

ENCUENTRO NACIONAL DE COMITÉS DE PARTICIPACIÓN PLATAFORMA SOLIDARIA CONFIAR

Medellín, 13 y 14 de julio de 2018

“A los pueblos [como a las personas] no se les puede juzgar por lo que digan de sí mismos, sino por lo que hacen... lo mismo pasa con los países: no es lo que declaren en la carta constitucional sino las relaciones sociales, la manera como vive la gente; una sociedad vale tanto como las relaciones que tienen [las personas unas con otras] y no tanto lo que diga algún decreto, algún papel, así sea la Constitución”.

Estanislao Zuleta. Democracia y participación

Introducción

Este año, el Encuentro de Comités de Participación dio cuenta del reconocimiento progresivo, por parte de Confiar, de la importancia de promover la participación consciente de las personas trabajadoras en dichos comités, desde su rol de líderes de la base de trabajadores y trabajadoras de la Plataforma Solidaria Confiar.

La participación consciente en la vivencia de los comités de participación

Quienes trabajamos en Confiar, reconocemos que la participación en este proceso nos permite hacernos conscientes de que hemos hecho una carrera en la Plataforma Solidaria, gracias a la cual hemos reunido experiencias y aprendizajes que podemos poner al servicio en todos los escenarios de la vida laboral.

De hecho, dicha consciencia nos acerca a un escenario de Confiar ubicado detrás de la agitación del día a día. En ese escenario reside el pensamiento solidario, el cual hay que aprender a escuchar para comprender asuntos que, desde la cotidianidad, no se entienden, no se perciben o no interesan. Cuando la filosofía de la solidaridad toca a la persona empleada y le hace ganar comprensión, ésta deja de sentirse ajena, se compromete y participa, ya que se concibe como dueña, gestora del proyecto y constructora de Bienvivir.

Igualmente, la consciencia convierte a los y las trabajadoras en personas que transmiten información, canales por los cuales circulan conocimientos y mediadores/as que solucionan inquietudes; son el medio y el mensaje. Quien hace parte de los Comités de Participación Laboral, se instaura como puente entre la vida cotidiana y el pensamiento solidario, entre la base de personas empleadas y la administración. Por eso, se compromete en el cultivo de ambientes bellos donde tejer sana convivencia, armonía y sincronía. Pero, a la vez, asume una postura crítica porque sabe que el Bienvivir no solo es una oferta de valor para el usuario o la usuaria en los territorios, sino, además, una construcción interna dentro de la cual ocupa un papel.

La consciencia también trae consigo el respeto por los legados, la aceptación de que no se parte desde cero, sino desde el trabajo adelantado por otras personas en el pasado. Hay que tener disposición para recibir los legados, pero, al mismo tiempo, debe existir motivación para entregarlos. Ambas actitudes son imprescindibles para proyectar el futuro y sostener la Plataforma, el proyecto solidario y cooperativo, en el tiempo.

La importancia del presente

Confiar vive hoy un momento trascendental por cuenta de la reestructuración institucional que está ejecutándose con participación de todos los estamentos. Esto, unido a los retos que plantea el mundo actual, revela la importancia de que las personas trabajadoras de la Plataforma Solidaria nos reconozcamos, ahora más que nunca, como masa crítica, conscientes de la oportunidad histórica que tenemos. Una masa crítica capaz de ayudarse mutuamente, de conversar y tramitar sus malestares. Una masa crítica que, además, represente la diversidad de la Plataforma en cuanto a instancias, territorios e intereses. La presencia de representantes de Fundación y Sólida en este encuentro es un avance significativo en esta vía, pero debe trabajarse más en la creación de mecanismos para garantizar la presencia de representantes de todas las zonas en todos los comités.

Para formar una masa crítica con las características descritas, se han tenido que realizar ajustes. En primer lugar, Confiar se dio a la tarea de revisarse a sí misma. Uno de los ejercicios adelantados fue el estudio de cultura laboral realizado por la Corporación Estanislao Zuleta en el año 2016.

De acuerdo con este estudio, para las personas empleadas en la Plataforma el trabajo es, en primer lugar, la realización de una tarea concreta que le aporta al proyecto cooperativo. Pero, además, es una parte de la vida que permite crecer, aprender, sentirse útil y encarnar una posición ideológica. La persona asociada empleada integra todos los elementos nombrados, y ello se hace manifiesto en acciones tales como el uso del portafolio de servicios, la participación en la toma de decisiones, el disfrute de los beneficios de la cooperativa y el acceso a programas de bienestar laboral.

