



INFORME DE GESTIÓN

DE LA JUNTA DIRECTIVA Y LA DIRECCIÓN EJECUTIVA PARA
LA ASAMBLEA DE SOCIOS

Marzo 23 de 2021

CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO	3
NUESTRO EQUIPO DIRECTIVO Y OPERATIVO	4
Junta directiva.....	4
Comité de trabajo con las familias	4
Comité de finanzas	4
Comité de comunicaciones y mercadeo	4
Equipo Base	4
1. GESTIÓN ESTRATÉGICA	5
1.1 Gestión de Proyectos	5
1.2 Relacionamiento y alianzas.....	6
1.3 Coworking Mi Centro	7
1.4 Comunicaciones y mercadeo	8
2. GESTIÓN SOCIAL CON LAS FAMILIAS	10
2.1 CON-SENTIMIENTO, SEXUALIDAD BIEN PENSADA (PREVENCIÓN DEL EMBARAZO ADOLESCENTE)	11
2.1.1 Sobre los beneficiarios	11
2.1.2 Estrategias para adecuar contenidos y metodologías.....	12
2.1.3 Resultados de la intervención	14
2.1.4 Aprendizajes generales del programa	14
2.2 DIGNIFICACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO	14
2.2.1 Sobre las beneficiarias	15
2.2.2 Actividades intencionadas para las familias.....	16
2.2.3 Proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo.....	17
2.2.4 Trabajadoras Domésticas Afrocolombianas, protagonistas de sus derechos y agentes de cambio Fase II	19
2.2.5 Aspectos generales a resaltar	20
2.3 ALFABETIZACIÓN DE ADULTOS.....	20
2.4 FORMACIÓN PARA JUBILADOS	22
2.5 INVESTIGACIÓN	22
2.6 EL COMITÉ DE FAMILIA	22
3. GESTIÓN DE APOYO	24
3.1 Administración y Finanzas	24
3.2 Talento Humano	24
3.3 Gestión por procesos	26
CONCLUSIONES DE 2020	27
RETOS PARA 2021	28

RESUMEN EJECUTIVO

El 2020 es quizás uno de los años más retadores que nos ha tocado vivir como sociedad. Nos obligó a enfrentarnos con nuestros miedos, a cuestionar las formas habituales de pensar y a redescubrir aquellas capacidades necesarias para enfrentar la incertidumbre.

Asuntos tan humanos como las relaciones, los vínculos, el afecto, los cuidados, emergieron para mostrar su importancia en la vida familiar, laboral y social. Y fue dando prioridad a las personas, desde la escucha, la comprensión y la valoración, que en Bien Humano nos ubicamos para responder a los compromisos adquiridos con cooperantes y beneficiarios que esperaban acompañamiento y formación.

El equipo base de la fundación es femenino y el primer paso para redefinir el rumbo de la organización fue comprender las realidades personales y las afectaciones particulares a su vida; a partir de allí emprendimos un plan para fortalecer el trabajo en equipo desde el bienestar personal y laboral en beneficio de la eficiencia y motivación de cada una. Igual hicimos con los usuarios de los proyectos detectando afectaciones a las poblaciones vulnerables y sobre esta base definimos estrategias para hacer viable el trabajo en la nueva realidad virtual, concretando gestiones de carácter asistencial para apoyar algunas familias duramente afectadas por la pandemia.

Definimos como prioridad capacitar al equipo profesional para, de un lado, optimizar el trabajo virtual y la gestión de la información en la nube y, de otro, adecuar las metodologías de trabajo, aprender a usar programas educativos online y desarrollar herramientas didácticas para la virtualidad.

Nos centramos en fortalecer las relaciones ya construidas con otras organizaciones para mejorar nuestro trabajo, compartir experiencias y conocimiento; aprovechamos la virtualidad para divulgar resultados de investigaciones sobre trabajo doméstico y cuidado con alcance en varios países como Ecuador, Brasil, Guatemala y México.

En un año tan complejo, la Fundación Bien Humano puede sentirse satisfecha pues gracias al esfuerzo colectivo alcanzamos buenos resultados económicos con excedentes operacionales por COP 53.971.644; a pesar de haber podido concretar menos de la mitad de proyectos gestionados en 2019, fueron 1.796 personas y 1.044 familias beneficiadas, 273 en forma directa y 771 indirectamente.

No fueron pocos los momentos de angustia y cansancio; sin embargo, la flexibilidad para hacer ajustes en el camino, la perseverancia, el trabajo en equipo, la confianza de aliados tan importantes como Fraternidad Medellín, CARE y OIM, y el acompañamiento permanente del Comité de familia, Comité financiero y la Junta Directiva, nos ayudaron a mantener el optimismo y la creatividad. Finalmente 2020 fue un año de grandes aprendizajes que optimizaremos en los años venideros en favor de las FAMILIAS.

Mónica Sandoval Arango

Directora Ejecutiva

NUESTRO EQUIPO DIRECTIVO Y OPERATIVO

Junta Directiva

Fernando Restrepo Restrepo, Presidente
 Marco Antonio Arango Mejía, Vicepresidente
 Blanca Inés Jiménez Zuluaga
 Martha Cecilia Arroyave
 Catalina Escobar Bravo
 Juan Guillermo Jaramillo Correa
 Sergio Bernal Uribe

Comité de trabajo con las familias

Blanca Inés Jiménez Zuluaga
 Olga Lucía López Jaramillo
 María Eugenia Agudelo Arango
 Luis Julián Salas Rodas
 Andrea Londoño Sánchez
 Alfredo De los Río Ríos
 María del Tránsito Giraldo Usme
 María Edith Morales

Comité de finanzas

Fernando Restrepo Restrepo
 Juan Guillermo Jaramillo Correa
 Marco Antonio Arango Mejía
 Sergio Bernal Uribe

Comité de comunicaciones y mercadeo

María Eulalia Córdoba Ochoa
 Marta Eugenia Ospina Osorno
 Rodrigo Salazar Gómez

Equipo Base

Mónica Sandoval Arango, Directora Ejecutiva
 Sandra Milena Durán Restrepo, Coordinadora administrativa y financiera
 Luz Andrea Moreno Zapata, Profesional de la gestión social
 Alexandra María Carmona Tamayo, Profesional de la gestión social
 Claudia Elena Escobar Flórez, Profesional de comunicaciones
 Hadassa Echeverri Rodríguez, Secretaria
 Ana María Salgado, Practicante Trabajo social – Universidad de Antioquia
 Karol Andrea Roldán, Practicante Psicología – Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD
 Rosa Ángela Úsuga Úsuga, Servicios generales y mensajería

1. GESTIÓN ESTRATÉGICA

Sobre la base de las gestiones realizadas desde el año anterior, la Fundación Bien Humano orientó el plan de trabajo para el 2020 hacia el crecimiento económico, con utilidades proyectadas por más de 100 millones de pesos. Sin embargo, el contexto generado por la pandemia afectó la vida organizacional en todo sentido y exigió redefinir estrategias que permitieran enfrentar los nuevos retos.

