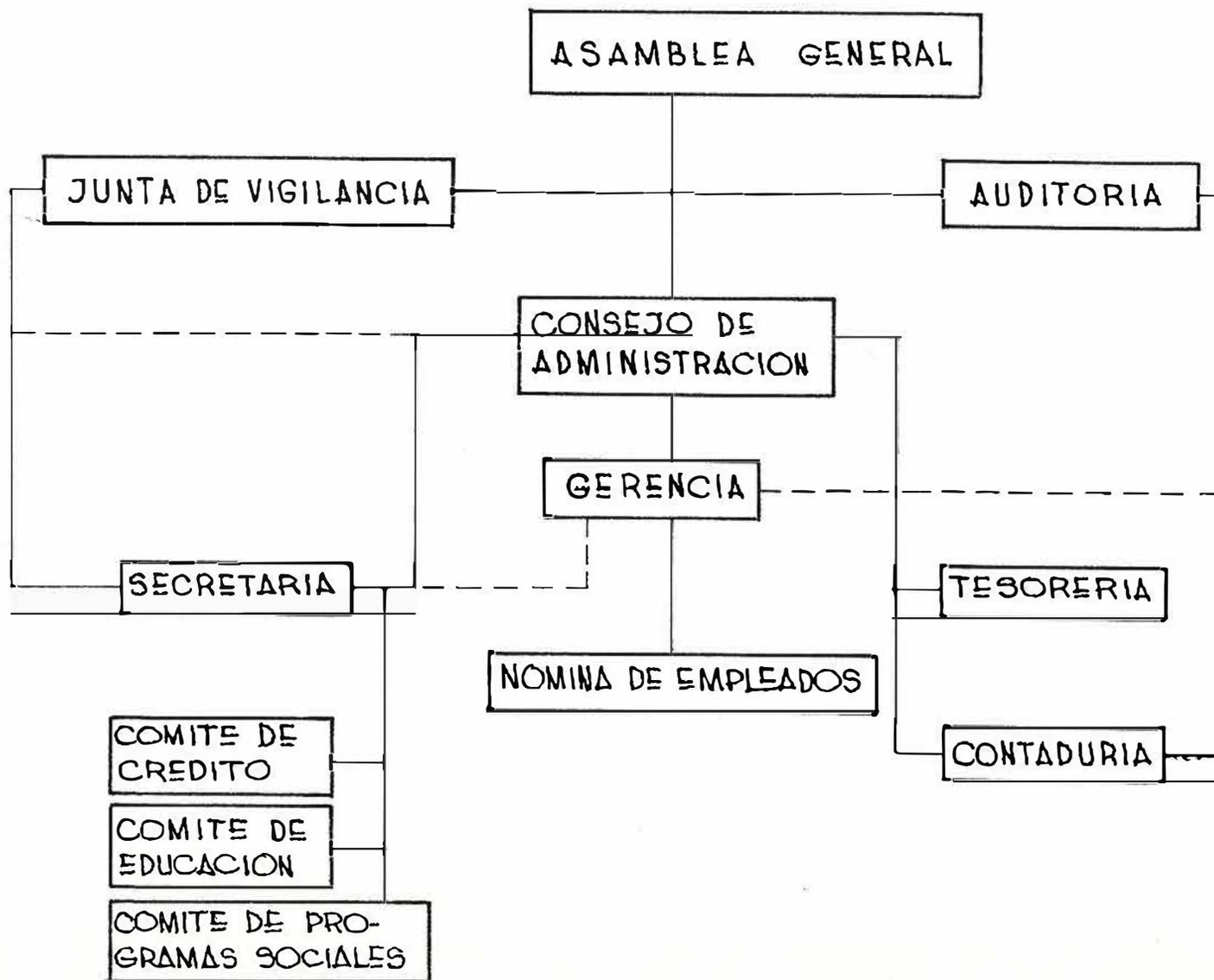
La educación cooperativa no es un principio, sino la condición de la aplicación misma de los principios y de interaccionalización de ellos en la conciencia social; de allí que la educación suponga y requiera una formación crítica en el conocimiento científico social de un país delimitado en el tiempo y en el espacio; una capacitación ideológica en el sistema de valores de esa sociedad que se proyecta a crear y un adiestramiento en los métodos y técnicas de la organización, la administración y el planeamiento en el desarrollo social.⁸

Esta educación es importante ya que conlleva al trabajador y al empleado a tener un mejor desenvolvimiento dentro de la cooperativa y esto a su vez redundará en beneficio de la entidad como de ellos mismos.

Dentro de la cooperativa no existe discriminación entre los socios ya que cada uno de ellos tiene el mismo derecho e importan

⁸-----
GARCIA, Antonio. 'Sector cooperativo en América Latina'. Publicado por 'Cooperativismo y Desarrollo'. INDESCO. Marzo-Mayo 1975. p123.
Citado por: GUTIERREZ CALVO, Cesar Daniel. Normas fundamentales del cooperativismo. p53.

ORGANIGRAMA DE COOTRAELECTRICA



cia, no se tiene en cuenta sus aportes económicos en la toma de decisiones sobre los temas que se estén deliberando.

1.4. ORGANIZACIÓN GENERAL DE COOTRAELECTRICA.

En la estructura organizativa de COOTRAELECTRICA, su máximo organismo es la Asamblea General de socios, es quien toma las decisiones sobre las riendas que deben seguir sin alejarse de los principios que rigen al cooperativismo; la toma de decisiones puede realizarse a través de la Asamblea General ordinaria y extraordinaria para tratar temas como: Aprobar sus estatutos; establecer sus servicios; acordar los programas de acción; aprobar los Balances y demás informes que deben rendir los órganos internos de COOTRAELECTRICA; oír a los socios en sus inquietudes y planteamientos; elegir a los miembros del Consejo de Administración; a la Junta de Vigilancia; también para designar el Auditor. En ocasiones delega funciones en el Consejo de Administración. La Asamblea General ordinaria se reúne anualmente, durante los tres meses siguientes al corte del ejercicio anterior.

El Consejo de Administración es el encargado de administrar la cooperativa en la cual rinde informe detallado anualmente, sobre lo acontecido durante su período de vigencia; está conformado por cinco miembros principales con sus respectivos suplentes y a su vez tiene la misión de elegir Gerente, Secretario, Tesorero, Contador y a los diferentes comités a funcionar como el

Comité de Educación, Crédito, Recreación y Deporte, o cualquier otro comité de acuerdo a las necesidades presentadas por los cooperados y al presupuesto existente.

El Consejo de Administración se reúne por lo menos dos veces al mes en forma ordinaria y, extraordinaria cuantas veces sea necesario; autoriza todos los gastos e inversiones; determina el monto de la fianza que debe pagar el personal de confianza que maneja los fondos de COOTRAELECTRICA.

La Junta de Vigilancia es el organismo máximo encargado de vigilar que se cumplan los estatutos y los reglamentos y se lleve la contabilidad correctamente, se establezcan sistemas de control y de protección de los activos de COOTRAELECTRICA y para prevenir pérdidas. Los miembros de la Junta de Vigilancia son elegidos por la Asamblea General, su duración es de un año y está conformada por dos miembros principales y dos suplentes.

La única persona no socia de la cooperativa es el Auditor y es nombrado directamente por la Asamblea por un período de un año. No debe tener ningún vínculo directo con los socios de COOTRAELECTRICA, hasta el cuarto grado de consanguinidad, tiene por finalidad la revisión fiscal y contable de la entidad; examina y autoriza con su firma el Balance General y los Balances Semestrales que se envían al Departamento Nacional de Cooperativas, a la Asamblea General de Socios o General de Delegados para su aprobación.

Los comités existentes en COOTRAELECTRICA son los encargados de trabajar por las necesidades específicas de los cooperados de acuerdo a la razón social para lo cual fueron creados. Es así como el comité de crédito atiende todas las necesidades de tramitación de solicitudes de préstamos a los socios de acuerdo al reglamento de dicha sección, que son establecidos por el Consejo de Administración y además le debe rendir informe a éste y a la Asamblea.

La labor que realiza el Comité de Crédito es delicada y de gran responsabilidad, por lo tanto, sus miembros son seleccionados entre personas con aptitudes y experiencia en el manejo de préstamos y ahorros, ayuda y asesora a los socios.

Este comité surgió en COOTRAELECTRICA debido a la sobrecarga de trabajo del Comité de Administración para lo cual este vió la necesidad de crearlo y fundarlo nombrando para ello tres miembros principales y tres suplentes. El comité de crédito se reúne semanalmente presidido por el presidente del Consejo de Administración y el plenaria con éste cada quince días; debatiendo con éste problemas sobre las solicitudes de préstamo de los socios. Los préstamos aprobados por el comité son los denominados transitorios o sea aquellos cuyo monto no sobrepasa los Cuatro mil pesos (\$ 4.000.00), estos deben ser aprobados por el Gerente y deben ser cancelados en un lapso de dos meses. Sobrepasando esta suma se le denominan especiales y son pagaderos en veinte y cuatro (24) meses, y deben contar con el visto bueno del

Consejo de Administración.

Para ser aprobados los préstamos se ciñen a una tabla o acuerdos, teniendo en cuenta la capacidad de endeudamiento del socio.

El Comité de Educación está conformado por dos socios hábiles y sus respectivos suplentes que son nombrados por el Consejo de Administración para que desarrollen la importante labor de promover la cooperativa y ayudarle a cumplir sus objetivos. Este comité es obligatorio para todas las cooperativas según el Artículo 48 del Decreto Ley 1598 del año 1963, en la cual establece que es una obligación legal la previsión estatutaria del Comité especial de Educación, cuya integración, debe ser reglamentada en tal forma que el permita el cumplimiento de las actividades que por mandato legal y permanente deba realizar con la cooperativa e informar al gobierno.

La educación cooperativa supone una filosofía, un conjunto de principios y una ideología, que dé oportunidad al hombre de ubicarse en el mundo y pueda responder a su circunstancia histórica dentro del marco teórico de la cooperación. La educación cooperativa además de atender a la formación doctrinaria en el cooperativismo debe atender también la formación intelectual, moral y espiritual, desarrollar actitudes, hábitos, etc., en función de la misma doctrina, principios e ideales cooperativos.

Los alcances prácticos de la educación cooperativa están dirigidos a la capacitación y adiestramiento técnico del cooperativista en la dirección, gobierno y administración de la empresa cooperativa.

Este supone la formación y provisión de dirigentes, socios y administradores idóneos en el manejo de la empresa cooperativa, mediante el conocimiento teórico práctico

co de los principios, métodos y procedimientos de las ciencias administrativas, financieras, económicas, mercantiles; el conocimiento del mercado de bienes y servicios, el conocimiento del régimen legal cooperativo, los aspectos axiológicos, sociales, morales y espirituales de los miembros y así mismo la formación de políticas e instituciones educativas y a la utilización óptima de los recursos humanos, económicos y materiales para su mejor aprovechamiento y máxima productividad. ⁹

Los miembros del Comité de Educación de COOTRAELECTRICA en parte no se alejan de este postulado y el desarrollo de programas de formación cooperativa, a pesar de ser tenidos en cuenta necesitan un mayor impulso y la realización de estos en forma periódica, consecutiva, y con un grado de profundidad e intensidad acorde a las necesidades de COOTRAELECTRICA. Para el desarrollo de programas en este campo cuenta con un presupuesto del 20% de los excedentes o ganancias de la cooperativa.

Su principal meta es la de ser porta voz de las funciones del cooperativismo, a través de boletines, circulares, carteleras, expresando todas las actividades a realizar, este no solo se proyecta al cooperado sino que también comprende diferentes aspectos de la vida social y cultural de la familia.

En COOTRAELECTRICA una vez instalado el comité, diseñan un plan de trabajo, éste es enviado a DANCOOP para su respectiva aprobación y asesoramiento en las actividades a realizar.

⁹-----
GARCIA, op. cit. p.56.

A pesar de tener dentro de sus actividades, la biblioteca, esta es inoperante ya que no se ha incentivado al personal (socios) a usarla para sacar provecho de ella.

Hay que tener en cuenta que en nuestro medio sociocultural no es frecuente las buenas lecturas, y solo se dá en contadas personas, esto es propio de las invasiones de literatura barata extrajera, lo cual ha absorbido a la mayor parte de las personas letradas. Para lo cual se hace necesario despertar el interés no solo al comité de educación sino también a todos los socios con el ánimo de elevar y complementar el nivel cultural, pues una buena actividad, amplía los conocimientos e interacciona a los socios de acuerdo a la identificación de un determinado tipo de lectura. También llama a que se amplíe la dotación, de libros dentro de la biblioteca. La falta de un bibliotecario también incide en el manejo de la biblioteca, la promoción de lecturas que realcen el aspecto socio-cultural de los cooperados y familiares de COOTRAELECTRICA.

Otro de los comités que funcionana en COOTRAELECTRICA, es el de subsidio familiar, creado el 6 de Agosto de 1980, esta institución es la única entidad cooperativa que maneja el subsidio familiar de los trabajadores sin acudir a una caja de compensación familiar.

La cooperativa empezó a manejar el subsidio debido a las deficiencias dadas en las cajas de compensación que lo tenían a su

cargo, ante esto el Consejo de Administración vió la necesidad de crear el comité en mención, el cual está integrado por tres representantes de la cooperativa a saber; el Presidente del Consejo de Administración, el Gerente más otro miembro del Consejo de COOTRAELECTRICA: Y un representante de la Electrificadora del Atlántico, recayendo tal representación en una de las Trabajadoras Sociales que laboran en la entidad, y es quién constata el uso que realmente debe dársele al subsidio familiar en la cooperativa. O sea el bienestar del trabajador y la familia.

El aporte del subsidio familiar corresponde al cuatro por ciento (4%) de la nómina de la empresa el cual se distribuye en la cooperativa de la siguiente manera:

- Un 80% al subsidio pagado mensualmente a cada trabajador que tenga hijos menores de 18 años, recibiendo la suma de \$ 900.00 por cada uno.

- Un 10% corresponde a los gastos de administración de la cooperativa entre los cuales se encuentran:
 - Pago de sueldo a los empleados.
 - Papelería.
 - Y sueldos a los médicos que laboran internamente en COOTRAELECTRICA.

- Un 7% es invertido para programas sociales tales como:
 - Recreación: Paseos a diferentes playas de la Costa Atlántica

correspondiéndole al socio pagar el 50%.