Sin embargo, cuando la persona empleada no comprende el proyecto en su conjunto, experimenta dicotomía, tensión y contradicción. La tensión surge alrededor de 4 asuntos:

- 1) lo alternativo y lo financiero
- 2) el trabajo y la asociatividad
- 3) la centralidad y el crecimiento
- 4) lo generacional

Algunos de los factores que alimentan la contradicción son las ocupaciones cotidianas, la falta de consciencia y formación, así como los desencuentros entre la filosofía institucional, las funciones laborales y la vida privada.

En segundo lugar, la identificación de necesidades educativas entre los y las trabajadoras incidió en la conformación de la **Escuela Confiar**, propuesta que integra todos los procesos formativos que se adelantan en la plataforma. Porque, si bien Confiar enseña todo el tiempo, se necesita

estructurar y sistematizar las acciones educativas que se adelantan con distintos públicos: personas ahorradoras, delegadas en carrera asociativa-directiva, juventudes, organizaciones y personas empleadas.

Con una base social compuesta por alrededor de 292.000 personas (asociadas y ahorradoras), la Escuela Confiar contará con un importante componente virtual que favorezca el impacto sobre esta amplia población. En el caso concreto de los comités de participación, se construirán planes formativos de acuerdo a las necesidades específicas de cada equipo.

Por último, el Área de Gestión Humana ha estado construyendo una perspectiva en la cual los valores, hábitos y representaciones que fundamentan el pensamiento solidario jueguen un papel más explícito en el manejo de personal. Por esta razón, esta área transita en la actualidad hacia una nueva denominación: Gestión del Talento y la Cultura. Al mismo tiempo, Gestión Humana ha venido fortaleciendo su equipo para ajustarse al tamaño actual de la Plataforma Solidaria, ha documentado sus procesos para automatizarlos, ha comenzado a desarrollar una estrategia comunicacional para el público interno y ha identificado las responsabilidades que deben ser asumidas directamente por cada jefe en materia de manejo de personal. Entre los retos que quedan abiertos, aparecen la continuidad de las estrategias para mitigar el riesgo psicosocial asociado a la percepción de las jornadas laborales¹, la cualificación de los procesos de inducción, los ajustes al Reglamento Interno de Trabajo y la construcción de un Manual de Convivencia.

A manera de cierre

La sociedad contemporánea encajona a la persona en compartimentos seccionados. Y, en cada compartimento, ésta actúa de una manera diferente. Este estilo de vida fragmentado produce, entre otras cosas, una ruptura entre la vida cotidiana y la política. Por eso, en muchas ocasiones, las personas se ven obligadas a solicitar formación política cuando enfrentan el reto de asumir ejercicios participativos.

En medio de este escenario, Confiar se muestra como una propuesta laboral que propone convertir el trabajo en expresión de una manera integral de vivir la vida, en la que la política haga parte de la existencia cotidiana. Sin embargo, para ello es preciso generar estrategias que ayuden a reducir la brecha nombrada. Confiar viene haciendo un avance importante en esta vía desde 2016. Las personas trabajadoras que hacen parte de los diferentes Comités de Participación ocupan un lugar especial en este propósito: en la medida en que conocen su potencial, se identifican con el legado de la cooperativa y asumen un rol de personas intermediarias con la base de trabajadores y trabajadoras, se constituyen en el germen a partir del cual se puede robustecer la masa crítica de personas empleadas en un momento tan trascendental para Confiar como el actual.

Finalmente, para organizar la acción y la ruta de trabajo, se acuerdan colectivamente tres estrategias:

¹ Ver encuesta: https://docs.wixstatic.com/ugd/4f6258_77a8019111264a5093cb66f8db2b7158.pdf

1. Elaboración de planes de trabajo por cada uno de los Comités (Comité Consultivo Laboral, COPASST, Comité de Convivencia Laboral, comités de la Fundación y de Sólida); que den respuesta a la realidad laboral con una propuesta ajustada en el tiempo y que posibilite definir las estrategias para superar las brechas y las mejoras necesarias; así como una agenda temporal de reuniones y encuentros, y las pautas acordadas para el funcionamiento interno de cada Comité.
2. Definir una estrategia de comunicación que permita visibilizar las acciones, hacer presencia, sensibilizar y motivar a la participación de las personas trabajadoras en los espacios asignados para ello, como lo son los Comités de Participación Laboral. Para este fin, se recogieron insumos en el encuentro, aportados por cada comité y se espera dicha estrategia por parte de Gestión Humana.
3. Poner en marcha una propuesta que dé respuesta a las necesidades formativas sobre: Mediación de conflictos, profundización en el marco normativo de los comités de participación laboral (con un enfoque práctico- pedagógico de estudio de casos), democracia, participación cooperativa y de economía solidaria, pedagogía de la solidaridad y cómo motivar a la participación desde el pensamiento crítico-político.

Representantes en los Comités de Participación Laboral,
Medellín, 24 de julio de 2018