La planeación y presupuesto iniciales debieron ser ajustados porque algunos de los proyectos, columna vertebral de la organización, no continuaron, otros ni siquiera pudieron iniciar. Por fortuna, contamos con Fundación Fraternidad Medellín, CARE y OIM que nos permitieron continuar con los proyectos cofinanciados por ellas, haciendo los ajustes que fueran necesarios. De otro lado el confinamiento también afectó la línea de negocio del coworking Mi Centro, quedando solo con la FAONG como cliente que traíamos de 2019.

Para enfrentar los retos de manera rápida y exitosa pusimos en marcha un proceso de formación y acompañamiento al equipo de trabajo que nos permitiera trabajar efectivamente desde los hogares y desarrollar modelos de trabajo virtual con las poblaciones. Aunque disminuyeron los beneficiarios, el cierre en lo económico fue positivo, así como la satisfacción de aliados y beneficiarios.

1.1 Gestión de Proyectos

Durante 2020 la Fundación Bien Humano tenía proyectado desarrollar 8 proyectos, gestionados desde el año anterior, pero debido a la pandemia solo se desarrollaron 3 a cabalidad:

Iniciativa	Aliado/Contratante	Ubicación Geográfica
Con-Sentimiento intervención	1. Fundación Fraternidad Medellín	Departamento de Antioquia (El Peñol, San Luis, Granada, San Vicente, Vigía del Fuerte y San Juan de Urabá)
Dignificación del trabajo doméstico	2. AFD ¹ - CARE Y CHANEL	Proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo - MDT. Medellín, Envigado, Bogotá, Neiva, Apartado y Cartagena
	3. OIM-USAID	Medellín, Bogotá y Cartagena

Fue fundamental para la sostenibilidad organizacional la continuidad del Proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo que nos permitió los más altos ingresos y un alto impacto social. Infortunadamente, los procesos de alfabetización, que con éxito se llevaron a cabo en 2019 se vieron seriamente afectados pasando de 1.751 a 23 beneficiarios en 2020. Las gestiones iniciadas en 2019 con la alcaldía de Medellín para continuar con la alfabetización de personas vulnerables del municipio, por medio de la Unión temporal Cendi-FBH, no se concretaron ya que no era posible realizar procesos de

¹ AFD: Agencia Francesa para el Desarrollo

formación en los territorios debido al confinamiento. La alcaldía reorientó los recursos a otras prioridades.

Iniciativas iniciadas e interrumpidas en marzo		
Alfabetización	1. Proliteracy	Medellín, Comuna 10 (Fundación Bien Humano- Trabajadoras domésticas)
	2. Fundación CAMI –	Medellín, Comuna 10 (F. Bien Humano- recicladores)
Jubilados	3. Colcafé	Medellín, comuna 15 (Colcafé)

El proyecto Por el derecho a la FAMILIA, que debía desarrollarse en 2020, fue postergado para 2021 por el cooperante Fundación Bolívar Davivienda.

Propuestas presentadas durante el año 2020:

- APC - \$348.000.000 (se define en 2021)
- Fondo Pulsante – USD 12.000 (no pasamos)
- EMBARK – USD 9.500 (no pasamos)
- Sociedad San Vicente de Paúl \$38.000.000 (se define en 2021)

1.2 Relacionamiento y alianzas

En 2020 nos orientamos a fortalecer las relaciones de confianza con los aliados que apoyaron la continuidad de los proyectos, construyendo con ellos las estrategias metodológicas y ajustando los componentes logísticos para fortalecer la conectividad y el trabajo virtual.

Teniendo en cuenta las condiciones de vulnerabilidad de la población, fueron esenciales para el desarrollo de las actividades los apoyos por medio de recargas de datos, intervenciones psicosociales, ayudas económicas, aportes que fueron posibles gracias a los aliados, cooperantes internacionales y organizaciones locales solidarias como Antioquia Presente.

No fue un año en el que pudimos ampliar la red de aliados, nos concentramos en funcionar bien en medio de la incertidumbre; en este aspecto fue importante la participación en espacios para compartir experiencias organizados por la FAONG; y contamos con Makaia como organización que nos capacitó y acompañó para mejorar nuestras capacidades de gestión de la información y manejo de herramientas educativas digitales.

El proyecto MDT nos permitió ampliar nuestras relaciones de trabajo con: Consenso Investigaciones, Escuela Nacional Sindical -ENS-, Unión de Trabajadoras Afrocolombianas Del Servicio Doméstico -UTRASD-, Conexiones S.A.S, CESDE, Microempresas de Colombia, Universidad Pontificia Bolivariana, Universidad de Antioquia. Así mismo con varios consultores especializados en investigación, comunicaciones, mercadeo y administración de negocios.

Los principales logros alcanzados en los espacios de incidencia en los que participamos en 2020 fueron:

- Mesa de Economía del cuidado Antioquia: Creación de la mesa, aportes a la construcción del Sistema Local del Cuidado (Medellín), articulación de organizaciones en los diferentes componentes de la economía del cuidado.
- Mesa Departamental de Familias (Antioquia): Aprobación y socialización de la ordenanza Nro 47 de 2019 - Política Pública para el Apoyo y Fortalecimiento a las Familias en Antioquia
- Red de organizaciones por la familia: Plataforma Familias Ahora. Compartimos información actual y especializada sobre temas de importancia para las familias.
- Mesa Prevención del Embarazo Adolescente - PREA – Medellín. Participamos con todos los actores de Medellín que intervienen el tema de derechos de salud sexual; socializamos Consentimiento proyecto de la fundación, en el arco de la prevención del embarazo adolescente de la ciudad.
- Círculos de Aprendizaje Educación Integral en Sexualidad (nacional). Espacios de capacitación y orientación de la UNFPA para todos los actores a nivel nacional que trabajan por la educación integral para la sexualidad.
- Consejo Directivo de FAONG: orientaciones para la sostenibilidad de la Federación desde la gestión de proyectos y de recursos
- Red de Administradores FAONG: fortalecimiento de las áreas administrativas de las organizaciones federadas, mediante el abordaje de temas de interés y normativos de actualidad.
- Consejo Directivo Edificio Lucrecio Vélez: participación e incidencia en la toma de decisiones que favorezcan el bien común en el edificio en el que se encuentran ubicados la oficina de la Fundación y el Coworking Mi Centro.

1.3 Coworking Mi Centro

En un año complejo, y a pesar de que la sede debió permanecer cerrada por más de 6 meses, seguimos centrados en nuestra visión de ser un espacio inspirador en el centro de Medellín para la creación y la promoción de alianzas con propósito social que tuvieron un resultado económico de \$20.438.000. Acciones:

- ✓ En el último trimestre del año, con la implementación de los protocolos de bioseguridad, el coworking reabrió sus puertas.
- ✓ El equipo de trabajo se organizó siguiendo los protocolos para mantener abierta la Fundación todos los días de la semana en función de Mi Centro.
- ✓ Se formalizó la firma de un contrato inicial por un año, en modalidad fija con la organización Caribe Afirmativo para el arrendamiento de 3 puestos de trabajo independientes, a partir de noviembre de 2020. De la misma

manera, se dio continuidad al contrato de arrendamiento del espacio usado por la Federación Antioqueña de ONG.

- ✓ Así mismo, se han acercado profesionales en Psicología para hacer uso del consultorio en modalidad flexible.
- ✓ Recuperamos los jardines y la huerta afectados por el confinamiento.
- ✓ Continuamos produciendo y usando el compost a partir de residuos orgánicos.