- Proyección de películas.
- Cursos de capacitación vocacional como:
 - Primeros auxilios.
 - Repostería.
 - Belleza.
 - Modistería.

- Un 3% de reserva legal o sea para eventualidades que se presenten en la cooperativa, invirtiéndose casi siempre en una bonificación en el mes de Enero, dada al trabajador de acuerdo al número de hijos, o sea, que se le duplica el subsidio familiar.

En lo relacionado a la inversión del subsidio se observa que el 7% correspondiente a recreación y capacitación se ofrecen en forma discontinua, es decir, solamente se realizan paseos recreacionales dos veces al año en donde no se tiene en cuenta el resto del año para efectuarlos. Igual sucede con los cursos vocacionales, que no se extienden a través del transcurso del año, permaneciendo aproximadamente 9 meses inactivas las aulas de clases destinadas para ello, los cuales deben ser aprovechados para elevar el nivel cultural de los socios y familiares, o para realizar otro tipo de actividad.

El fomento de las actividades lúdicas y culturales permite al comité de deporte y recreación, integrar a los socios y a sus familiares a la cooperativa y a su vez brindarles un relajamien

to Bio-psíquico y a tener ocupado el tiempo libre en actividades sanas que les permita aliviar sus tensiones ocasionadas por el trabajo. Estos integrantes del comité son nombrados por el Consejo, para la elección de éstos tienen en cuenta aptitudes deportivas. Las actividades se financian con aportes de COOTRA-ELECTRICA, provenientes del subsidio familiar y del sindicato.

Entre las actividades que viene realizando el comité encontramos las siguientes:

- Organización y promoción de grupos deportivos a nivel femenino, masculino e infantil. A través de campeonatos de:
 - Micro futbol para socios.
 - Softbol masculino y femenino.

Como se puede observar, el comité simplemente viene desarrollando actividades lúdicas, en su mayoría las canchas son inapropiadas para la fomentación del deporte, ya que en ellas se expenden licores los cuales van en contra de la salud del individuo y desvían el verdadero sentido de la recreación, así mismo, éste comité no ha dado la importancia que tienen las actividades culturales, las cuales muestran la identidad del pueblo y de la vida social de una determinada región.

Se busca mas que todo la difusión y promoción del patrimonio cultural nuestro, transformándolo en cultura actual, llegando así a los socios para que conozcan verdaderamente el patrimonio

de un pueblo, de una nación, de la humanidad.

Comisión de Acreedores, fué creada por el Consejo de Administración teniendo en cuenta el sobrecargo de trabajo de este último. Este comité se fundó debido a que los acreedores, llegaban en horas de reuniones a ofrecer sus artículos, impidiendo así la privacidad de la reunión. Otro de los factores que conllevó a su creación fué el poco tiempo que se tenía para someter a estudio las solicitudes de los proveedores y así analizar la calidad de los artículos y conveniencia para la cooperativa, de acuerdo a las necesidades y recursos de los socios. La comisión está constituida por tres miembros del Consejo de Administración quienes estudian las solicitudes de los proveedores y verifican si reúnen las condiciones tales como : Calidad y Precio.

FONDO DE SOLIDARIDAD, tiene por objeto habilitar al Consejo de Administración con medios que le permitan auxiliar a los socios y a sus familiares y realizar obras de utilidad particular de acuerdo con el reglamento especial que debe dictar el Consejo de Administración con la aprobación de DANCOOP. De los excedentes cooperativos se tomará un 10% para el incremento de este fondo, en donde el socio debe pagar la suma de \$ 300.00, anualmente; según acuerdo establecido en reunión celebrada el 23 de Marzo de 1985.

Los recaudos de este fondo son invertidos así:

Auxilio de maternidad. Auxilio mortuario. Auxilio por despido.
Auxilio para jubilado, Servicios médicos por una hora diaria a la esposa o hijos legítimos o naturales de los pensionados.

Para poder tener derecho a este beneficio debe presentar ante el Consejo Administrativo los documentos que justifiquen la causa o motivo por el cual pide el auxilio; igualmente debe estar al día con la cuota del fondo de solidaridad que le corresponde como socio de COOTRAELECTRICA.

Según lo señalado en es aspecto histórico de COOTRAELECTRICA, entraremos a detallar lo referente a las secciones:

Ahorro, crédito; consumo y servicios especiales y la sección de vivienda.

LA SECCION DE AHORRO CREDITO:

Tendrá por objeto, hacer préstamos a los socios, con garantía personal a corto plazo, respaldados con los sueldos, salarios y prestaciones, con los certificados de aportaciones depositados en la sociedad.

Igualmente la cooperativa recibirá de los socios depósitos de dinero para fomentar el ahorro, sirviéndose para el caso de las entidades especializadas en la materia.

Los beneficios obtenidos en esta sección, si los hubieren se distribuyen de acuerdo a la utilidad del monto de los intereses que cada socio cancela por las operaciones de créditos que realice en el respectivo ejercicio.

SECCION DE CONSUMO Y SERVICIOS ESPECIALES

Dentro de los servicios especiales de la cooperativa, esta ofrece a sus socios la oportunidad de utilizar en su planta física, la atención de un pediatra, una ginecóloga y un médico general; servicio de farmacia; todo esto a precios módicos los cuales pueden ser cancelados en efectivo si el socio puede y sino lo cancelará en cuotas quincenales a través de descuentos por la nómina.

Igualmente ofrece los servicios externos de Almacenes de ropa, calzado, muebles, materiales para la construcción, electrodomésticos, laboratorios clínicos, médicos en todas las especialidades.

Para la prestación de estos servicios cada socio puede hacer uso hasta la suma de \$ 20.000.00, la cual es aprobada por el Gerente; si se excediera de esta cantidad, su aprobación deberá ser sometida a consideración del Consejo de Administración.

SECCION DE VIVIENDA

En la actualidad, esta sección no está funcionando por cuenta de la cooperativa debido a que para ella este servicio representaba erogaciones económicas demasiado altas para poder atender las solicitudes de sus afiliados, por lo cual, a través de una convención el sindicato logró que la empresa entrara a prestar este servicio. En su inicio adjudicó casas a los trabajadores en el barrio El Paraiso; para hacer estas adjudicaciones se tuvo en cuenta la liquidación parcial del trabajador, mas el aporte brindado por la cooperativa a través de crédito.

Los distintos servicios a que se refieren las diferentes secciones se prestan en la medida que lo permita la capacidad económica de la Cooperativa y no es obligación prestarlos todos simultáneamente; se le cobra al socio el 1% de interés mensual, e igual cantidad para los gastos de sostenimiento sobre el valor correspondiente, por los préstamos y servicios otorgados a los socios.

Una vez descritos los servicios prestados por COOTRAELECTRICA, a sus afiliados, pasemos a analizar las funciones de quienes manejan lo relacionado a los ingresos y egresos de la entidad.

Gerente; es el encargado de elegir a los empleados necesarios para la administración de la cooperativa, sin descuidar para ello, que toda decisión deba ser consultada al Consejo de Admi-

nistración.

Secretario; funcionario nombrado por el Consejo de Administración, quien a su vez se desempeña como Secretario de todos los organismos de la cooperativa; le corresponde llevar los libros de actas de las reuniones y firmarlas conjuntamente con el Presidente del Consejo, despachar la correspondencia y manejar el archivo de la cooperativa. Coordinar con la Gerencia la elaboración y envío oportuno de las estadísticas, informes, balances y demás documentos exigidos por el DANCOOP.

Tesorero; funcionario nombrado por el Consejo de Administración y le corresponde atender el movimiento de caudales, percibiendo todos los ingresos y consignándolos a las cuentas bancarias de la Cooperativa. Efectuar los pagos que ordene la Gerencia y firmar con el Gerente los cheques que giren contra los fondos bancarios. Suministrar al Gerente y al Contador todos los informes necesarios de Tesorería para los asientos de contabilidad. Facilitar a los miembros de la junta de vigilancia y a los visitantes del DANCOOP, los documentos a su cargo para efectos de arqueos.

El Contador de COOTRAELECTRICA, es un funcionario nombrado por el Consejo de Administración. Debe llevar los libros contables de nomenclatura prescritos por la Ley y técnicas contables, según la nomenclatura de cuentas establecidas por el DANCOOP. Producir mensualmente el balance de prueba para información de

la Gerencia y el Consejo. Producir el corte del ejercicio del balance comparado y descompuesto con todos los anexos necesarios y firmados conjuntamente con el Auditor y el Gerente. Exhibir y explicar a la Junta de Vigilancia y a los socios, según reglamentación, los libros y cuentas necesarias para su examen y control. Mantener al día los estados de cuenta de los socios. Coordinar con el Auditor y el Gerente.

2. ANALISIS CUALITATIVO Y CUANTITATIVO DE LAS NECESIDADES DE COOTRAELECTRICA

Las Cooperativas en su funcionamiento tratan siempre, el estado de socialización de los servicios existentes, prevención, protección y promoción social diferente en cantidad, calidad y valor. Sin embargo, a falta de una tecnificación adecuada y una sistematización de las necesidades que presentan no solo los afiliados a COOTRAELECTRICA, sino también sus familiares; se permite la intervención del Trabajador Social haciendo uso a través de su accionar en las Cooperativas de las diferentes técnicas, métodos y teorías de las ciencias sociales que hagan posible el logro de una adecuada intervención frente a la problemática de los cooperados, dando apertura así a la sociogestión de programas en procura de la colectivización de beneficios para quienes conforman la entidad; ya que lo importante en los socios es crear su interés, despertar su espíritu solidario hacia acciones benéficas de cada uno de ellos mediante el uso racionalizado de los servicios prestados por COOTRAELECTRICA, para hacer el análisis de las necesidades y problemas presentados al interior de la Cooperativa se hace necesario tener un conocimiento

general sobre el Bienestar Social y de esta forma llegar a determinar las insatisfacciones dadas, jerarquizándolas de tal manera que nos lleve a plantear propuestas concretas que traigan beneficio tanto a los socios como a sus familias y a la Institución misma.

2.1. ASPECTOS GENERALES DEL BIENESTAR SOCIAL

Al hablar sobre Cooperativas es importante tener claro el fin que persiguen ellas, pues siempre tratan en lo posible de satisfacer las necesidades socio-económicas y culturales que se presentan al cooperado y a su familia.

Dentro de la prestación del servicio de Bienestar Social se distinguen tres tipos de programas a saber:

EL CONSTRUCTIVO:

Es aquel que se refiere a la realización de proyectos en el área de la Educación, Salud, Vivienda, Servicio Social, Deporte Familiar y Recreación. La proyección de la Cooperativa está enmarcada más que todo, por este aspecto a través de los servicios prestados a los cooperados como a su familia.

PREVENTIVOS:

Son acciones encaminadas a revertir efectos o resultados indeseables en el proceso de desarrollo teniendo en cuenta este tipo de bienestar social, COOTRAELECTRICA proyecta programas preventivos en lo referente a la Salud, pues busca ofrecer programas que lleven a minimizar los estados de salud físico-psíquicos de los socios y sus familiares.

ASISTENCIALESTA:

El propósito es brindar asistencia a quienes por uno u otro motivo sufren una situación de marginalidad o decadencia básica dentro de la sociedad.

Este tipo de bienestar no es ofrecido por la entidad ya que todos los socios tienen igualdad de derechos como de servicios por lo que nadie en ella es marginado.

La misma realización de programas por parte de COOTRAELECTRICA es propio de las insatisfacciones de las necesidades y estados carenciales de los empleados de la Electrificadora pues se hace en una forma discriminada y con preferencia para ciertos tipos de empleados.

Los programas de Bienestar Social se establecen en COOTRAELECTRICA de acuerdo a las necesidades presentadas por los socios. Estas se clasifican en:

SENTIDAS:

Es la carencia objetiva o subjetiva de origen vital, social económica de los cooperados, para esto en si, se fundamenta la razón del cooperativismo pues trabajar con base a las necesidades vitales, fomentando programas de salud, en lo social, brindándoles capacitación y deporte y en lo económico ofreciéndoles los préstamos.

RECONOCIDAS:

Son aquellas que expresa el individuo o grupo a partir de su naturaleza social.

REALES:

Son las necesidades que deben ser resueltas para poder subsistir. En estas necesidades es donde los profesionales de Trabajo Social trabajan con el ánimo de que el Cooperado satisfaga verdaderamente otros problemas o necesidades presentadas.

LATENTES:

Son las que no tienen solución inmediata en el tiempo y espacio pero se expresan tácitamente; dentro de COOTRAELECTRICA existen muchas necesidades latentes como son la consecución de canchas e implementos deportivos, como culturales, además de una poli-

clínica para atender los problemas de salud presentados en los afiliados y familiares de esta entidad.

La serie de necesidades presentadas en los socios de COOTRAELECTRICA llevan a luchar por la satisfacción de ellas lo que da como resultado el Bienestar Social.

Dentro del Bienestar Social brindado por la cooperativa enmarca el accionar del Trabajador Social en calidad de profesional que trabaja por la satisfacción de necesidades mediante los programas establecidos para tal fin.

Además su actuación dentro de COOTRAELECTRICA cumple un papel fundamental en la integración y participación de los socios a la Cooperativa no solo en la utilización de los servicios, sino también en el cumplimiento de sus deberes como miembros activos de COOTRAELECTRICA, a través de su vinculación positiva a la entidad explicando la importancia que tiene para él y su familia; para esto utiliza mecanismos propios de la profesión que le permitan al individuo reflexionar y cambiar de actitud frente a la Cooperativa y de la importancia de sus sugerencias e inquietudes como bases fundamentales para el progreso de la Cooperativa de Trabajadores de Empresas de Energía Eléctrica de la Costa Atlántica.

Teniendo en cuenta lo anterior ante las necesidades que se pueden presentar en cualquier institución el ser humano es un com-

ponente importante de los recursos del bienestar social pero él puede ser un agente que obstaculice, disminuya o malgaste los recursos del Bienestar Social ya que a la falta de una verdadera utilización y comprensión de ellos conlleva a éstos problemas.

Una de las maneras de ver la naturaleza del acto de Bienestar Social es considerarlo como una cuestión de derecho, una especie de pago que se debe en ciertas circunstancias. Dado que en derecho es generalmente algo que faculta a una persona a recibir el apoyo de la sociedad para afirmarlo, se basa también generalmente en la Ley puede ser aplicado por el orden político, con frecuencia recurriendo a la intervención de los tribunales. Complementando esta concepción de un derecho legal la idea de la protección que otorga la Ley.¹⁰

Sin embargo el Bienestar Social en un sistema capitalista tal es el caso de nuestro país, se ofrece en una forma de desequilibrio no satisfaciendo en su totalidad a las necesidades socio-económicas y culturales de la población ya que por su propia naturaleza genera desajustes que impiden una adecuada cobertura en la atención de las necesidades del pueblo. Ante este el Estado debe trabajar sobre tres ámbitos bien determinados:

En el orden económico, para reducir el desequilibrio entre el sector del mercado mediante sistemas compensatorios o de regulación del gasto público.

En el orden social con el fin de reducir los desequilibrios sociales, garantizando niveles mínimos de renta y estableciendo prioridades sociales que deben estar coordinadas con los objetivos de la planificación económica.

¹⁰-----
SMITH EDMUND, Arthur. op. cit. p30.

En la planificación física, tanto en lo referente a la localización industrial, como el uso de la tierra y todo lo concerniente a los problemas del medio ambiente.¹¹

Estos tres aspectos tienen funciones de fundamentación social pero de amortiguador de conflictos entre capital de trabajo; se brindan programas de bienestar social cuando las mismas masas después de grandes luchas exigen que satisfagan sus necesidades; de ahí que se debe para continuar con el mismo sistema social imperante.

Con las nuevas tendencias del bienestar socializado y apropiando su aplicación a las cooperativas, le corresponde al trabajador social buscar en todo momento la socialización de los cooperadores mediante los recursos con que cuenta la Cooperativa, lo cual se hace en forma más efectiva a través de una solidaridad, la justicia e impulsando actividades colectivas, como la educación, recreación, fomentación de cultura, vivienda entre otros.

Estas funciones facilitan los procesos que permiten metas superables en la tenencia de una adecuada calidad de vida colectiva.

Jorge Torres Díaz, en su ponencia en Brasil sobre Bienestar Social conceptúa que: "La socialización es una respuesta a la concepción positivista de la sociedad y un rechazo al holocausto humano, , sistemático y progresivo de la mecanización y des-

¹¹ ANDER-EGG, Ezequiel. op. cit. p207

valorización humana.

La teoría de la socialización, obliga al Trabajador Social, al estudio de una realidad sin esquema ni modelos teóricos foráneos, que impiden su creatividad, identidad y autenticidad.

La práctica de la socialización permite recuperar al hombre, desmitificar los falsos valores de la propiedad privada, eliminar la masificación alienante, combatir los monopolios, la enajenación, pauperización, etc.

La socialización permite comprender las contradicciones sociales y la lucha histórica del trabajador por la propiedad común de los medios de producción.¹²

2.2. SISTEMATIZACION DE DATOS, SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DE COOTRAELECTRICA.

Para la realización de éste estudio se tomó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2 p \cdot q}{d^2 (N-1 + Z^2 p \cdot q)}$$

¹² TORRES DIAZ, Jorge. Tenencia socializadora del Bienestar Social Colectivo. U.S.B. Facultad de Trabajo Social. Barranquilla. p6.

Dándole significado a éstos valores tendremos:

Z = Seguridad

p = Proporción

q = Lo que le falta a p para llegar a 1

d = Error 0.065

n = Tamaño de la muestra

N = Universo

Reemplazando la fórmula quedaría de la siguiente forma:

n = ?

N = 1.164

Z = 0.935 = 0.4675

d = 0.065

= 0.4675 - 0.4678

= Z = 1.85

p = 0.81

q = 0.2

$$n = \frac{(1.164) (1.85)^2 (0.2) (0.8)}{(0.065)^2 (1.164 - 1) = (1.85)^2 (0.2) (0.8)}$$

$$n = \frac{637.4064}{5.461275}$$

n = 116.71

n= 116

El resultado obtenido del tamaño de la muestra es equivalente al 10% del total de asociados.

Se encuestaron al azar 116 socios de las diferentes plantas que funcionan en la ciudad y en las zonas de Soledad, Santo Tomás y Sabanalarga, tanto a empleados como a operarios, analizándose el estado civil, nivel de estudio, sexo, edad y todo lo relacionado al funcionamiento de COOTRAELECTRICA.

Examinando los resultados se nota la prevalencia en lo referente a nivel de estudio un mayor porcentaje de terminación en la secundaria básica y los del universitario completo e incompletos como otros, lo cual es el reflejo de la complejidad de la empresa ya que para ello se requiere de las diferentes especializaciones que domina la Institución, dentro de su razón social. A pesar de ésto, subsisten niveles básicos primarios los que ocupan ínfimos puestos dentro de la compañía.

En cuanto al estado civil prevalece el de los casados en un total del 68.96% seguidos el de los solteros en un 18.9% luego unión libre en un 10.34% y por último los separados. Esto demuestra que la mayor parte de los encuestados mantiene una responsabilidad directa en el sostenimiento del hogar en comparación al estado civil de los solteros.

Si se tiene en cuenta el tipo de servicio que presta la entidad a la cual estan vinculados los socios de COOTRAELECTRICA se puede apreciar que el mayor porcentaje el 93.96% está constituido por hombres sobre un 6.03% de mujeres. Los resultados en las edades no son mayores de 50 años, debido a muchos factores especialmente al llamado Plan 70 que rige para la jubilación en la Electrificadora, en donde esos 70 años deben ser la suma de la edad del trabajador y los años de servicios, lo cual trae como consecuencia que el trabajador salga relativamente joven. (ver tabla 1 y 2). Igualmente se aprecia que los intervalos de las edades se registran inicialmente de 21 - 25 años debido a que coincidentalmente los encuestados al azar sus edades correspondían a partir de 21 años, sin descartar la posibilidad de que hayan trabajadores con edades menores a ésta.

Analizando la tabla de afiliación a la Cooperativa prevalece el mayor número de socios de 0 a 9 años de afiliación esto como consecuencia del Plan 70 para la jubilación, pues el estudio se centra únicamente en los cooperados activos en la entidad; esto también se debe a la promoción y divulgación que ha venido realizando las Juntas administrativas para la afiliación de los trabajadores demostrando así el interés de éstas por trabajar por las necesidades que presentan sus afiliados y la inoperancia de la empresa en brindar programas de bienestar social en forma eficiente. (ver tabla 3)

TABLA 1

Estado civil por grado de estudios.

ESTADO CIVIL	SOLTERO		CASADO		UNION LIBRE		SEPARADOS		TOTAL	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Primaria incompleta										
Primaria completa	1	0.86	4	3.45	1	0.86	-	-	6	5.17
Secundaria incompleta	4	3.45	29	25.00	5	4.31	2	1.72	40	34.93
Secundaria completa	13	11.21	29	25.00	2	1.72	-	-	44	37.93
Universidad incompleta	1	0.86	6	5.17	3	2.59	-	-	10	8.62
Universidad completa	-	-	6	5.17	1	0.86	-	-	7	6.03
Otros	3	2.59	6	5.17	-	-	-	-	9	7.76
TOTAL	22	18.97	80	68.97	12	10.34	2	1.72	116	99.99

47

TABLA 2

Edad y sexo de los socios encuestados.

SEXO		MASCULINO		FEMENINO		TOTAL	
EDAD		#	%	#	%	#	%
18	20	-	-	-	-	-	-
21	25	6	5.17	2	1.72	8	6.89
26	30	16	22.41	3	2.59	29	25.00
31	35	40	34.48	2	1.72	42	36.20
36	40	21	18.10	-	-	21	18.10
41	45	15	12.94	-	-	15	12.94
46	50	1	0.86	-	-	1	0.86
TOTAL		109	93.96	7	6.03	116	99.99

48

TABLA 3

Tiempo de afiliación a la Cooperativa.

TIEMPO DE AFILIACION		A F I L I A D O S	
A N O S	NUMERO	PORCENTAJE (%)	
0 - 4	36	31.03	
5 - 9	48	41.37	
10 - 14	16	13.80	
15 - 19	15	12.93	
20 - 24	1	0.86	
TOTALES	116	99.99	

49

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

Observando la tabla 4 se aprecia que la misma situación económica conlleva a la reducción de las familias, a esto hay que agregar el control de la natalidad promocionado por el Imperalismo norteamericano para obtener así una mayor dominación de sus colonias. Igualmente se demuestra que prevalece no un número mayoritario de familiares beneficiados teniendo en cuenta que hoy predomina la familia nuclear establecida por los conyuges e hijos. (ver tabla 4).

La tabla 5 hace mención sobre deberes y derechos de los socios de COOTRAELECTRICA, el 96.55% contestaron que como miembro de ella tienen obligaciones y derechos que cumplir, solamente el 3.44% manifestaron ser unos receptores de lo que imponga la entidad. Esto demuestra que la base es el órgano más importante de cualquier organización que se ha creado sin ánimo de lucro y que lucha por un bien común. Así mismo se nota el sentido de responsabilidad y compromiso que poseen frente a la organización como miembros activos que son y accionistas de ella, lo cual les da derecho a deliberar sobre los problemas que se dan en COOTRAELECTRICA.

La base como organismo máximo es quien decide la dirección a seguir en la cual cada uno de los integrantes tiene voz y voto sobre el manejo de la Cooperativa permitiendo así modificar los estatutos cuando son aprobados por la mayoría de ellos.

Pero sin embargo se nota una diferencia mínima entre los deberes

y conocimientos que tienen sobre los distintos programas que viene llevando la Cooperativa, ante ésto los afiliados presentan una apatía en participar en forma activa en las actividades que realiza COOTRAELECTRICA, ocasionando una desintegración por lo cual es importante mantener la autogestión en forma colectiva con el ánimo de lograr una mayor integración como grupo y a su vez, en la vida económica constituye una unidad eficiente de producción de servicios trayendo como resultado el elevamiento del nivel de vida.

Cuando los socios se reducen a ser solo receptores y consumidores de los servicios que presta COOTRAELECTRICA tiende a debilitar a la organización en si, y a presentar síntomas de desintegración como tal.

Para ésto es necesario forjar modificaciones que generen el propio proceso de desarrollo de la institución deliberando y participando activamente en cada una de las actividades que planea COOTRAELECTRICA.

En todo programa que se realice, la motivación y divulgación son necesarios a través de mensajes que impacten a los socios haciendo llegar la información a las diferentes plantas y zonas con que cuenta la Electrificadora del Atlántico para obtener hasta donde sea posible un mayor número de participantes no solamente de socios sino también de sus familias, en los diversos programas y servicios que brinda la Entidad.

TABLA 5

Conocimiento de los deberes y derechos de los socios.

CONTESTARON SI		CONTESTARON NO		TOTALES	
#	%	#	%	#	%
112	96.55	4	3.44	116	99.99

La tabla 7 es una continuidad de la tabla 6, la cual expresa una divulgación por parte del socio a sus familiares, estableciéndose que el 87.93% lo expresa y el 12.06% manifiesta no divulgarlo. Los porcentajes menores son causa de la poca incentivación o promoción que tienen sobre los programas establecidos por COOTRAELECTRICA. A pesar de ser un número minoritario se debe trabajar en procura de analizar tal fenómeno, pues redundaría en la buena imagen de la institución. (ver tablas 5, 6 y 7).

En los conceptos dados por los socios sobre programas que deberían impulsar manifiestan una serie de necesidades tanto del orden de la salud, educación como del deporte. Estos factores son importantes ya que son la base del funcionamiento normal de la vida del hombre, siendo éstas necesidades objeto del Bienestar Social, la insatisfacción de necesidades lleva a que se trabaje en ellas para cumplir de ésta forma con las tendencias del Bienestar Social ya que la sociedad en la cual nos desenvolvemos, quienes la dirigen no solventan estas necesidades, por el contrario lo que hacen es acrecentarlas aún más.

Del análisis general de éstos resultados podemos afirmar que los aspectos de educación presentan una gran demanda por parte del socio, de ahí que sean pocos los que se quieren vincular a los cargos administrativos por carecer de conocimientos al respecto.

TABLA 7

Conocimiento de los programas por parte de la familia.

SI		NO		TOTAL	
No.	%	No.	%	No.	%
102	87.93	14	12.06	116	100.00

Siguiendo en orden de prioridades se registra que la salud ofrece gran preocupación por parte del socio al solicitar la ampliación de la cobertura que actualmente se presta con relación a estos servicios; en tercera instancia se puede apreciar que los socios sugieren que las actividades deportivas y culturales se realicen en diferentes modalidades y categorías de niños y adultos en forma periódica, al igual que la fomentación de cursos de gimnasia. (ver tabla 8).

Para una mejor comprensión de los datos estadísticos registrados en la tabla 9 se procedió a hacer una reclasificación de éstos datos teniendo en cuenta los siguientes aspectos: Administrativos, ampliación de servicios en general, educación, salud y recreación.

El resultado de la tabla 9, relacionado con las sugerencias encaminadas para una mejor prestación de servicios, es uno de los más importantes, ya que arrojó el mayor grado de adhesión o de importancia que tiene la cooperativa para el socio y éste para la Cooperativa. Si analizamos los aspectos en orden de prioridades, en el sector salud un mayor número de socios transmiten la aceptación de la parte administrativa y el conformismo relacionado a la prestación del servicio; al mismo tiempo que sus sugerencias están encaminadas a la organización y la ampliación de la cobertura de los servicios en general para una mayor y mejor proyección de la cooperativa y satisfacción de las necesidades de los socios.

TABLA 8

Programas a impulsar por el socio por ser necesarios.

PROGRAMAS	NUMEROS	PORCENTAJE
Educación socio familiares	43	31.61
Preescolar	7	5.14
Deportes	16	11.76
Ampliar servicios de farmacia	1	0.73
Culturales	3	2.20
Servicio Médico ampliado	11	8.08
Recreación	16	11.76
Préstamos	3	2.20
Colegio Cooperativo	4	2.94
Servicios especiales	1	0.73
Crear Clínica	3	2.20
No contestó	14	10.29
Curso de Gimnasia	1	0.73
Todos los que existen	13	9.55
TOTALES	136	

En el campo de la educación el socio reconoce la necesidad de capacitarse para poder aportar más creatividad y contribuir al desarrollo de COOTRAELECTRICA.