1.4 Comunicaciones y mercadeo

Con el objetivo de generar un impacto positivo en los diferentes públicos de interés de la Fundación, y aportar a los procesos de la misma a partir de la divulgación, el área de comunicaciones de la FBH ha venido implementado algunas estrategias y contenidos informativos de interés, que han permitido un crecimiento significativo en el desarrollo de las comunicaciones:

- Piezas gráficas enfocadas en los proyectos de la Fundación, donde a través de mensajes cortos, significativos y contextualizados en dichos proyectos, se exponen formas prácticas de abordar estas temáticas en el día a día.
- Blog mensual, con el apoyo del Comité de Familia y las trabajadoras de la FBH, cada mes se presentan diferentes temáticas de ayuda, apoyo y crecimiento a las familias que nos siguen.
- Interacción con el público, buscando responder, dentro de nuestras posibilidades las inquietudes y necesidades que la audiencia expone en nuestras diferentes redes sociales.
- Reactivación de la página web, con el objetivo de generar mayor tráfico a través de contenidos de interés. Así mismo, se han realizado algunas actualizaciones, adaptándola a las necesidades de los diferentes públicos.
- Publicación diaria en las tres principales redes sociales, teniendo en cuenta la alternancia entre cada red social y los horarios picos de audiencia para su publicación.

Luego de la implementación de estas estrategias, hemos logrado aumentar en un 96% el alcance de nuestras publicaciones en redes sociales. Por otro parte, hemos activado de manera paulatina la página web de la fundación, logrando un alcance del 15,9%, y una tasa mensual de visitantes del 27% de los cuales 59% han sido a través de búsqueda orgánica, 35% de manera directa, 3,5% a través de redes sociales y 2,5% a través de otras referencias y páginas de aliados.

Cabe destacar que el 74,5% de nuestra audiencia son mujeres y 22,8% son hombres. El público restante no identifica género. La edad promedio de la audiencia de la FBH está entre los 25 y 44 años de edad.

Por país, contamos con audiencia activa en Colombia, Ecuador, México, Estados Unidos y España. En Colombia, las ciudades con mayor tráfico en nuestros diferentes medios de comunicación son Medellín, Bogotá, Cartagena y Cali.

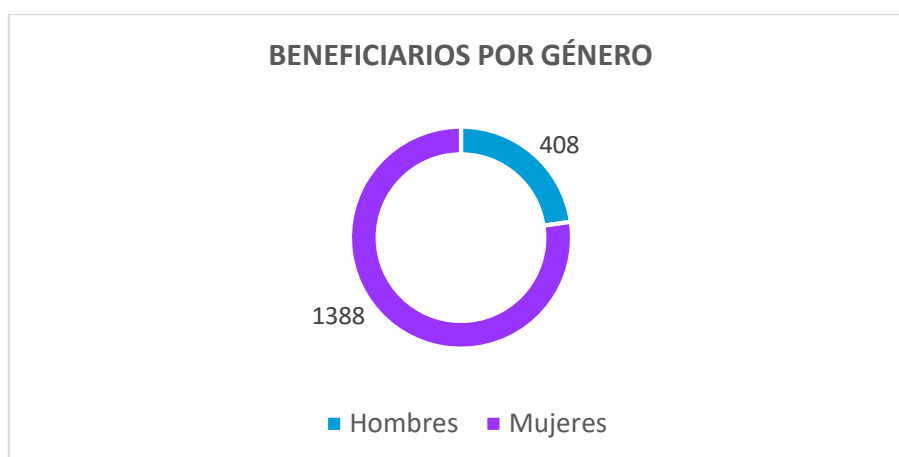
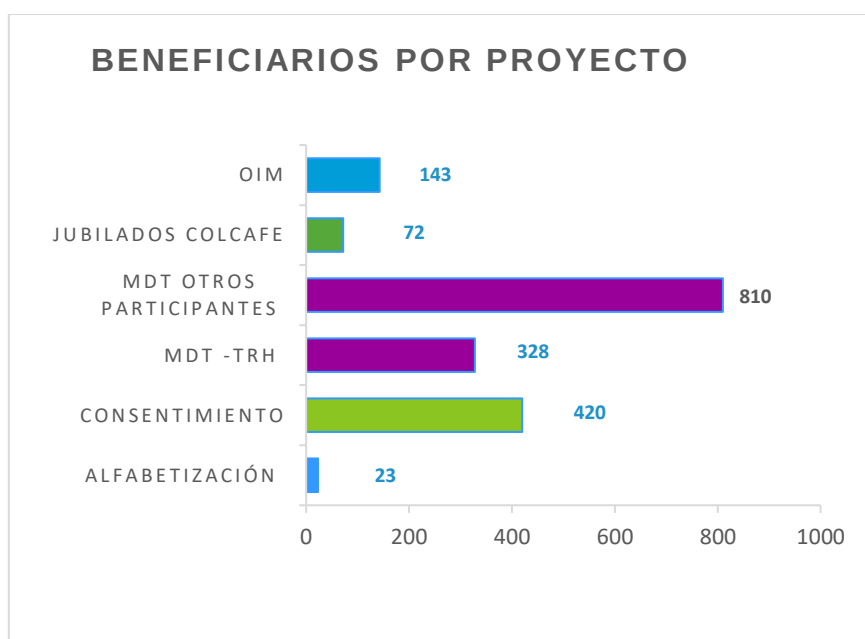
Por otra parte, el área de comunicaciones de la FBH ha apoyado la comunicación interna de la organización e inició acciones de apoyo al mercadeo del coworking a través de piezas gráficas, videos y actualización del portafolio.

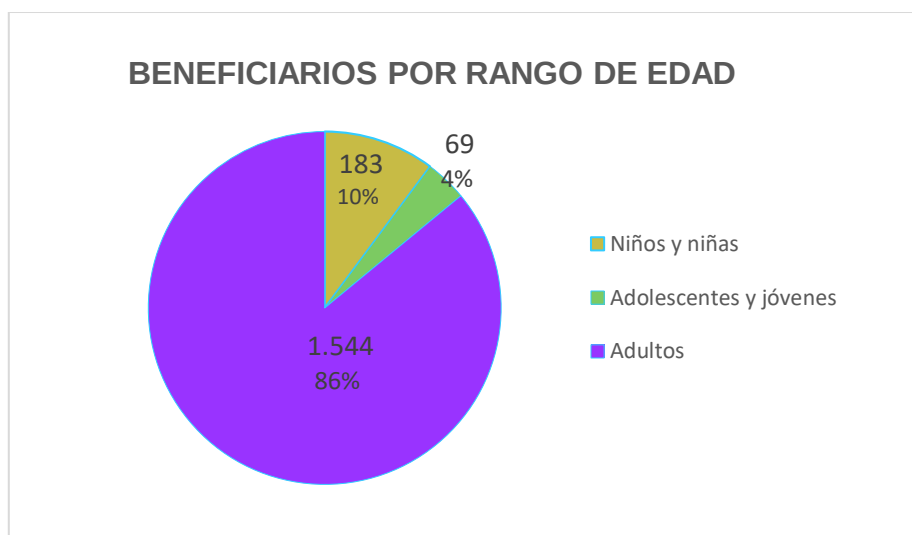
2. GESTIÓN SOCIAL CON LAS FAMILIAS

Los beneficiarios de los proyectos ejecutados e iniciados en el 2020 fueron en total **1.796**, mientras que en el 2019 se impactaron 3.706; esta significativa reducción del 51% parte principalmente del contexto de confinamiento y la no continuidad de algunos proyectos inicialmente planeados, la imposibilidad de llegar a algunos territorios y la desigualdad para el acceso a dispositivos tecnológicos e internet por parte de muchos de los participantes.