La salud también es preocupación por parte del socio, en el sentido de la atención que se les debe brindar a los cooperados y sugieren que se necesitan ampliar los servicios médicos con la vinculación de un mayor número de especialistas en los servicios internos que presta; también sugieren la ampliación y dotación de la farmacia, para facilitar al socio adquirir los medicamentos en una forma más cómoda sin tener que recurrir al medio externo.

La recreación para niños y adultos en forma satisfactoria y completa para contribuir a la integración de las familias-socio y cooperativa-socios, es muy solicitada por los cooperados.

El mayor de afiliados demostró una actitud de conformidad al no aportar sugerencias, situación ésta que debe ser estudiada pues demuestra la falta de adhesión del socio a la cooperativa, al mismo tiempo que corrobora la necesidad de educación cooperativa para el cumplimiento de los deberes y derechos de los socios. (ver tabla 9).

Los aspectos relacionados con los programas a suprimir por el socio por no ser necesarios, encontramos que el 85.34% considera que no se debe anular ninguno; el 9.48% no opinó sobre el

TABLA 9

Sugerencias para mejorar servicios.

	No.	%
Sugieren que sigan trabajando con eficiencia	14	12.06
Cursos	6	5.17
Médicos especialistas	1	0.86
Conformidad	42	36.20
Educación por medio de cursos de capacitación	12	10.34
Almacenes	1	0.86
Cursos de sastrería	1	0.86
Reactivación económica	1	0.86
Una mejor organización	1	0.86
Jardín Infantil	7	6.03
Ampliar servicios médicos	6	5.17
Servicios quirúrgicos	1	0.86
Préstamos controlados	4	3.44
Mejor manejo del subsidio	2	1.72
Estudio de capital	1	0.86
Becas	1	0.86
Servicios especiales	2	1.72
Recreación a niños y adultos	2	1.72
Mayor cobertura	5	4.31
Servicio de acuerdo al tiempo de afiliación	1	0.86
Préstamos de acuerdo a acciones	1	0.86
Mejores servicios generales	2	1.72
Ampliar farmacia	1	0.86
TOTAL	116	100.00

TABLA 10

Programas a anular por el socio por no ser necesarios.

PROGRAMAS	NUMERO	PORCENTAJE
Ninguno	99	85.34
Curso de repostería	2	1.72
Deportivo	2	1.72
No contestaron	11	9.48
Cines	1	0.86
Junta administrativa	1	0.86
TOTALES	116	99.98

particular; el 1.72% consideró que los cursos de repostería y con el mismo porcentaje opinaron sobre algunas actividades deportivas, y por último el 0.86% opinó que se cancelaran los cines. Asimismo, con igual porcentaje aparece la opinión que se anule la actual junta administrativa. Sería muy importante en relación a éstos últimos datos, aunque son en un grado mínimo, analizar y evaluar las actividades que se realizan a nivel de los cursos de repostería y deporte y conocer así que está funcionando mal. (Ver tabla 10.)

Los datos suministrados permiten que dentro de las reestructuraciones que realiza anualmente el Consejo de Gobierno de COOTRA-ELECTRICA, las evaluaciones que se dan deben hacerse pormenorizadamente con el objeto de efectuar un análisis detallado para no incurrir en fallas y desgastes de energía en actividades que no son provechosas para los socios.

Sin embargo es importante fomentar constantemente la educación de sus miembros dirigentes, de su personal en materia de principios y métodos de la Cooperación en el plano económico y democrático, los cuales debe renovar permanentemente los cuadros directivos para un progreso de la entidad.

Haciendo un análisis correspondiente a la tabla 11 se puede apreciar que el grado de participación en los cursos de organización y administración cooperativa es relativamente bajo, más aún si se tiene en cuenta que el número de socios de COOTRA-

ELECTRICA, lo cual denota también el poco valor, importancia o significado que tiene para cada socio su Cooperativa; en donde solo se busca la satisfacción de un interés económico, siendo que la Cooperativa es de todos sus asociados y por lo tanto es responsabilidad de ellos el preocuparse por mejorarla cada día. Esto es motivo para considerar el porqué para los cargos directivos siempre han elegido los mismos.

Los resultados suministrados por los cooperados encuestados acerca de la administración de COOTRAELECTRICA, demuestran la aceptación del funcionamiento de éste debido a la eficiencia con que la manejan, lo cual facilita el trabajo de la junta y permite afianzar sus actividades en pro de la colectividad. (ver tablas 11, 12 y 13).

Es satisfactoria la aceptación y reconocimiento que se le da al profesional de Trabajo Social en la Cooperativa, ya que es notoria la minoría de socios que se muestra indiferente ante esto. En cuanto a los beneficios que traería Trabajo Social a COOTRAELECTRICA como asociación de personas que siempre han pretendido satisfacer sus necesidades ya sean colectivas o individuales, un 93.96% de los socios demuestra que conoce el papel del Trabajador Social y que éste si puede contribuir al desarrollo de la Cooperativa y a la solución de los problemas y necesidades de los socios, de la Cooperativa y de las familias. Así también se nota el reconocimiento de la eficiencia del profesional de Trabajo Social a través de su intervención en los programas so-

TABLA 11

Participación de los socios en la Junta Administrativa.

VARIABLES	SI		VARIABLES	NO	
	No.	%		No.	%
Comités de educación	3	2.59	No ha tenido oportunidad	25	21.55
Consejo de Administración	2	1.72	Desinterés	30	25.86
Junta de Vigilancia	3	2.59	Falta de tiempo	37	31.89
			No se capacita adecuadamente	15	12.93
			Monopolización	1	0.86
TOTAL	8	6.9		108	93.10

69

TABLA 12

Le gustaría participar.

		SI		NO		
		#	%	#	%	
	Para contribuir a su desarrollo	45	38.87	Falta de tiempo	35	30.17
96	Para conocer mas mi Cooperativa	10	8.62	No ha tenido oportunidad	10	8.62
	Para crear programas nuevos	5	4.3	Desinterés	11	9.48
TOTAL		60	51.72		36	48.27

ciales que desarrolla la entidad, teniendo en cuenta la promoción y el grado de participación de los socios. (ver tablas 14 y 15).

2.3. ALCANCE DEL BIENESTAR SOCIAL DE ACUERDO A LOS PROGRAMAS Y SERVICIOS QUE PRESTA COOTRAELECTRICA.

Haciendo un análisis evaluativo de los resultados obtenidos a través de las 116 encuestas realizadas a los socios de COOTRAELECTRICA, que corresponden a un 10% del total de los cooperados y con base a este tamaño de la muestra se hicieron deducciones que nos permitieron formular alternativas inherentes a la superación de las situaciones que inciden en el desarrollo de la entidad.

Tomando como base la situación que vive el sistema cooperativo, en donde se ha perdido el espíritu de adhesión y más fundamentándonos en los resultados de las encuestas. Es fácil deducir que COOTRAELECTRICA no es ajena a esa realidad, ya que sino de los obstáculos que no permite cumplir a cabalidad los fines del cooperativismo es la falta de toma de conciencia de sus mismos cooperados dado por las deficiencias en el campo de la educación Cooperativa, que se refleja así mismo en el mal uso que se le dá a los servicios hasta tal punto que muchas veces miran a la Cooperativa solo como un medio para resolver todas sus necesidades económicas olvidándose del aspecto social en donde es impor-

TABLA 13

Conceptos sobre la administración de Cooptoelectrica.

CONCEPTO	#	%	CONCEPTO	#	%		
						SI	NO
Eficiente	87	75.00	Referencias por algunos socios	4	3.44	1	0.86
No hay problema	21	18.10	Mala administración del subsidio	2	1.72		
			Desconoce a los directivos actuales	1	0.86		
TOTALES	108	93.10		7	6.03	1	0.86

TABLA 14

Importancia del Trabajo Social en COOTRAELECTRICA.

TOTAL	SI		VARIABLE	NO	
	#	%		#	%
114	100	93.96	Desconoce la importancia	3	2.59
			Sin respuesta	2	1.72
			Indiferencia	2	1.72
	99.99				6.03

TABLA 15

Beneficio del Trabajador Social a COOTRAELECTRICA.

	#	%
Ayuda educativa a nivel cooperativo, familiar y de socios.	11	9.48
Orientación en los problemas, necesidades e inquietudes de los socios y familiares.	35	30.17
Orientar sobre los servicios y programas de la Cooperativa.	8	6.89
Impulsa el desarrollo de la cooperativa.	16	13.79
Verificar las necesidades del socio para diligenciar los préstamos.	5	4.31
Evaluar programas y servicios	1	0.86
Mejorar las relaciones entre los socios y entre la cooperativa y socios.	6	5.17
Integración de los socios para una mejor utilización y prestación de los servicios.	3	2.59
Impulsa la recreación de niños y socios.	1	0.86
Asesorar y orientar a la parte administrativa.	4	3.44
Indiferencia.	3	2.58
No trae beneficio.	2	1.72
TOTAL	116	99.95

70

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

tante tener en cuenta el cumplimiento de sus deberes como socios. Pues cada uno de sus componentes llevan al hombre a tener equilibrio ya que deben ser reforzados por la interdependencia que se dá entre éstos dos factores.

Esta misma necesidad de educación cooperativa que experimentan los socios se refleja en el momento de la elección de los cargos directivos en la administración, en donde las planchas son pobres en cuanto al número de aspirantes a estos cargos, debido a que no se sienten capacitados para responder ante determinada responsabilidad. Situación ésta que los lleva a sentirse inhibidos para hacer uso de ese derecho de elegir y ser elegidos.

Así mismo, esta carencia educativa va a incidir en el momento de llegar a desempeñar sus funciones como miembros de cualquier cargo en los cuerpos directivos, en donde es muy regular su creatividad, iniciativa y el ánimo o deseo de participar en forma activa para el progreso y desarrollo de los programas y servicios que presta la Entidad.

La negatividad o rechazo para participar en cargos directivos está dado también en el desinterés personal y como socio, llegándose a escudar en la falta de tiempo. Esta misma apatía corrobora la falta de espíritu cooperativo, que hace imprescindible que la administración tome cartas en el asunto para analizar esta situación, aplicando medidas y mecanismos que despierten el interés y la responsabilidad de los socios como tales,

al igual que el impulso de campañas de educación cooperativa a través de la organización y programación de cursos en forma continua que motiven al cooperado y les haga sentir su compromiso de participar en forma activa y haciendo incapié del fin social y económico, y la interdependencia que se dá entre estos dos aspectos; como la influencia que tiene el socio para el estancamiento o desarrollo de la Cooperativa.

La misma responsabilidad como socio debe llevar a todos sus miembros a la creación de estrategias de participación en los cuerpos directivos, siéndo un vocero de la necesidad de presentar planchas por plantas, asumiéndose por cada grupo de socios el compromiso de elegir en forma consciente y oportuna a quienes ellos consideran reúnen las condiciones para ocupar dichos cargos.

Haciendo referencia a otros servicios educativos como es la biblioteca, aunque es una necesidad no muy manifiesta por los socios, puede catalogarse como una necesidad real, por la importancia que tiene para elevar el nivel intelectual, socio-cultural, etc., de los integrantes de esta entidad y de sus familiares, como medio de superación y a la vez de integración.

En lo relacionado a la educación formal, a nivel elemental y superior de los hijos de los de los socios, se hace necesario darle un mayor impulso y promoción al colegio Cooperativo, "COPE-BA", con lo cual se estaría brindando la oportunidad de recibir

la educación con mejores facilidades económicas, para contrarrestar la aguda crisis que vivencian los trabajadores, por las restricciones de horas extras y otros ingresos, que le dificultan el ingreso de sus hijos a otras instituciones enmarcadas en el sector privado y de costos muy altos, y además desvinculan a su familia de los conocimientos cooperativos.

Como una forma de atender también una de las necesidades que en la actualidad experimentan los socios de COOTRAELECTRICA, y que cada día se hace más sentida, y que es imprescindible; la puesta en funcionamiento del preescolar, ya que está enmarcado dentro de las perspectivas de la administración de COOTRAELECTRICA, lo cual hace necesario contar con el apoyo de todos los asociados para llevarlo a cabo con la menor brevedad posible.

Ubicándose en el aspecto salud vale la pena mencionar que la desmejora en la calidad de los servicios médicos que se ha venido dando en la Electrificadora del Atlántico el cancelar el contrato especial que existía con clínicas particulares para la prestación de estos servicios , para luego suministrarlos a través del Seguro Social, es una constante inquietud que se refleja a través de la opinión de los socios de COOTRAELECTRICA, al plantear carencia de una mayor cobertura de los servicios de salud que presta esta entidad, a través de especialistas a nivel externo lo que se refleja en los socios la necesidad de vincular a la Cooperativa a una sola unidad médica donde se satisfagan todas las necesidades de salud, y que además contribu-

ya a la economía del cooperado, para costear determinada calamidad por medio de la Cooperativa, sin tener que acudir a la Entidad para hacer préstamos para la utilización de otras clínicas u hospitales ajenos a COOTRAELECTRICA.

La fomentación de actividades deportivas y culturales está dada dentro de las necesidades planteadas por los cooperados, lo cual se debe dar por medio de la promoción de diferentes modalidades deportivas y en sus categorías de mayores y menores que permitan tanto al socio como a sus familiares vincularse de acuerdo a sus inclinaciones.

Así también es manifiesta la carencia de un complejo recreativo y deportivo que sirva a los afiliados de COOTRAELECTRICA y a sus familiares como un medio para compartir ratos de esparcimiento en horarios no laborales y que al mismo tiempo van a contribuir para la creación de un mejor ambiente familiar, de roce interpersonal entre socios y sobre todo contribuirá al desarrollo de aptitudes artísticas y folclóricas que a su vez se proyecten a otras Cooperativas y entidades por medio de intercambios culturales, deportivos y folclóricos.

Este conjunto de estados carenciales y la importancia de la participación de un profesional de Trabajo Social, manifestado por los socios a través de las encuestas, sirven de base para concretizar su accionar y diseñar alternativas para la superación de éstas necesidades contando con la vinculación activa del so-

cio en el desarrollo de actividades.

La Cocperativa mirada desde el punto de vista social sin apartar lo económico permiten al Trabajador Social, ser un recurso importante ya que las mismas condiciones ubican al individuo en una estructura social generadora de conflictos, problemas y necesidades que requieren una adecuada orientación profesional en el ámbito psicológico, social y familiar.

3. INTERVENCION DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LAS COOPERATIVAS

Esta parte de la investigación trata los aspectos relativos a la participación del trabajador social en las Cooperativas, éstos fundamentándonos en las características básicas de una Cooperativa tales como creación, cambio, educación, economía, confianza y democracia, en donde los asociados, deben ser los gestores de su propio progreso. Esto va intrínsecamente relacionado con la obtención de un Bienestar Social, ya que algunas teorías contemporaneas de éste son vagas porque los valores culturales respecto de las responsabilidades sociales que tiene el gobierno, el comercio y el individuo están ahora en una situación de cambio. Las viejas doctrinas del individualismo, la propiedad privada y el libre mercado y de un gobierno reducido al mínimo proporciona una definición muy clara del bienestar entendido como caridad para los desgraciados. Los nuevos valores del cooperativismo a través de una democracia social de seguridad, igualdad, humanitarismo, permiten a los individuos superar las necesidades y problemas producto de la clase explotadora.

3.1. ANTECEDENTES DE LA INTERVENCION DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LAS COOPERATIVAS

La intervención profesional del Trabajador Social en las Cooperativas que funcionan en la ciudad de Barranquilla no es muy antigua, se dá a partir del año 1983 bajo un convenio firmado por la Universidad Simón Bolívar a través de su Facultad de Trabajo Social y entidades como: Uconal, Cooperativa de la Aeronáutica Civil, Cooperativa de Gaseosas Lux, Cooperativa de Trabajadores de la Empresa Municipal de Teléfonos, Cooperativa de Trabajadores del SENA, Cooperativa de Loteros del Atlántico y la Cooperativa de Servicios del Estado, que hasta hoy se ha mantenido entre otras. Las mismas necesidades presentadas han visto al interior de ellas la importancia de la intervención del Trabajador Social, pues, la misma esencia de su disciplina, aborda lo general, lo particular y lo singular de las necesidades, los problemas y los conflictos, empleando sus contenidos teóricos-metodológicos en procura de alternativas y soluciones de bienestar socializado.

En todo este tiempo que se ha venido practicando en las entidades cooperativas, los estudiantes han diseñado una serie de objetivos, funciones y actividades siendo claro su accionar profesional en ellas.

En lo que respecta a las funciones desarrolladas encontramos:

- Una función investigativa.
- Orientar a grupos e individuos en la búsqueda y aplicación de soluciones a sus problemas.
- Coordinar y organizar actividades en forma conjunta con la directiva y socios de la Cooperativa.
- Educar social y económicamente al socio con el propósito de ofrecerle mayores oportunidades de bienestar para su familia y para él.
- Programar actividades y proyectos encaminados a dar tratamiento a la realidad social.¹³

Otro grupo de practicantes formulaba para entonces: "Orientación y educación activa a los afiliados y a sus respectivas familias para que sepan utilizar los créditos y el ahorro."¹⁴

Según otro grupo de practicantes, éstos planteaban: "Coordinar, orientar, acciones tendientes a que los diversos estamentos de la institución, puedan ser favorecidos con las políticas de las cooperativas.

- Orientar y educar para que sean los beneficiarios quienes puedan obtener el máximo de bienestar."¹⁵

En las anteriores funciones diseñadas por las practicantes de

¹³ FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL VIII Semestre. Informe de práctica de la Cooperativa de Trabajadores de la E.M.T. Informe 139. Biblioteca Universidad Simón Bolívar.

¹⁴ FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL VIII Semestre. Informe de práctica de la Cooperativa de Loteros del Atlántico. Informe 158.

¹⁵ FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL VIII Semestre. Informe de práctica de la Cooperativa de Trabajadores del SENA 1984. Informe 151. Biblioteca Universidad Simón Bolívar.

Las Cooperativas señaladas notamos una dispersidad que además de ser amplia y general no ha logrado una fórmula concreta donde se especifiquen funciones reales y particulares del Trabajo Social en el sector Cooperativo de ahorro y crédito; esto a consecuencia de que los diagnósticos realizados en el sector no han sido lo suficientemente claros y concisos.

Los objetivos que se diseñaron paralelamente a las funciones y en el orden en que aparecen se plantea : "Contribuir con los organismos directivos de la institución a lograr las metas propuestas a través de la coordinación, planeación y ejecución de actividades de tipo educacional y recreacional."¹⁶

Por el otro lado aparecen: "Realizar un estudio y análisis de las cooperativas en sus diversas situaciones."¹⁷

Paralelo a esos objetivos encontramos la siguiente formulación: "Planear y coordinar las diversas actividades de educación y recreación a los socios y sus familias encaminadas al bienestar social de ellos."¹⁸

Todo esto demuestra el avance que ha tenido la profesión en cada una de las Cooperativas en donde interviene, por lo cual ha

¹⁶FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL, op. cit. p

¹⁷Ibid. Informe 151. p

¹⁸Ibid. Informe 158. p

diseñado y programado actividades del orden social buscando siempre una participación democrática de los socios y la estructura de servicios.

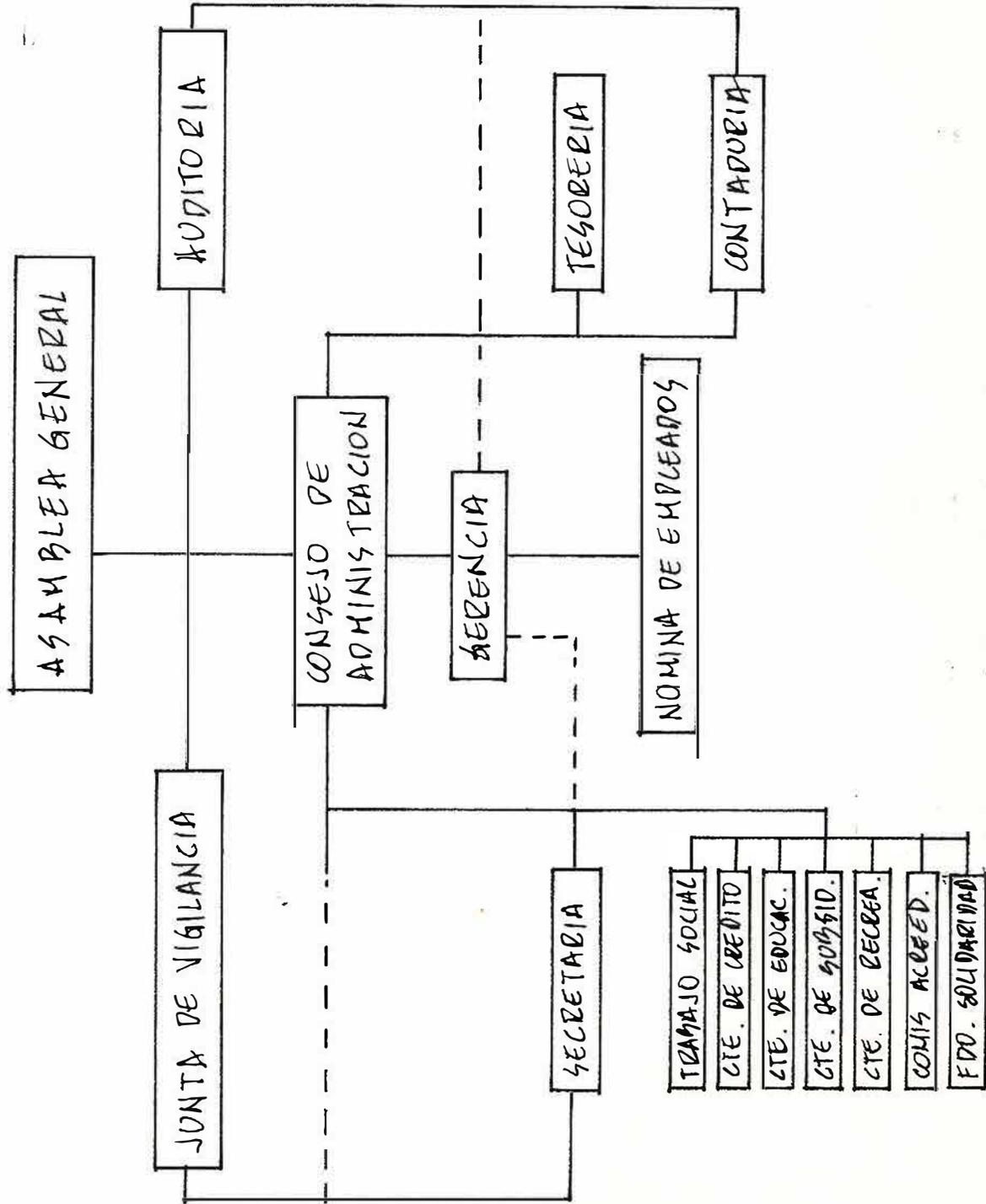
MODELO DE ORGANIGRAMA PROPUESTO A COOTRAELECTRICA

Este modelo de organigrama, propuesto a COOTRAELECTRICA, señala la ubicación del Trabajo Social dentro de la estructura administrativa de la entidad, en calidad de profesional encargado de administrar los programas de Bienestar Social, con el fin de minimizar las necesidades que presentan los cooperados y contribuir al desarrollo de COOTRAELECTRICA. (ver organigrama).

3.2. PAPEL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL DE COOTRAELECTRICA.

Las Cooperativas como asociaciones de personas, han sido instituidas con fines sociales, son entidades muy importantes para el desarrollo del accionar del Trabajador Social y en el caso particular de COOTRAELECTRICA, se hace imprescindible su intervención a través del asesoramiento y ejecución de los programas de Bienestar Social que allí se llevan a cabo, siendo necesario por lo tanto que los objetivos que persigue se ajusten a las necesidades de los cooperados y a partir de allí sentar las bases para la ejecución de sus funciones y la realización de las actividades asimismo, teniendo en cuenta los recursos de la

ORGANIGRAMA PROPUESTO POR TRABAJO SOCIAL



Entidad y esas mismas necesidades presentadas por los socios.

3.2.1. Funciones del Trabajador Social en la Administración de los Programas y Servicios de Bienestar Social de COOTRA-ELECTRICA.

La administración social es importante cumplirla a cabalidad, es un proceso que se propone aplicar las políticas sociales y crear servicios sociales que presentan los usuarios de la Cooperativa; esto conlleva al profesional de Trabajo Social cumplir unos objetivos y actividades que le corresponden de acuerdo a su intervención.

La administración social como proceso administrativo del Trabajo Social implica el manejo de principios, métodos y técnicas dirigidas a concretar en acciones los objetivos de un plan o programa a través de la prestación de servicios directos a los socios como a sus familiares.

En el proceso operativo de la Administración, el Trabajador Social cumple una serie de funciones a saber:

- Planificar: En la planificación administrativa el Trabajador Social puede determinar las necesidades que exigen acción, de las oportunidades de Servicio y de las necesidades concretas si es preciso organizar la prestación. Un buen plan indica las tareas que hay que cumplir, como habrá

de cumplirse, quién se encargará de ello, cuáles serán los recursos necesarios y cuales los métodos de valoración y análisis.

Según Walter: "La planificación es el aspecto pensante de la Administración antes de la acción. Es pensar previamente qué hacer y cómo hacerlo. Examinar y proyectar un curso de acción."¹⁹

A través de la planificación el Trabajador Social crea la disposición hacia la cooperación de las partes o miembros en una unión funcional, en un esfuerzo para conseguir el pleno rendimiento que las partes pueden suministrar en un proyecto deseable para el bienestar humano.

En la Administración de la planificación define el curso futuro de una empresa. La planificación podemos dividirla en varias fases:

- Identificar la necesidad sentida. Ejemplo: Grán demanda de servicios médicos y poca cobertura de ellos.

- Recoger inquietudes de los socios sobre los servicios que presta la cooperativa o una evaluación sobre ellos, analizar estos datos e interpretarlos en forma reflexiva antes de formu-

¹⁹ GUAL, Rosalía. El Trabajo Social en el Proceso Administrativo. Universidad de Navarra, Pamplona, 1974. p21.

lar un propósito ó definir información. Los datos servirán de base para una definición mas exacta y para una justa valoración de las alternativas de acción.

- Determinar los programas necesarios para seguir el curso de acción.

- Desarrollar planes para alcanzar sistemáticamente los objetivos, esto teniendo en cuenta los intereses e inquietudes de los asociados y los recursos de la entidad para confeccionar un plán de trabajo, el Trabajador Social lo realizará en coordinación con los directivos de la Cooperativa, dividiendo responsabilidades y distribuyendo el trabajo en los diferentes comités existentes a través de una acción no solo de coordinación sino de integración, teniendo en cuenta los recursos y las metas propuestas por la entidad.

- Organizar: Es el proceso por medio del cual se diferencia una parte de la otra, se distribuyen las funciones, previamente planificadas, en órganos adecuados. La actividad de un grupo dirigida hacia un fin común se realiza distribuyendo la tarea en los distintos comités de trabajo, y definiendo las relaciones entre cada uno de sus miembros.

Existen tres aspectos importantes en la organización:

- se agrupan las actividades de una manera lógica. Con la

confección de un organigrama se facilita la exposición de la estructura organizativa de la cooperativa.

- se asigna a nivel individual las tareas que debe realizar cada uno de los socios dentro de la organización general.

- Define las relaciones de éstas tareas sí, para que no haya problemas de autoridad y responsabilidad. Esto teniendo en cuenta la repercusión que tiene la organización del trabajo personal, sobre la institución. Organización que puede resumirse en varias tareas: Cumplimiento de un horario; elección de las tareas según la disposición personal y el tiempo disponible, aprovechamiento y utilización de los lapsos breves; anticipar el horario para evitar presiones; elaboración de un sistema de archivos; verificación frecuente del empleo del tiempo con objeto de poder administrarlo mejor; suspensión del trabajo con intervalos de descanso; elaboración de un esquema cuando se trata de funciones de envergadura.

Cada una de éstas características constituye el núcleo de una buena organización del trabajo, lo cual se traduce en una mayor eficacia. Se realiza distribuyendo la tarea en los distintos comités de trabajo y definiendo las relaciones entre cada uno de sus miembros.

- Dirigir, una vez planificado el curso de la acción y plasma-

da la organización adecuada, el Trabajador Social puede emprender las acciones de dirección. La mejor dirección la puede obtener a través de una pauta de cooperación, que alienta la contribución de cada uno de los socios y ofrece oportunidades para que éstos se expresen, las decisiones provendrán del pensamiento combinado de todos los asociados. A través de la dirección del Trabajador Social logre que funcione la estructura que se ha creado de acuerdo al plan previsto y con los recursos de que se disponga.