Los proyectos que tuvieron mayor reducción de beneficiarios en comparación al 2019 fueron: Alfabetización en la unión temporal entre CENDI y FBH en el año 2019 se había beneficiado a 1.728 personas y no fue posible su continuidad para el 2020, de igual manera en el proyecto de consentimiento se tuvo una reducción significativa pasando de 1.708 en el año 2019 a 420 en el 2020.

Las gráficas siguientes muestran la distribución por proyecto, por género y por edad durante el año 2020:





MUNICIPIOS DE IMPACTO				
ALFABETIZACIÓN	CONSENTIMIENTO	MDT	JUBILADOS	OIM
Medellín	San Juan de Urabá	Medellín	Medellín	Medellín
	El peñol	Envigado		Cartagena
	San Vicente	Apartado		Bogotá
	San Luis	Bogotá		
	Granada	Cartagena		
	Vigía del fuerte	Neiva		

2.1 CON-SENTIMIENTO, SEXUALIDAD BIEN PENSADA (PREVENCIÓN DEL EMBARAZO ADOLESCENTE)

El proyecto Con-Sentimiento permite un impacto amplio y genera aprendizajes significativos en las familias, es rentable financieramente y tiene elementos de sostenibilidad en los territorios, todo lo que lo hace importante para Bien Humano. En el marco de la pandemia por Covid-19 el programa contó con el importante apoyo de Fraternidad Medellín para desarrollar estrategias innovadoras que aportaron al cumplimiento de los indicadores propuestos para esta fase de intervención. Se adaptó el programa a los requerimientos de la virtualidad dando continuidad a la ejecución de las actividades con acompañamiento a la población.

2.1.1 Sobre los beneficiarios

Los beneficiarios fueron en total 420 personas, de las cuales 266 fueron mujeres y 154 hombres. Los adultos sumaron 198, los jóvenes y adolescentes 48, y niños 174. La disminución de beneficiarios se debe especialmente a que el tiempo de ejecución se redujo mientras se ajustaban todas las metodologías y herramientas de intervención. Sobre los beneficiarios vale la pena señalar las siguientes aproximaciones a sus características sociodemográficas:

- ❖ Las familias intervenidas en los seis municipios en un 70% son familias rurales.
- El 73.4% de las familias son nucleares, mientras el 12.7% son familias monoparentales.
- Las familias tienen en gran porcentaje más de dos hijos y en un porcentaje más bajo menos de dos hijos.

Podemos dar cuenta de la dinámica familiar de los 79 docentes, actores muy importantes en Consentimiento; se les realizó una encuesta - al inicio de la cuarentena para indagar las posibles afectaciones a su vida familiar a raíz del confinamiento. A partir de esta encuesta se incorporaron temas al proceso formativo.

- El 78% de los docentes expresaron que son frecuentes los momentos para conversar en familia mientras que el 22% dijo que tienen pocos espacios para conversar en familia; También expresaron en su mayoría que los momentos de conversación familiar son armoniosos.
- El 86% expresa que existen manifestaciones de afecto en su familia, el resto que son pocas las manifestaciones de afecto. Para este grupo de docentes la expresión del afecto está en un rango entre expresivos y muy expresivos.
- En cuanto a las prácticas de crianza, el 58% dice reconocer y estimular las conductas de sus hijos cuando es necesario. El 62% expresan que para mejorar conductas en sus hijos utilizan la reflexión, sin embargo, se detectaron frecuentes prácticas como la amenaza, la cantaleta y el retener lo que les gusta.
- En cuanto al subsistema conyugal, el 60.8% expresa que los momentos para conversar en pareja son frecuentes, además de armoniosos, sin embargo, el 10% expresa que las conversaciones con su pareja son indiferentes.
- Se evidencia un porcentaje muy bajo de relaciones de pareja en las cuales no se expresan el afecto.

2.1.2 Estrategias para adecuar contenidos y metodologías

2.1.2.1 Programas radiales: emitidos en articulación con emisoras locales, fueron una herramienta exitosa para continuar los procesos de formación con la población focalizada (a la cual no podíamos llegar por el confinamiento) y ampliar el alcance a muchas más familias urbanas y rurales. Los programas, que conservaron su enfoque de derechos y el abordaje integral del tema, se constituyeron en una oportunidad para abrir espacios de conversación en las familias en relación a la educación para la sexualidad. Resultó muy interesante la participación motivada y activa de los oyentes, en algunos casos se invitaron funcionarios públicos, que compartieron retos y acciones frente al tema.

Emisora	Municipio	Cobertura	numero de oyentes por programa	numero de programas	total de oyentes
Colombia estereo	San Luis	Doradal, Puerto triunfo, San Carlos, Granada, San Francisco, Argelia, Caracoli, Puerto Salgar, Puerto Boyaca	900	12	10.800
Radio Fenix	El Peñol	Guatapé, Marinilla, Rionegro, Carmen de Viboral, Granada, San Vicente, Concepción, Guarne	8.000	8	64.000
Vigia estereo	Vigia del Fuerte	70% del municipio y el 30% de Bojaya	2.500	12	30.000
Coral estereo	San Juan de Uraba	Arboletes	3.000	11	33.000
					137.800

2.1.2.2 **Campaña educativa:** consta de dos componentes

- ❖ **"Hablemos de Sexualidad en Casa"** que llega a los niños y niñas, padres de familia y docentes con información a través de WhatsApp, para reforzar temas vistos en 2019 y aportar nuevos conocimientos.
- ❖ **"Nos vemos en Casa":** luego de recibir el material y analizarlo en familia, reciben video llamadas por parte de las profesionales de Bien Humano para aclarar dudas y fortalecer el tema. Algunas actividades intencionadas para la interacción con y en las familias fueron la historia del nombre de los niños y niñas, construcción de la línea de tiempo familiar y videos generados por los niños con apoyo de sus familias.

Destacamos que la estrategia motivó conversaciones familiares con argumentos y mayor confianza; permitió un acercamiento más personalizado con los niños y sus familias, se aportaron pautas de crianza y alternativas a situaciones particulares. Además, las piezas fueron compartidas con otros integrantes de la familia, vecinos, amigos logrando ampliar el alcance de la información.

2.1.2.3 **Cursos cortos de sexualidad:** ante la exigencia de usar la virtualidad para el entrenamiento y formación de los docentes, se construyó un curso corto de sexualidad con cuatro módulos de contenidos usando el *Classroom* (herramienta educativa de Google online). En 2019 este entrenamiento se pudo hacer de manera presencial. Esta estrategia permitió:

- Ampliar la participación de docentes frente al proceso presencial.
- La estrategia no solo brindó nuevos conocimientos en el tema de educación integral para la sexualidad y la forma de llevarlo al aula, sino que desarrolló habilidades para el uso del Classroom y construcción de actividades lúdico pedagógicas en Educaplay, como una posibilidad para trabajar virtualmente con sus estudiantes.

En la semana de la prevención del embarazo adolescente, el programa Consentimiento tuvo invitaciones de Orito (Putumayo) y Arboletes (Santander), a participar

en eventos virtuales dirigidos al empoderamiento de los derechos sexuales y reproductivos por parte de los jóvenes y adolescentes. Total: 320 participantes

2.1.3 Resultados de la intervención

A partir de los testimonios de los docentes se evidencia que el proyecto les ayuda a despejar dudas, a superar tabúes y adquieren conocimientos que no solo les sirven para su rol como maestros sino como padres de familia y pareja. El 90% evidencian dominio del tema por parte de las profesionales psicosociales que imparten el curso

Por su parte los padres de familia valoran cómo el programa les ayuda a superar el miedo de abordar el tema con los hijos, abriendo canales de comunicación a partir del conocimiento veraz y de aprender a tocar los temas con naturalidad.

Los niños opinan que el programa les permite aprender sobre sus cuerpos, su identidad, sus emociones, habilidades y han ayudado a sus padres a hablar del tema sin miedos.

2.1.4 Aprendizajes generales del programa

- ✓ Trabajar en la virtualidad pone de manifiesto las dificultades de conectividad que tiene el país, afectando a las comunidades educativas; además la falta de dispositivos tecnológicos adecuados por parte de los beneficiarios del programa o el desconocimiento de su uso, afectan estos procesos de formación.
- ✓ Las estrategias implementadas mostraron utilidad y fueron bien evaluadas.
- ✓ Los programas radiales permitieron expandir el alcance de Con-sentimiento a municipios y poblaciones que nunca habían tenido este acercamiento al tema.
- ✓ Por medio de esta estrategia abordamos con información veraz, técnica y científica, en lenguaje comprensible y cercano, a padres de familia, cuidadores, docentes, adolescentes, jóvenes y niños, población rural y urbana.
- ✓ Todos los beneficiarios se mostraron interesados en el contenido educativo suministrado, que facilita el acercamiento al tema y la comunicación intergeneracional.
- ✓ Validamos que los temas desarrollados son una necesidad latente y manifiesta en la población.

2.2 DIGNIFICACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO

Dado que las labores de cuidado y trabajo doméstico son esenciales en el desarrollo humano, familiar y social, la Fundación Bien Humano, aporta desde hace 6 años a visibilizar y posicionar el trabajo doméstico remunerado como un asunto de derechos para las mujeres que lo realizan y de equidad social dada la precarización, informalidad y falta de valoración de este oficio. En 2020 se continuaron dos proyectos que venían de 2019, contando con UTRASD, Unión de trabajadoras afrocolombianas del servicio doméstico, como aliadas y beneficiarias principales.

Para ambos proyectos se toma en cuenta el concepto de Trabajo Decente definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como un “trabajo adecuadamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad, equidad y seguridad, capaz de garantizar una vida digna”. En la Fundación, comprendemos y reafirmamos que el

trabajo decente es una condición fundamental para superar la pobreza, reducir las desigualdades sociales, garantizar la gobernabilidad democrática y el desarrollo sostenible. El elemento central del concepto de trabajo decente es la igualdad de oportunidades y de trato y el combate a todas las formas de discriminación, especialmente de clase, género, raza/etnia y generacional.

Nombre del proyecto	Objetivo	Componentes
“Mujeres, Dignidad y Trabajo”² 1138 beneficiarias 2020	Contribuir a mejorar la situación de las trabajadoras remuneradas del hogar con la oportunidad de profesionalizar sus servicios y fortalecer su autonomía organizativa a través de un negocio social que les permita conseguir sostenibilidad económica e incidencia política a nivel local, nacional y regional	Formación en derechos y profesionalización del oficio. Negocio social /agencia de empleo. Campaña de comunicaciones Investigación y gestión del conocimiento
“Trabajadoras Domésticas Afrocolombianas, protagonistas de sus derechos y agentes de cambio Fase II” 143 beneficiarias 2020	Consolidar de manera definitiva las capacidades del sindicato UTRASD y de la junta directiva, en materia organizativa, sindical, administrativa y legal.	Formación académica de lideresas de la junta directiva. Formación de formadoras en enfoques de género y étnico/racial. Gestión administrativa, de proyectos y recursos

2.2.1 Sobre las beneficiarias

Aproximaciones a las características sociodemográficas

- Según los diferentes estudios y escuelas de formación, se evidencia que, en términos de rango de edad, el 85,5% de las TRH son adultas (30-70) y el 14,5% jóvenes (18-29).
- En cuanto a pareja afectiva, el 38,8% manifiestan tener pareja, y el 61,2% no (CAP, 2020).
- Estado civil: casadas 4,7%; solteras 51%; separadas 22,5%; unión libre 17,5% y viudas 6,3%.
- Las mujeres TRH residen en viviendas de estrato 1 un 44,7% y estrato 2 un 53,3%.
- Sobre la cantidad de hijos que las TRH han tenido, el 89,41 % manifestó tener uno o más hijos y el 10,59 % señaló no tener ninguno. Sobre el número de hijos, la mayoría de las encuestadas, el 89,41 %, dijo tener hijos. El 69,41 % tiene entre 1 y 3 hijos, seguido del 17,65% que señala tener entre 4 y 6 hijos y solamente el 2,35 % precisó tener más de seis hijos. (CAP, 2020).
- En un estudio más pequeño al grupo de socias fundadoras del Negocio Social, se evidenció que tanto la familia extensa como la monoparental representan un porcentaje de 44,4%. Otras tipologías representan un valor de 22,3%.

² Mujeres, Dignidad y Trabajo impacta los países de Ecuador, Brasil y Colombia. Los socios locales son la Fundación Bien Humano-Colombia; Themis-Brasil y CARE-Ecuador; las organizaciones de trabajadoras domésticas UTRASD (Colombia), FENALTRAHO (Brasil) y UNTHA (Ecuador); es coordinado regionalmente desde CARE LAC (programa Iguales Valores, Iguales Derechos-IGS).