En el proceso de dirección se considera la existencia de tres funciones a saber:

- Es necesario que el Trabajador Social tenga un conocimiento claro sobre la realidad sobre la que se pretende actuar.
- Utiliza los modos adecuados y los medios necesarios sobre cuando ha de decidir sobre los objetivos a conseguir.
- Y por último está la ejecución o predisposición de la estructura y los elementos para la acción.

Como director del Departamento de Bienestar social, el Trabajador Social tiene la máxima responsabilidad y la toma de decisiones le corresponde en último término. No obstante una de las características es que la autoridad se ejerza, que se trabaje

en equipo, examinando datos y opinando sobre aquello que debe ser objeto de decisión.

La dirección exige una capacidad y apertura hacia el cambio, así como la posibilidad de modificar lo que se hubiese previsto, ante cualquier acontecimiento que cambie el curso de la acción.

Como director sabe prever pero al mismo tiempo, sabe introducir nuevos planes, cuando el ritmo de los hechos cambie.

En la función de toma de decisiones debe tener en cuenta varios factores: Tiempo real de ejecución y de preparación; condicionamientos psicológicos del sujeto que debe realizar la acción; recursos materiales o instrumentos necesarios para la ejecución.

La función de dirigir es fundamental para mantener constantemente la conciencia del objetivo, crear una cálida y tolerante atmósfera de participación, estimar el grado de acuerdo general y ayudar a los socios a situarse dentro del esfuerzo cooperativo. Además, el Trabajador Social como director posee una idea clara de la política general y de los programas a llevar a cabo en la cooperativa.

- Coordinar, el Trabajador Social como Administrador de Programas Sociales en una Cooperativa debe permitir que exista una comunicación entre las actividades y las personas que trabajan en

el Centro.

La coordinación administrativa depende de la creación de una relación dinámica entre el dirigente administrativo y los miembros de los distintos grupos de trabajo. Por lo tanto debe existir una mutua cooperación a través del intercambio de información y conocimiento.

Según Simón:

La eficacia con que un individuo alcance sus objetivos en una institución social, dependerá, no solo de su propia actividad, sino también del grado de relación positiva entre dicha actividad y la que otros interesados están desarrollando la coordinación implica varios elementos: La relación de los objetivos y de los fines intermedios del individuo con los otros sectores de la organización; la valoración individual de las alternativas que se ofrecen a los interesados y a los demás miembros del grupo; y sus cálculos acerca del curso de acción que seguirán los demás.²⁰

Coordinar es una tarea que requiere un equipo, un Trabajador Social que trabaje solo dentro de un departamento, no realizará ésta función administrativa, su coordinación la realiza a nivel horizontal con el resto de directivos y miembros de la cooperativa. Coordinación, también, de sus actividades con las que realizan otras entidades en su mismo ámbito de acción.

²⁰ GUL. Opcit pag.26

- Controlar, después de haber fijado los objetivos de cada uno de los programas a desarrollar, se verifica frecuentemente la eficacia del curso de acción. Es necesario comprobar lo que se hace y ver si está de acuerdo con el plan inicial, si éste se lleva a término y se es o no correcto. El control incluye la evaluación de las actividades realizadas por el Trabajador Social y demás miembros de los diferentes comités de trabajo. Se refiere a destacar los elementos favorables, modificar los errores y cambiar el plan, si fuera preciso.

El control se hace en forma programada y periódica, y de acuerdo con el material o documentación; recogida de datos, históricos, informe de cada comité de trabajo, estadísticas, etc.

- Preveer, la visión anticipada de un futuro posible. Se refiere a los pronósticos que se plantea el Trabajador Social para una futura acción, basado en supuestos estadísticos actuales.

La posesión de los datos, y la evaluación de los mismos, nos facilita la política de previsión, que es insustituible para una efectiva planificación de los programas que se quieran llevar a cabo en la Cooperativa. No es posible planificar, sin haber previsto anteriormente los resultados del curso de la acción.

- Política de Personal, se trata de organizar al personal que trabaja en la Cooperativa, de los socios familiares que solicitan los servicios de la misma; mejorando las condiciones de trabajo y reconociendo los servicios o aportes por cada uno de ellos en la buena marcha de la organización.

Los fundamentos de ésta política de personal se encuentran en:

Reconocimiento de la importancia del elemento humano (empleado de la cooperativa, socio, familiar o usuarios particulares a la entidad). Mantenimiento de las buenas condiciones de empleo. Aprovechamiento del potencial humano, canalizándolo dentro de la entidad.

La Cooperativa a través del Trabajador Social ha de mantener una preocupación de su personal que se traduce en forma de amplia información:

- General, sobre los fines y competencia de la Cooperativa.
- Particular, sobre los puestos de trabajo en un doble aspecto de las condiciones ambientales, materiales acerca de la comodidad y adecuación puesto de trabajo; humano, acerca de la integración del personal.

Orientar al personal sobre la adaptación a los puestos de trabajo, rendimiento, igualmente orientar a los socios que se des-

vinculan de la entidad y de las buenas relaciones de éstos para con los empleados de la cooperativa.

- Relaciones públicas, el Trabajo Social a nivel de la Administración en una cooperativa da a conocer al público la actividad que ella desarrolla, las funciones y las políticas de su departamento para que sean considerados las necesidades y el valor de la función que éste lleva a cabo.

Es un trabajo que utiliza todos los medios de comunicación y tiene dos vertientes:

- Información hacia el exterior; de los directivos de la cooperativa al público.
- Información hacia el interior (socios y familiares)

La corriente de comunicación de los socios hacia la cooperativa es necesaria para hacerles participe de las necesidades y deseos de éstos a la entidad, y para que sea capaz de modificar su plan de acción de acuerdo con ellas.

3.3. ELABORACION DE PROGRAMAS EN LOS DIFERENTES CAMPOS A TRABAJAR EN COOTRAELECTRICA.

El Trabajador Social para poder llevar a cabalidad su accionar en el área cooperativa , y en especial en los programas de

bienestar social de COOTRAELECTRICA, debe ser un profesional apto para integrar un equipo, entrenado en aspectos tales como:

- Planificación de los servicios de bienestar social
- Organización de los servicios de bienestar social
- Prestación de los servicios de bienestar social.

Igualmente está capacitado para ocupar cargos de dirección en la proyección de servicios de bienestar social, no solo dentro de la institución donde desempeña sus funciones sino a nivel de otras cooperativas y en general hacia la comunidad.

La tónica del Trabajador Social como proceso administrativo dentro de la cooperativa se refleja en la participación de los miembros del cuerpo directivo; evitar la duplicación de servicios similares; respetar el principio de coordinación; actitud de diálogo en la entidad con los socios para adecuar los servicios a las necesidades de éstos, necesidades que serán evaluadas periódicamente a los fines sociales de la cooperativa, a las causas que lo originaron y a los recursos disponibles para atender dichas necesidades.

3.3.1. Planeamiento de los programas.

El Trabajador Social por razón de sus actividades tiene una visión más clara de los problemas que se pueden afrontar en la cooperativa.

El trabajador social conociendo las necesidades y problemas de los socios, pueden participar en la elaboración de los planes a utilizar para estos métodos y técnicas que las circunstancias y el medio recomiendan como adecuados.

- Toma en cuenta los recursos humanos y económicos existentes a fin de no crear servicios o programas cuya existencia no sea duradera o que no se cumpla su propósito por falta de medios.
- Toma en cuenta la existencia de otros programas o servicios dentro del campo que se espera cubrir a fin de no incurrir en la duplicación que obliguen a los miembros de las directivas de la cooperativa a un esfuerzo innecesario. Cuando el principio de coordinación inspira la creación de desarrollo de los servicios de bienestar social.

3.3.2 Organización de los servicios de bienestar social.

El trabajador social realiza su trabajo a través de una colaboración estrecha y permanente de todos los directivos que participan en las actividades de bienestar y en esta labor en equipo el Trabajador Social debe ser considerado siempre uno de sus miembros. Ocupa en lo posible cargos directivos en los servicios de bienestar social, con el objeto de influir y orientar las políticas de la entidad.

El Trabajador Social debe tener en cuenta que la actividad de la cooperativa o servicios de ésta no se circunscriba única y exclusivamente al campo de su actividad especializada, sino que también considere sus relaciones con el medio a que sirve, como una parte indispensable del programa en pro de una mayor comprensión mutua entre los socios y la cooperativa.

El Trabajador Social se encargará además de la función específica propia en la cooperativa a que sirve y de estimular la iniciativa de los socios para capacitarlos y despertar en ellos el espíritu cooperativo y el uso adecuado de los servicios. Para estos fines utilizará los métodos con grupos u organizaciones que sean adecuados.

El Trabajador Social debe poner un mayor énfasis en la utilización del método de grupo y el trabajo en equipo, para la prevención y tratamiento de los problemas que en este campo tiene a su cargo

- EN EL CAMPO DEL TRABAJO

Crear mecanismos de intermediación o estrategias que permitan el pago puntual por parte de la Electrificadora de los descuentos efectuados en los trabajadores por nómina, producto de los compromisos adquiridos por estos ante la Cooperativa y que posteriormente le deben ser reembolsados a ésta.

- EN EL CAMPO DE LA PROTECCION LABORAL Y FAMILIAR

El Trabajador Social hace mayor énfasis en la utilización de nuevas técnicas que permitan mantener la unidad familiar, y dejan solo en último término la utilización de las instituciones cerradas, como la solución a los problemas familiares y del socio.

El Trabajador Social, en el campo de la prevención y tratamiento de problemas sico-sociales ocupa un lugar muy importante a través de la aplicación de los principios y técnicas que su profesión ofrece a éstos casos. Problema producto en gran parte al crecimiento de la población y el desarrollo industrial, tales como: Delincuencia, drogadicción, prostitución, alcoholismo desajustes de conducta social.

- EN EL CAMPO DE LA EDUCACION.

El objetivo del Trabajador Social en el campo educativo es impulsar el desarrollo integral de los socios y familiares logrando que estos conozcan, analicen, y superen todos aquellos problemas que impiden su realización personal, social y de la cooperativa y que tienen que ver con participación activa. Esto significa que el socio debe ser formado para ser capaz de conocer críticamente en que medida él está obstaculizando o contribuyendo al progreso de la cooperativa, de su medio fami-

liar. social y personal.

3.4. PROYECCION DEL TRABAJO SOCIAL EN COOTRAELECTRICA

La forma organizativa de Cootraeléctrica y sus proyecciones los cooperados a través de actividades sociales y de educación permiten una adecuada intervención al trabajador social, con el ánimo de atender todas las necesidades de carácter socio-económico de los cooperados.

Su accionar se basa en actividades concretas para lo cual lo inicia a través de un diagnóstico social y de acuerdo a la estructura de los servicios prestados a los cooperados que logren la satisfacción de las necesidades en una forma colectiva. Bajo este aspecto el Trabajador Social persigue mayores y mejores medios del bienestar social colectivo materializado en programas concretos, frente a situaciones concretas.

Esto lleva al Trabajo Social a diseñar un programa que conduce a los asociados y sus familiares, de acuerdo a los intereses de los afiliados como a los recursos y objetivos de COOTRAELECTRICA para el logro de un cambio social que permite un progreso de la institución tanto cualitativo como cuantitativo.

3.5. PLAN DE TRABAJO PROPUESTO A COOTRAELECTRICA

El diagnóstico realizado sobre la realidad social presentada al interior de COOTRAELECTRICA nos ha permitido proponer un plan de trabajo que eleva el nivel de vida de sus afiliados y familiares, de acuerdo a los principios que rigen a COOTRAELECTRICA. Tales programas se concretizan así:

- Programa de educación

Elevar el nivel educacional de los socios y familiares de COOTRAELECTRICA con el fin de mejorar las condiciones de vida, fomentando cursos de capacitación vocacional en forma regularizada; formar una microempresa como resultado de los cursos vocacionales promocionados dentro de la entidad, que ocupen a los familiares de los socios y contribuyan al ingreso familiar.

Teniendo en cuenta la existencia del Colegio Cooperativo (COOPEBA), fomentar la Escuela de padres con el propósito de mejorar las relaciones de la unidad familiar y contribuir en la organización de ella de acuerdo a la situación socioeconómica y cultural de sus integrantes. Entendiéndose este programa de Escuelas de padres como:

Es una institución de carácter pedagógico, es horizontal es decir, que su dirección y organización son dados por los mismos integrantes, ya que realmente lo que interesa es que los padres y madres aprendan a conocer, anali-

zar y resolver sus propios problemas e inquietudes. Por tanto, no depende jerárquicamente de ninguna autoridad civil o eclesiástica, como tampoco de las directivas del plantel del que hace parte. La escuela de padres, tiene como características la flexibilidad, para elaborar diversos programas de acuerdo con las necesidades impuestas por el medio ambiente y por las circunstancias específicas del grupo del vecindario en torno al cual está la Escuela y demás servicios comunales, tiene también como rasgo distintivo el hecho de que los mismos padres se autoeduquen, valiéndose de sus propios medios o consiguiéndolo profesionales y técnicos que puedan ayudar en la solución de sus problemas y les proporcionen la posibilidad de los aprendizajes para satisfacer necesidades sentidas.²¹

Este programa ha venido siendo impulsado a través del nuevo Currículum implantado por el Ministerio de Educación Nacional, que plantea la imperiosa y urgente necesidad de estructurar y poner en marcha la Escuela de padres, como un programa de la comunidad educativa, con miras a brindar apoyo técnico y práctico a los padres de familia en la tarea de la educación y formación de la prole. Estas acciones deben estar enmarcadas en los parámetros de la prevención, educación y atención tanto a la familia como al hijo, buscando la participación de los distintos estamentos de la comunidad.

- Reestructurar la biblioteca para lograr su funcionamiento, y de ésta forma se contribuya a elevar el nivel socio-cultural de los cooperados y familiares.

²¹ Informe de la Secretaría de Educación y Cultura de Antioquia. Currículum y capacitación docente. División de consejería y orientación profesional. Programa Escuela de padres.

PROYECTO 01 EDUCACION NACIONAL

Con este proyecto pretendemos que los socios y familiares tengan una mayor preparación y logren un mejor desenvolvimiento y en su medio social y pueda impartir una enseñanza adecuada a sus descendientes.