Finalmente, la familia mixta compleja representa un valor de 11,1% y la familia nuclear representan un valor de 5,6% cada una. (Salgado, 2020)

2.2.2 Actividades intencionadas para las familias

51 familias fueron beneficiadas directamente con actividades de fortalecimiento:

- ❖ Talleres familiares sobre sexualidad, proyecto de vida y buen trato. Con apoyo didáctico de la cartilla familia siglo XXI
- ❖ Acompañamiento sociofamiliar y motivacional para promover la participación en las acciones desarrolladas y prevenir la deserción
- ❖ Consultas con terapeutas a nivel individual y familiar
- ❖ Acompañamiento de los integrantes de las familias para garantizar el adecuado uso de dispositivos móviles o de cómputo a fin de lograr la conectividad a los espacios de interacción virtual
- ❖ Ejercicios de réplica de los conocimientos adquiridos por las mujeres hacia sus familias y otras redes de apoyo primarias.
- ❖ Convocatoria abierta a la sociedad civil y familiares de las TRH a participar de los espacios de foros y Facebook live, en los que se abordaban temas concernientes al trabajo digno, economía el cuidado, prevención del covid-19 y realidades de las TRH.
- ❖ Mercados y recursos económicos para 75 familias

Algunas consideraciones sobre el impacto de las actividades en las familias

- El enfoque y componentes en cada proyecto, permitieron ver de otra manera la familia, y los seres con los que comparten a diario no sólo el mismo espacio sino también experiencias: “Me ha servido mucho en mi familia, porque le enseñan cosas que uno las tiene a la mano y no las valora, cosas que uno siente que se pierden uno siente que las está recuperando.” (Pérez, S. 2020).
- En el marco de las realidades del Covid-19, las TRH se han visto enfrentadas a momentos de transición donde la familia se reintegra y vuelve a convivir en esos espacios del día a día reinventando las dinámicas de la familia, entendiendo que, si bien el factor económico es muy influyente, hace parte de las decisiones en conjunto el establecer reglas claras y límites sanos para lograr la armonía dentro de las dinámicas familiares. Así, los espacios que antes eran fuera de la unidad familiar como el colegio, el trabajo, la universidad y el ocio se restringen; cambian la manera de relacionamiento y permiten ahondar en cada uno de los integrantes y conocerse mejor.
- Expresiones como “ver a mi familia diferente” o “tratar con más paciencia” fueron comunes en las entrevistas, ellas evidencian un cambio de perspectiva frente al otro y la otra, aceptación de particularidades con quienes conviven y la cercanía en las relaciones entre los miembros de la familia, el aumento de la confianza, corresponsabilidad afectiva y generación de mayor cantidad de espacios de uso de tiempo de calidad en familia como consecuencia de la pandemia y los aprendizajes abordados en los espacios de formación permiten entrever la construcción de cercanías afectivas entre madre e hijos/as, hermanos/as y nietos/as.
- Es importante reconocer los avances en la comunicación respetuosa, pues en algunos espacios de conflictividad, anteriores y actuales en algunos casos, la comunicación, el respeto por la opinión del otro/a no tenía un lugar reconocido y podía manifestarse a partir de violencia física. Sin embargo, han manifestado

conocer y aplicar técnicas de crianza respetuosas para darle paso al libre desarrollo de la personalidad y crear sentido de pertenencia con el espacio y diálogo abierto con los otros miembros de la familia, además de las muestras de amor que se reflejan no solo en actos de servicio y tiempo de calidad como se ha expresado antes, sino también en apapachos o manifestaciones físicas como besos, abrazos y caricias, palabras de afirmación y apoyo y regalos.

- Es importante resaltar que, en el discurso de la mayoría de las mujeres entrevistadas, manifiestan un sentimiento cercano con las mujeres que las acompañan en estos procesos de formación, pues el apoyo emocional y económico que se ha recibido en situaciones de tristeza y agobio derivadas de la pandemia significó en ellas un canal para sobrellevar las preocupaciones, resaltando también las oportunidades que se dan en el proyecto de apoyo psicosocial a las TRH participantes.
- El proceso de profesionalización ha permitido la participación activa, establecimiento de debates y aportes derivados de la experiencia de todas las mujeres TRH, además de permitirle a una de ellas ser formadora, así como lo expresa Claribed, presidenta del sindicato UTRASD: “mis hijos se entusiasman cuando me ven dictando la clase, mi hijo pequeño me ayuda con la conectividad, y ellos lo ven como un asunto de que su mamá se supera”. Por otro lado, se ha evidenciado el apoyo por parte de algunos de los hijos/as de las mujeres participantes, pues hay un intercambio de conocimientos, especialmente en la construcción del negocio social donde se desarrollan diversas temáticas de administración y gestión de recursos.

2.2.3 Proyecto Mujeres, Dignidad y Trabajo

El carácter regional de esta iniciativa ha permitido impulsar intercambios de aprendizajes y experiencias en los tres países que hacemos parte, fortaleciendo alianzas con organizaciones a nivel nacional y regional. Las acciones emprendidas reafirman que las trabajadoras domésticas de Brasil, Colombia y Ecuador enfrentan situaciones evidentes de desigualdad, exclusión y opresión, pese a los avances en los marcos legales aún no disfrutan del pleno ejercicio de sus derechos.

La evaluación del primer período del proyecto (enero 2019-julio 2020) nos ubicó en un 91% de cumplimiento técnico. Las metas alcanzadas durante 2020 por líneas de acción fueron las siguientes:

- a) Escuela de Formación: a diciembre de 2020 se certificaron 136 mujeres de Medellín en el diplomado de profesionalización ofrecido por CESDE. En derechos humanos y laborales fueron formadas por la Escuela nacional Sindical 196 mujeres de Medellín, Envigado, Cartagena, Neiva, Apartado y Bogotá. Ambos procesos cuentan con estrategia de formación virtual debido al contexto. Además, se inició con 25 mujeres socias implementadoras del negocio social (agencia de empleo de UTRASD) un proceso de formación en Gestión Administrativa y Financiera.
- b) Estudio de Mercado para la agencia de empleo: se elaboró la estructura y contextualización de mercado de servicios domésticos junto a la construcción de un portafolio de servicios validado; en su construcción se contó con 238 participantes entre hogares, empresas, empleadores, actores estratégicos y TRH.

- c) Modelo y plan de negocios de la agencia de empleo: se elaboró con la participación de 30 mujeres de UTRASD.
- d) Campaña de Comunicaciones: Diseño e implementación de la campaña “La Dignidad Comienza por Casa” que ha tenido acciones de visualización permanente en redes sociales, medios de comunicaciones, piezas infográficas, movilizaciones, serie radial de podcasts y videos informativos, con un alcance de beneficiarios indirectos/ alcance en redes sociales: 29.794 y en medios de comunicación: 1’826.900. En el marco de esta campaña se han realizado acciones con participantes de Cartagena, Neiva, Apartado, Bogotá y Medellín. La campaña de comunicaciones tiene como imagen principal los rostros y voces de las mujeres trabajadoras domésticas dignificando su labor, dando valor a sus historias de vida, sensibilizando a empleadores y sociedad civil respecto sobre el ser humano y la familia que hay detrás de cada trabajadora doméstica, informando sobre sus derechos velando por mejorar las condiciones humanas, familiares y laborales. Se realizó una mini campaña por el COVID-19 visibilizando las realidades de las TRH en el contexto de pandemia. Intencionado la importancia del trabajo doméstico, promoviendo el trabajo digno (remuneración y buen trato) y brindando información sobre los protocolos de bioseguridad.
- e) Estudio Convenio 189 de la OIT sobre trabajo doméstico digno: se levantó el estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Colombia y se elaboraron propuestas de incidencia para el cumplimiento del convenio 189 en el marco de políticas públicas locales o regionales. Se contó con la participación de 416 personas.
- f) Espacios de foros: con otras organizaciones se realizó la encuesta sobre Trabajo Doméstico en pandemia que se socializó vía Facebook Live. Otros: Foro Facebook Live reactivación y formalización laboral; Foro: Sistema de cuidado; Conversatorio en Facebook live, sobre realidades del trabajo doméstico en Colombia; Foro: socialización de resultados del estudio CAP; Foro para empleadores.
- g) Alianzas y acciones conjuntas con la Mesa Tripartita de trabajo doméstico, Mesa de economía del cuidado de Antioquia, Gobernación de Antioquia, Secretaría de las mujeres, la caja de compensación familiar Comfama, Symplifica, Escuela Nacional sindical, Cesde, Microempresas de Colombia, Universidad Pontificia Bolivariana, consultores especializados y miembros de la sociedad civil.
- h) Seguimiento a 3 historias de vida por medio de videos profesionales.

Este proyecto cuenta con un riguroso sistema de monitoreo y evaluación en espiral de mejora continua (planear, hacer, verificar y actuar - PHAVA) con aplicación de formatos, reuniones permanentes nacionales y regionales, auditoría externa con énfasis financiero, visitas de campo, retroalimentación entre los actores a nivel local y regional. Este sistema ha aprendido significativo en el desarrollo del proyecto y en general un insumo importante para la gestión de proyectos de la fundación.

2.2.4 Trabajadoras Domésticas Afrocolombianas, protagonistas de sus derechos y agentes de cambio Fase II

Este proyecto desarrolló acciones en Medellín, Bogotá y Cartagena y contó con la coordinación de la profesora María Edith Morales, trabajadora social, doctora en Administración vinculada a la Universidad de Antioquia. Dentro de los principales logros obtenidos se puede destacar:

- a) UTRASD se encuentra habilitada administrativa y legalmente como organización para la contratación con cooperantes, cuenta con un plan estratégico claro para los próximos cinco años; las lideresas cuentan con habilidades administrativas y contables, para orientar los rumbos de la organización.
- b) Las lideresas han fortalecido sus habilidades de liderazgo y están formadas como formadoras; han comenzado a liderar procesos de formación con otras mujeres de la base sindical.
- c) Han fortalecido el uso de herramientas comunicacionales tanto que han logrado continuar con los procesos sindicales y de incidencia a pesar de la pandemia, apoyadas en el uso de herramientas Tic.
- d) Gracias a la formación y a los ejercicios prácticos, en donde las lideresas ponían en práctica lo aprendido en la organización, se logró elaborar documentos básicos para el funcionamiento de UTRASD. En esa línea hoy cuentan con: modelos de contrato, planes de trabajo, formatos de cartas, de protocolos, de registro de asistencia, planillas de entrega de apoyos. De igual forma, se actualizó la base de datos nacional de las afiliadas, los archivos electrónicos y físicos de la organización, se sistematizaron actas de reuniones, se recuperaron las memorias de encuentros en los que ha participado la organización.
- e) Las lideresas gestionaron recursos económicos por un valor de 37.000.000 millones de pesos para el apoyo a sus asociadas durante la emergencia que ha traído el Covid-19.
- f) La organización ha crecido en sus procesos de incidencia política y visibilidad del gremio en la lucha por los derechos humanos y laborales, y en contra de la discriminación por motivos de raza y género. Evidencia de ello todos los eventos a los que son invitadas a participar, así como su presencia en redes y medios.
- g) Las lideresas y sus familias participaron con compromiso en espacios de reflexión y formación en temas de derechos sexuales y reproductivos; y proyecto de vida y buen trato, que incidieron en el mejoramiento de las dinámicas internas de las familias y la valoración de la labor desarrollada por las trabajadoras remuneradas del hogar. Poniendo en práctica pautas relacionales que permiten el mejoramiento de la convivencia. Estos espacios se iniciaron de forma presencial y se siguieron virtuales (para lo que fue necesario hacer diagnóstico de necesidades, brindar apoyo técnico para enseñar el uso de las plataformas digitales y hacer recargas a celular a fin de garantizar la conectividad)

2.2.5 Aspectos generales a resaltar

La crisis que generó la pandemia por el Covid-19, representó un reto para la Fundación Bien Humano y para UTRASD, en la medida en que fue necesario buscar estrategias para continuar de forma virtual con las actividades planeadas en el marco del proyecto, las cuales permitieron el cumplimiento con todos los compromisos adquiridos; estas fueron:

- h) Entrega en los lugares de vivienda de las lideresas los equipos de cómputo y de oficina para garantizar los medios de trabajo.
- i) Se capacitó a las lideresas en el uso de plataformas meet y zoom, para realizar los encuentros, reuniones y relacionamiento con otras organizaciones.
- j) Se gestionó el pago de conectividad, para garantizar el internet en cada hogar. Esto acompañado con la asignación de practicantes de Trabajo Social, que de forma permanente e individualizada apoyaron labores virtuales de estudio y trabajo.
- k) Se ofreció apoyo psicológico y terapia de familia para fortalecimiento de las lideresas y su grupo familiar, que resultó mucho más necesario luego de la llegada de la pandemia.
- l) Con la Federación de ONG y Antioquia Presente se gestionaron mercados para 75 mujeres y sus familias, y con CARE recursos por COP 2.755.000 para estas mujeres.

Es notorio el empoderamiento que han logrado las mujeres TRH que participan de los procesos de formación frente a sus derechos humanos y laborales; y el fortalecimiento de la junta directiva de UTRASD gracias al acompañamiento recibido.

Es totalmente vigente el trabajo que hacemos por incidir en un cambio cultural, de mentalidad frente al trabajo doméstico; sensibilizar para fortalecer vínculos, desde los derechos humanos y laborales, entre empleadores/as y trabajadoras domésticas. Aunque es un proceso lento hay muchas personas interesadas en el tema como lo vemos en la campaña de comunicaciones.

Las acciones de incidencia frente al gobierno nos han mostrado su desinterés por los temas sociales y en particular por las mujeres que desempeñan en labores del hogar. Ante la pandemia la desprotección ha sido notable. Por ellos las acciones de incidencia se deben fortalecer.

Los espacios de formación, se han convertido en grupos de apoyo que les permite adquirir conocimiento, compartir experiencias con pares e iniciar la resolución de aspectos laborales y personales; son espacios donde se sienten reconocidas y valoradas, que les permiten tener mejor actitud y estar emocionalmente más equilibradas, todo lo cual influye en las formas de interacción familiar.

2.3 ALFABETIZACIÓN DE ADULTOS

Este proyecto venía en desarrollo desde el año 2019 con el aporte económico de las fundaciones Cami, y Proliteracy, ofreciendo alfabetización digital a dos grupos, el primero de 12 recicladores pertenecientes a Arrecicar y el segundo de 11 empleadas

domésticas. Para un total de 23 personas. Todos los participantes son mayores de edad con edades que oscilan entre los 23 y los 65 años. Pertenecen a los estratos socioeconómicos 1 y 2, algunas de estas personas proceden del conflicto armado en sus regiones por lo que además de vivir un proceso de desplazamiento forzoso han vivido proceso de segregación social

Teniendo en cuenta la contingencia que se presenta por la pandemia mundial ocasionada por el COVID 19, se interrumpe el proceso a partir del 15 de marzo de 2020.