Es importante utilizar el recurso humano con que cuenta la cooperativa, pues, entre los socios existen una variedad de profesionales de las distintas disciplinas de las ciencias sociales y económicas, quienes podrían disertar sobre temas de actualidad y propios de su profesión. Esto realza a los socios los motiva para que continúen trabajando en beneficio de la colectividad; así mismo conformar el equipo multidisciplinario de gran importancia, el cual vendría a velar por las situaciones socio económicas y culturales presentadas al interior de COOTRAELECTRICA.

Entre las actividades realizadas se encuentran ciclos de conferencias sobre:

- Educación cooperativa.
- Drogadicción
- Alcoholismo
- Paternidad responsable
- Educación hacia los hijos
- Educación matrimonial
- Nutrición

Y demás temas acorde a las necesidades de los afiliados.

PROYECTO 02 AMPLIACION DE CURSOS VOCACIONALES E INTENSIFICACION DE ELLOS.

Es importante la fomentación de cursos vocacionales en forma continuada para lograr capacitar al máximo a los socios como a sus familiares y a su vez disminuir el ocio, como darle un mayor aprovechamiento a las aulas con que dispone COOTRAELECTRICA.

Entre los cursos a fomentar estaría:

- Primeros Auxilios
- Piñatería y sorpresa
- Belleza
- Modistería.
- Culinaria
- Floristería
- Muñequería
- y otros.

PROYECTO 03 FORMACION DE LA MICROEMPRESA

Este proyecto es una respuesta a los cursos de capacitación para que el producto de la enseñanza recibidas se traduzca a ge-

neración de fuentes de empleo contribuyendo de ésta forma a incrementar los ingresos familiares como los de la cooperativa, a través de la reinversión de utilidades en este tipo de actividades, cuando con esto una pequeña unidad de producción con poco capital y reducido número de trabajadores, para lo cual es necesario contar con la asesoría de la Fundación Barranquilla, Financiacop, SENA, entre otros, lo cual permitirá la puesta en marcha de este proyecto.

En época de crisis económicas se podría afirmar que el dinamismo propio de las microempresas se acentúa precisamente en actividades en donde los nexos laborales se confunden con los familiares, de amistad o inclusive de solidaridad. De otra parte, ante la insuficiencia de los ingresos familiares, en ocasiones el sector microempresarial puede representar una estrategia de supervivencia familiar en donde el ingreso de los trabajadores de la microempresa se convierte en complemento de los ingresos que los socios reciben como resultado de su vinculación a la Electrificadora.

Los trabajos que realizan los familiares de los socios de COOTRAELECTRICA en los cursos, por ejemplo de modistería, repostería, juguetería, culinaria o a través de una promoción dentro y fuera de la comunidad cooperativa, podrían ser adquiridos a precios módicos con lo cual se estaría aprovechando un recurso más en la cooperativa.

Para la organización de la microempresa se tendrá en cuenta la Asamblea general de afiliados a la microempresa, que designará por grupo de actividades una asamblea de delegados que a su vez nombrará la junta directiva la cual estará integrada por los microempresarios, con sus respectivos miembros principales y suplentes cuyos cargos serán: Presidente, Vicepresidente, Secretario, Tesorero, Revisor Fiscal y sus respectivos suplentes.

PROYECTO 04 FUNDAMENTACION DE LA ESCUELA DE PADRES

Relativamente pocas parejas son conscientes de la necesidad de adquirir elementos teóricos y prácticos que le permitan enfrentar adecuadamente la formación de sus hijos.

Como consecuencia de esto, corresponde a la escuela hacer mecanismos para vincular y mantener a los padres dentro del programa de formación en esta área. Para esto se requiere entonces conocer el medio, las necesidades de los padres, los recursos de toda índole (Psicoorientador, Docente, Trabajador Social, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Fundación para el Bienestar Humano, centros de salud, etc) y brindarles condiciones estimulantes diferentes a las formas tradicionales de reunión de padres de familia, donde en vez de escuchar pasivamente, se sientan en un ambiente de cordialidad, aceptación, comprensión y respeto, que les permita expresar libremente sus inquietudes y sugerencias.

La escuela en cualquiera de sus contextos formal y no formal, ya no sabe pensar solo en impartir conocimientos sino brindar oportunidades para que el individuo descubra el mundo y elabore sus propios conceptos. La escuela de padres propuesta aquí como una forma de educación no formal, debe enmarcarse dentro de esta concepción educación permanente. Teniendo como propósito fundamental con este programa el de orientar y ayudar a los padres en su relación de pareja, a que logren cambios efectivos en su manera habitual entre si y con sus hijos, a comunicarse auténticamente, a manejar efectivamente los problemas típicos de la familia y ante todo, a propiciar el cambio de actitudes hacia ellos mismos, hacia su conyuge y hacia sus hijos.

COMO MOTIVAR UNA ESCUELA DE PADRES

La forma de organización para realizar los objetivos que se pretenden en la escuela de padres, las distintas actividades propuestas, los métodos de trabajo, la eficiencia práctica, constituyen de hecho una fuerza motivacional para mantener el interés de los padres y para incrementar la participación de nuevos miembros.

Entre las técnicas a utilizar para cumplir los objetivos pueden emplearse:

- Conferencias: Consisten en una exposición con una duración máxima de una hora que comprende una motivación, un cuerpo o contenido y unas conclusiones o aplicaciones, y unos 15 minutos para escuchar y responder las preguntas suscitadas por el tema. En las primeras etapas no es aconsejable la realización de conferencias, debido a que aún no tienen la suficiente confianza con el grupo para formular preguntas debido a los temores frente al grupo y al mismo conferencista. Solo cuando ya los miembros cuentan con el respaldo del grupo, es que algunos se sienten con la libertad de exponer.

- Cursos sobre temas de interés para los padres: Los cursos consisten en programas específicos de aprendizaje bien sea a nivel técnico o teórico.

Con base a un cuestionario aplicado a los educadores, que laboran en las escuelas de expansión curricular, los temas de interés para los padres en diversas regiones del departamento son: Psicología evolutiva, Educación sexual, Relaciones humanas, Relaciones familiares, el castigo y en general varios temas de Psicología, también solicitan temas de derecho familiar y Educación para la salud .

- Dinámica de grupos: Es el sistema más ampliado en las escuelas de padres. Consiste en el aprendizaje en común, en forma teórica y vivencial a través de la participación activa de

todos los miembros unas veces en forma directa, mediante la participación en la discusión de temas propuestos por otros miembros del grupo.

PROYECTO 05 REORGANIZACION Y PROMOCION DE LA BIBLIOTECA

Es importante el funcionamiento de la biblioteca, ya que contribuye a elevar el nivel cultural de los socios como de sus familiares, con proyecciones a la comunidad, pues hoy en día en algunas instituciones existen ciertas restricciones para las consultas bibliográficas que deben realizar los estudiantes.

Las lecturas además de elevar el nivel cultural propician la formación de grupos de estudio, conformados por los socios y familiares. Contribuyendo igualmente al establecimiento de una mejor comunicación entre éstos.

La dotación de la biblioteca se haría en primera instancia sobre temas de interés cooperativo, literatura, y a las mismas exigencias manifestadas por los socios, para lo cual se hace necesario el Consejo de Administración nombre a una persona idonea en la materia.

PROGRAMA

- Salud:

Ofrecer a los socios como a familiares una educación sanitaria que les permita disminuir los riesgos de la mortalidad, no solamente de ellos sino de la comunidad en donde reside.

- Conformar el equipo de salud de la cooperativa, con el propósito de ofrecer una mayor atención médico social a quienes acuden a ellos.

PROYECTO 01 EDUCACION SANITARIA

La educación sanitaria es fundamental en nuestra población, ya que de ésta manera se disminuyen los riesgos de mori-mortalidad pues, se hace importante debido a que nos hemos acostumbrado a curar y no a prevenir las enfermedades, esto es propio del sistema capitalista en que nos desenvolvemos.

Entre las actividades a realizar tenemos:

- Ciclo de conferencias:

Etapas Prenatal, perinatal, y posnatal

Enfermedades venereas

Riesgos de accidentes

Sanamiento ambiental

Enfermedades de la mujer

Vacunación

PROYECTO 02 CONFORMACION DEL EQUIPO DE SALUD

El equipo de trabajo de Salud es muy importante para cada uno de los integrantes de él ponga a disposición los conocimientos específicos sus disciplinas para lograr un código único común y operacional.

El equipo de salud enfrenta un triple enfoque, que abarca:

- a. El problema orgánico de la enfermedad
- b. El componente psicológico de la enfermedad
- c. El cuadro social de la enfermedad

Recreación

Fomentar actividades recreativas con el ánimo de ofrecer momentos de esparcimiento a los socios con sus familiares, y de esta manera, disminuir las tensiones laborales u hogareñas.

PROYECTO 01 CULTURAL

La cultura propia de un pueblo se ha perdido y se encuentra

penetrada por la clase dominante, a través de sus instituciones debilita los verdaderos valores que la cultura del pueblo de la expresión y la creación, frente a esta situación de alineación cultural que se vive actualmente, se pretende proponer la fomentación de las siguientes actividades que favorecen la adquisición de conocimiento:

- Cursos
- Seminarios
- Ciclo de Conferencia
- Mesa redonda, debates
- Reunión de trabajo
- Círculos de cultura
- Cine
- Teatro
- Música
- Danza, ballet
- Canto
- Fotografía
- Pintura

PROYECTO 02 ORGANIZACION Y PROYECCION DE ACTIVIDADES LUDICAS

La fomentación de actividades lúdicas como las que se plantean en este proyecto contribuyen al equilibrio biosíquico del individuo, a su vez permite la integración y el intercambio entre cooperados, familiares, y demás entidades de la misma línea

de servicios:

- Esparcimiento: Diversiones al aire libre.
Fiesta
- Recreación: Acampadas
Paseos
- Juegos
- Educación física - Gimnasia
- Deportes

CONCLUSIONES

- El cooperativismo es una forma de enfrentar las necesidades de los individuos a través de una socialización de recursos, bienes y servicios permitiendo una disminución de sus necesidades. Es por medio de este sistema socio-económico que los socios de COOTRAELECTRICA han pretendido obtener mejores condiciones de vida.

- COOTRAELECTRICA desde su fundación (1947) hasta hoy(1986), en su transcurrir histórico ha llegado a prestar sus servicios a través de 3 modalidades: Consumo, ahorro, crédito y vivienda, modalidad última que ya no existe en COOTRAELECTRICA; hoy por hoy se desarrollan una serie de programas a nivel de educación, salud, recreación, deporte y servicios especiales que benefician al socio y a su familia.

- La combinación del trabajo y recursos o elementos se transmiten a través de su organización que conserva un doble carácter económico y social por medio del ejercicio de las funciones de cada miembro ya sea a nivel individual o grupal. (Asamblea ge-

neral, consejo de Administración, junta de Vigilancia y comités existentes).

- Teniendo en cuenta que nos desenvolvemos en un sistema capitalista, en donde las necesidades de los trabajadores cada día son más apremiantes en el orden: salud, económico, social y recreacional debido al alto costo de la vida y bajos salarios; la Cooperativa constituye una de las alternativas para tratar de solventar en parte las carencias o es el último recurso para superara las agudas crisis que tiene que vivir en particular los asociados a COOTRAELECTRICA.

- La cooperativa como parte muy importante de las organizaciones que propenden por el bienestar de sus asociados, dentro de un engranaje estructural están conformadas por cuerpos directivos y a su vez en comités de trabajo con el fin de distribuir responsabilidades para el diseño y ejecución de los programas y servicios como formas de satisfacer las necesidades de sus asociados.

- La estructura organizativa de COOTRAELECTRICA a nivel de la planeación, ejecución de actividades en procura de la satisfacción de las necesidades de los cooperados, sientan las bases para el desarrollo de acciones que permitan la superación de situaciones obstaculizantes en su progreso, al igual se trata a través de estas acciones la consecución de un bienestar so

cial para sus asociados y familiares.

- El Bienestar Social abarca una serie de aspectos que para el Trabajador Social constituyen elementos fundamentales en el desarrollo de acciones que lleven a la participación de los socios y familiares en la superación de sus propios problemas y necesidades acorde a los recursos de COOTRAELECTRICA.

Las cooperativas son un sinónimo de Bienestar Social, ya que a través de ellas va a dar la satisfacción a las necesidades de COOTRAELECTRICA nos va a permitir establecer prioridades y plantear alternativas acordes a cada tipo de necesidad, vinculando, para ello, a todos sus socios utilizando también todos los recursos disponibles y necesarios para la obtención de un Bienestar Social.

- De acuerdo al análisis realizado se puede concluir que las necesidades que presentan los cooperados de COOTRAELECTRICA están dadas principalmente a nivel de la educación cooperativa ya que esta es la base para el ejercicio de los deberes y derechos de los cooperados en forma consciente y objetiva y así contribuir al progreso de COOTRAELECTRICA

- Se nota la falta de capacitación de los socios en general para formar parte de la Junta Administrativa, lo cual resta

importancia para trabajar fervorosamente por COOTRAELECTRICA.

- Para alcanzar el verdadero objetivo del Bienestar Social que se persigue con cada uno de los programas realizados en COOTRAELECTRICA, se hace necesario una mayor coordinación y delegación de funciones acorde y correspondiente a cada comité de trabajo responsabilizado por ello. Los cuales deben estar integrados por personas hábiles y con gran sentido cooperativo y de progreso, así mismo con ánimo de fomentar la participación de los socios.

RECOMENDACIONES

A LA COOPERATIVA

- Para un mejor funcionamiento y aprovechamiento de los programas establecidos, recomendamos a la Administración darlos a conocer en las diferentes palntas y seccionales que conforman la Electrificadora, con el objeto de tener una mayor cobertura y minimizar los estados carenciales que presentan sus cooperados, ante esto se hace necesario que realice una adecuada divulgación por medio de las técnicas existentes para tal fin.

- Debe delegar funciones a quienes realmente les compete realizar determinada actividad ya sea de educación, recreación con el fin de no duplicar o recargar el trabajo en los diferentes comités de trabajo que existen, asumiendo cada comité y cada miembro su responsabilidad para el cargo que fué elegido.

- Que haya más privacidad en las diferentes aulas, evitando factores de distracción negativos al desarrollo normal de las

clases de capacitación vocacional.

- Acondicionar más adecuadamente el consultorio de pediatría de tal forma que influya psicológicamente en forma favorable sobre el niño durante su consulta, haciéndola más productiva.

- Hacer más intensivos los diferentes cursos ampliando los horarios y aprovechando al máximo el factor locativo disponible.

- Establecer mecanismos más comprometedores que hagan sentir por parte del socio su obligación a asistir a los cursos de educación cooperativa.

GLOSARIO

ALCOHOLISMO: Abuso de bebidas alcoholicas el exceso de él produce problemas físico-siquicos.

El alcoholismo puede sobrevenir en el individuo que nunca haya llegado a la embriaguez completa, abrevia la vida y conduce frecuentemente a brotes psicóticos agudos. El alcoholismo agrava muchas enfermedades, aumenta la criminalidad y debilita la raza por sus repercusiones en la descendencia. (meningites, epilepsia, infantilismo, idiotés)

APATIA: Cuando los miembros del grupo muestran indiferencia hacia los objetivos o tareas del grupo, lo expresan con la falta de entusiasmo, de energía, trabajo mediocre, etc.

ASAMBLEA GENERAL: Es la reunión periódica de todos los socios habituales que se convoca para deliberar y decidir, como suprema autoridad de la Cooperativa delega sus actos y da atribuciones a los organismos que elige, de acuerdo a la jerarquía.

BIENESTAR SOCIAL: La satisfacción de las necesidades de los problemas que obstaculizan el progreso de los individuos a través de servicios de Bienestar Social que requieren de la participación activa e integrada de un grupo social para el logro de tal fin.

COMITE DE CREDITO: Está integrado por miembros del Consejo de Administración para atender las actividades propias de la sección de Ahorro y Crédito, que comprende la tramitación de solicitudes de préstamos a los socios de acuerdo al reglamento de dicha sección.

COMITE DE EDUCACION: Los miembros que lo integran son elegidos por el consejo de Administración para desarrollar programas de formación cooperativa en forma permanente y cuenta con recursos económicos que le permite realizar campañas de educación en coordinación con el Consejo y el Gerente. Tiene a su cargo un portavoz de difusión cooperativa, las actividades de la Biblioteca, el salón auditorio y las dos aulas de capacitación.

CONFLICTO: Es considerado como disfuncional y desintegrado se ve este proceso como un carácter puramente negativo, lo que presupone en forma explícita o implícita, que los fundamentos y organizaciones de la sociedad en que se vive son incuestionables. En consecuencia toda acción social ha de estar orientada a la búsqueda del orden y la tranquilidad, la acomodación de los individuos y grupos en el sistema.

COOPERATIVA: Partiendo de la base de que el sistema cooperativo se apoya ante todo en el hombre como ser social, con dignidad, con libertad, con derechos y deberes, se concluye que la Cooperativa es una asociación de personas y no de capitales donde todos los miembros son iguales.

Es una verdadera escuela donde los socios aprenden a usar correctamente sus derechos, cumplir esos deberes y adquirir virtudes como los del respeto por las ideas ajenas y la del sentimiento de la solidaridad humana, la del ahorro y la de la democracia auténtica.

DIAGNOSTICAR: Derivado de los resultados de un diagnóstico que indica el análisis y determinación de una situación sobre la base de información de datos y hechos recogidos y ordenados sistemáticamente, a través del conjunto de procedimientos por los cuales se intenta establecer la naturaleza, magnitud y jerarquización de las necesidades y problemas de una realidad social que es motivo de estudio e investigación.

DROGADICCION: Es un estado, de intoxicación periódica o crónica, nociva para el individuo y para la sociedad, producido por el consumo repetido de una droga. Las características de la drogadicción incluyen:

- a. un deseo o necesidad invencible de continuar consumiendo la droga y obtenerla por cualquier medio.
- b. Una tendencia a aumentar la dosis.
- c. Una dependencia psíquica (psicológica), y algunas ve -

ces físicas de los efectos de la droga.

EMPRESA: (Naciones Unidas) Es la denominación más genérica y adecuada para englobar las instituciones económicas de toda clase cualquiera que sea su forma, su estructura jurídica, económica, su tamaño, su domicilio o su dueño.

FOLCLOR: Tradiciones, costumbres, leyendas expresados en manifestaciones artísticas que crea y trasmite el mismo pueblo por distintos medios tales como el baile, teatro, agrupaciones musicales entre otras.

LUDICA: Al hablar de actividad lúdica es sinónimo de práctica de deporte. Física competitiva que desde época remota tiene una dimensión de auténtico fenómeno cuando hace parte de los valores y actividades del género humano y de la recreación en particular.

MARGINALIDAD: Son los estudios de medición empírica sobre la base de indicadores económicos, sociales, ecológicos y culturales, etc.. Estos indicadores permiten estudiar la población por su participación en los diferentes bienes y servicios que ofrece la sociedad o una institución determinada. Los marginados son aquellos individuos potencialmente participantes no integrado a los beneficios sociales que ofrece una institución determinada, es decir no consumidores de éstas.

METROPOLITANA: Perteneciente o relativo a la metrópoli. Area metropolitana, conjunto formado por el casco urbano de una ciudad, que a veces a llegado a formar una aglomeración y

su área suburbana.

El nombre de Metropolitano aparece ya en el primer concilio de Nicea (325) aplicado a los obispos. En occidente se empleó, posteriormente en el siglo (XVIII). La supremacía del metropolitano consistía en la presidencia de la elección y de la consagración de los obispos de su provincia, en la jurisdicción de apelación para con ellos y en la convocación y presidencia de Sínodos provinciales, con el paso de los siglos estos poderes fueron disminuyendo.

MONOPOLIO: Situación de mercado en que existe un solo vendedor para determinado artículo. El monopolista que usufructúa esta situación tiene el derecho exclusivo de colocar el producto, prestar el servicio o comerciar en el lugar de que se trate.

El creciente proceso de concentración de capital dentro del sistema capitalista ha conducido a la centralización de gran parte de la producción y de la venta de mercancías. Estas grandes empresas, denominados monopolios, controlan a su arbitrio el mercado en cuanto al precio y a la calidad de los productos, con el único objetivo de aumentar sus ganancias.

ORGANIGRAMA: La estructura de una organización se representa en una forma objetiva en los llamados organigramas, conocidos como cartas o gráficos de organización. Los organigramas son representaciones esquemáticas de la estructura de una empresa en los que se muestran los

distintos cargos o dependencias unidos mediante líneas verticales que indican relaciones de autoridad (mayor o menor en forma descendente) y responsabilidad (menor o mayor en forma ascendente) y líneas horizontales que indican las relaciones de coordinación de las diferentes unidades de la empresa.

ORGANIZACION : El término organización, a semejanza de lo que sucede con muchos vocablos empleados en la ciencia como sociales, es aplicado de manera muy diversa. Este concepto, precisamente, abarca realidades tan heterogéneas como un partido político, una empresa un hospital. Una prisión, una escuela, etc. , y la denominación de organización debe cubrir rasgos comunes a todas ellas. Basado en Mayutz, puede proponerse la siguiente definición: Agrupaciones sociales, articuladas como totalidad, con un círculo precisamente de miembros, una diferenciación interna de funciones y configuradas racionalmente, al menos en sus intenciones, con vista a obtener un resultado determinado de acuerdo a sus fines objetivos.

SOCIALIZACION: Es un producto histórico que se manifiesta en los hombres para satisfacer sus necesidades fundamentales, como el alimento, la vivienda la comunicación que a través del tiempo se expresa en diferentes formas y contenidos, que obligan al estudio particular de ésta práctica en el desarrollo de ésta sociedad.

SOCIO: Es comprendido el término socio con relación a una Cooperativa como los miembros que forman parte de ella, y que persiguen un fin en común en procura de un mejor

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

bienestar social.

BIBLIOGRAFIA

- ANDER- EGG, Ezequiel. Metodología y práctica de la animación cultural. Umanitas Buenos Aires. 1984.
- AMERINDIO RESTRFO, Yosel. El Cooperativismo. La Cooperación y la lucha de clases en Colombia. Pep. Medellín, Colombia 1977.
- BOTERO ALVAREZ, Bernardo CINEP. Seminario Nacional sobre participación social y desarrollo comunitario. Bogotá 1984.
- COACOOOP. Cooperativismo básico. Barranquilla 1985.
- COOTRAELECTRICA. Estatutos. Barranquilla 1984.
- DEL CASTILLO, Alvaro. Importancia del movimiento Cooperativo. El Espectador. Octubre 31 de 1986. Columna 1,2,3, Bogotá.
- FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL. VIII semestre. Informe de Practica de la Cooperativa de trabajadores de E.M.T. Informe No. 139. Biblioteca U.S.B.
- FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL. VIII semestre. Informe de práctica de la Cooperativa de Trabajadores del SENA 1984. Informe No. 151. Biblioteca Universidad Simón Bolívar 1984.
- FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL. VIII semestre. Informe de práctica de la Cooperativa de Loteros del Atlántico. Informe No. 158.
- FINANCIACOP. Ideas sobre Cooperativismo Barco, Barranquilla 1985.
- GUERRA TORRES, Julia M. MARQUEZ Blanca E. MONTES, Zunilda. Finalidad Social de las Cooperativas de ahorro y crédito y la intervención de Trabajo Social en su desarrollo. Barranquilla 1985

- GUAL Rosalía. El Trabajo Social en el Proceso Administrativo. Universidad de Navarra S.A Pamplona. 1574 p.21.
- KISNERMAN, Natalio. Salud Pública y Trabajo Social. Humanitas Buenos Aires. 1983
- MACIAS GOMEZ, Edgar. De MACIAS LACAYO, Ruth. Hacia un Trabajo Social Liberado. Humanitas. Buenos Aires. 1976.
- NIÑO R, Carlos Julio. La Cooperativa de Ahorro y Crédito base de la democracia económica. DIC. Bogotá 1984.
- ORTIZ DE LA ROCHA, Mario. Una política Cooperativa para Colombia. Superintendencia Nacional de Cooperativas. Barranquilla 1970.
- PAISSON, Ernesto. La República Cooperativa. Publicaciones Cooperativas. Bogotá 1970.
- SMITH AEROMUND, Arthur. Teoría del Bienestar Social. Humanitas
- TORPES DIAZ, Jorge Tendencias Socializadoras del Bienestar Colectivo. Corporación del Desarrollo. Simón Bolívar. Barranquilla 1983.
- , Cuaderno de Estudio de Trabajo Social. Corporación del Desarrollo. Simón Bolívar. Barranquilla, 1984.
- URIBE Y GARZON, Carlos. El Cooperativismo Ayer y Hoy. Lito-Armenia. Colombia 1978.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
BIBLIOTECA
BARRANQUILLA

ANEXOS

" C O O T R A E L E C T R I C A "

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

REFERENCIA: Investigación para tesis de grado

La presente encuesta tiene como fin conocer algunas inquietudes sobre el funcionamiento de "Cootraeléctrica", ya que usted como miembro de ella es el mas indicado para contribuir a sus fines y progreso.

ENCUESTA A LOS SOCIOS DE COOTRAELECTRICA

I. IDENTIFICACION

EDAD: _____ SEXO: _____ CARGO LABORAL: _____

PLANTA: _____ NOMINA: ADMINISTRATIVA: _____ REGULAR: _____

ESTADO CIVIL: SOLTERO _____ CASADO _____ SEPARADO _____ VIUDO _____ UNION LIBRE _____

II. GRADO DE ESTUDIOS

PRIMARIA COMPLETA: _____ PRIMARIA INCOMPLETA _____

SECUNDARIA COMPLETA: _____ SECUNDARIA INCOMPLETA: _____

UNIVERSITARIOS COMPLETOS: _____ UNIVERSITARIOS INCOMPLETOS: _____

CUAL? _____ OTROS, CUAL? _____

III. FILIACION A LA COOPERATIVA

3.1 TIEMPO: _____ 3.2 CUANTOS FAMILIARES SE BENEFICIAN DE LA COOPERATIVA?

QUIENES, EN QUE SERVICIOS? _____

3.3 TENIENDO EN CUENTA EL FIN SOCIAL DE UNA COOPERATIVA Y LA IMPORTANCIA QUE USTED TIENE COMO SOCIO, QUE SUGERENCIA APORTARIA PARA UNA MEJOR PRESTACION DE SUS SERVICIOS: _____

3.4 EN CALIDAD DE SOCIO, CONOCE USTED SUS DEBERES Y DERECHOS Y LA IMPORTANCIA QUE ESTA TIENE PARA USTED? SI _____ NO _____ POR QUE? _____

IV. CONOCIMIENTO SOBRE LA COOPERATIVA Y PARTICIPACION

4.1 CONOCE USTED LOS PROGRAMAS QUE DESARROLLA LA COOPERATIVA? SI _____ NO _____
SI CONTESTA AFIRMATIVAMENTE, DIGA CUALES y SI NO LOS CONOCE DIGA POR QUE?

4.2 DA USTED A CONOCER A SUS FAMILIARES LOS PROGRAMAS QUE DESARROLLA LA COOPERATIVA? SI _____ NO _____ POR QUE? _____

4.3 QUE PROGRAMAS IMPULSARIA USTED POR SER NECESARIOS? _____

4.4 QUE PROGRAMAS ANULARIA USTED POR NO CONSIDERARLOS NECESARIOS? _____

4.5 HA FORMADO PARTE ALGUNA VEZ DE LA DIRECTIVA DE LA COOPERATIVA? SI _____
NO _____ POR QUE? SI ES NEGATIVO; EN QUE? SI ES AFIRMATIVO? _____

4.6 LE GUSTARIA SER MIEMBRO DE LA JUNTA ADMINISTRATIVA DE LA COOPERATIVA?
SI _____ NO _____ POR QUE? _____

4.7 ESTA USTED DE ACUERDO CON LA ADMINISTRACION QUE SE LE HA DADO HASTA AHORA
A LA COOPERATIVA? SI _____ NO _____ POR QUE? _____

V. DATOS DE ACEPTACION

CREE USTED QUE LOS PROGRAMAS DE LA COOPERATIVA LE TRAEN BENEFICIOS ?

SI NO POR QUE? _____

VI. DATOS SOBRE TRABAJO SOCIAL

6.1 CONSIDERA USTED IMPORTANTE LA PARTICIPACION DE TRABAJO SOCIAL EN LA COOPERATIVA? SI NO POR QUE? _____

6.2 QUE BENEFICIOS CREE USTED LE TRAERIA TRABAJO SOCIAL A LA COOPERATIVA? _____