Algunas consideraciones sobre el impacto de las actividades en las familias:

- Otros conocimientos en manejo de las TIC y la alfabetización digital significan un espacio de aprendizaje en la familia, pues algunas manifiestan apoyarse en los y las jóvenes de las familias para reforzar conocimientos en el uso de las tecnologías y de esta manera fortalecer su autoestima: “lo relaciono mucho, yo aprendí mucho a valorarme y valorar a mis hijos, mejorar la autoestima, darles mucho amor”.
- “Cada clase me ha traído aprendizajes nuevos que me han permitido reconocer la importancia de mis ideas y proyectos.”
- Las clases le han permitido reconocer la importancia de los conocimientos y como sirven para mejorar la condición de vida
- En el contexto de pandemia los conocimientos adquiridos durante el curso les brindo la posibilidad de ampliar los canales comunicación y distracción con sus familiares y amigos, cercanos o distantes, a través de la web, sin tanto miedo y con apertura
- Los participantes exponían que se sentían apoyados por su familia, que los motivaba a seguir estudiando y en casa a realizar actividades de aprendizaje autónomo (tareas) conjuntamente

Aspectos a destacar:

- Se tuvo como sede principal la sede de la Fundación Bien Humano. Es un lugar central de fácil acceso, referente y un punto de encuentro significativo para la población, quien además se caracterizó por el buen uso a los equipos y por el respeto. Durante el desarrollo de las clases personas contaron con refrigerio y un aporte para transporte para cada sesión, promoviendo la no deserción y condiciones las necesarias a nivel alimenticio para la educación durante las clases.
- Las sesiones permitieron que los participantes fortalecieran las habilidades cognitivas, motrices y digitales, estas últimas orientadas a la comprensión y manejo de las diferentes herramientas que ofrecen la computación y el internet. Las actividades propuestas han permitido una contextualización de los contenidos, propiciando aprendizajes significativos en los participantes, ya que relacionan y aplican lo aprendido al oficio y a la vida cotidiana.

2.4 FORMACIÓN PARA JUBILADOS

Proceso empresarial que contó con el apoyo de Colcafé y que benefició a 72 adultos (jubilados): 29 mujeres y 43 hombres. Se realizó el primer encuentro el 25 de febrero donde se realizó el diagnóstico rápido participativo y se motivó para realizar el proceso. Lastimosamente es una población vulnerable a la pandemia y que por su edad no tienen habilidades ofimáticas que permitieran continuar con el proceso a partir del mes de abril.

2.5 INVESTIGACIÓN

- Foro para socializar la investigación ORGANIZACIÓN SOCIAL DEL CUIDADO DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES EN COLOMBIA. Participación de las profesoras Yolanda Puyana y Margarita Moreno.
- Estudio CAP: “Estudio de conocimientos, actitudes y prácticas (CAPs) presentes en la sociedad civil en cuanto a la valoración de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar (TRH), en su labor”.
Productos: un informe Técnico y una cartilla didáctica
- Estudio C189 Actualización del estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Colombia y propuestas de incidencia para el cumplimiento del convenio 189 en el marco de políticas públicas locales o regionales.
Productos: una publicación digital del informe técnico, una publicación digital del resumen ejecutivo y video con algunos resultados importantes.
- Practicante de Trabajo social: Impacto socio familiar y laboral de la escuela de profesionalización y del negocio social en las trabajadoras remuneradas del hogar pertenecientes a UTRASD y al proyecto MDT

2.6 EL COMITÉ DE FAMILIA

El comité de familia se crea en 1975, después de una reunión con la Junta Directiva, fue el primer comité constituido en la FBH. Durante el 2020 se realizaron reuniones virtuales cada 2 meses para un total de 6 encuentros. El comité brinda desde la gestión del conocimiento, acompaña, asesora y da línea en temas puntuales que tienen que ver con conservar la línea misional de familia en los proyectos, contenidos, metodologías y procesos de intervención con la población.

Los principales aportes del comité a la fundación durante el 2020 fueron:

- Propuestas y ajustes a las metodologías para el desarrollo de los proyectos en contextos remotos y/o de forma virtual
- Constante actualización académica sobre temas de familia y metodologías de trabajo en campo
- Generación de contactos y alianzas con personas y entidades estratégicas para la fundación.
- Visualización de nuevas oportunidades y trabajo articulado para su realización

- Conceptualización sobre temas relacionados a familia y sociedad
- Se enriqueció la discusión y reflexión para la toma de decisiones en aspectos relacionados a la parte técnica de los proyectos.
 - Generación de conocimiento (artículos) que fueron publicados en la página web y redes sociales de la fundación.

3. GESTIÓN DE APOYO

3.1 Administración y Finanzas

Los proyectos ejecutados en la Fundación durante el año 2020 arrojaron ingresos operacionales de \$1.099.182.879 presentando un incremento del 34% frente al año anterior, lo cual es positivo pues debido a la pandemia por Covid-19 hubo que implementar en marzo ajustes al presupuesto, con reducción de ingresos y gastos.

Es importante destacar que, de dichos ingresos, el 71% corresponden a proyectos asociados con la dignificación del trabajo doméstico, seguidos de los proyectos relacionados con la prevención del embarazo en adolescentes con un 27% de participación.

De otro lado, la Fundación alcanzó ingresos no operacionales por \$77.911.929, en los que destacamos los frutos iniciales del Coworking Mi Centro que aún en un año complejo tuvo ingresos por \$20.438.000.

Desde el punto de vista de las inversiones, la Fundación mantuvo su portafolio en un perfil conservador, ante el escenario de incertidumbre de la economía mundial, el cual se ve reflejado en el concepto de intereses que tuvo una disminución del 51% frente al año anterior.

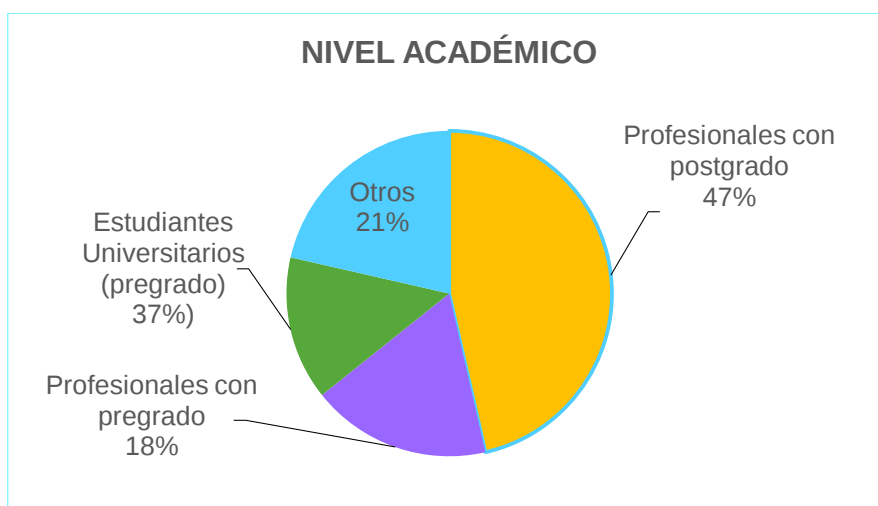
En este sentido, el acompañamiento del Comité Financiero fue esencial en el análisis del comportamiento de las inversiones y la proyección de la economía en un año de pandemia como consecuencia de la crisis económica por el Covid-19.

Así, para 2020 los ingresos totales de la Fundación fueron de \$1.177.094.808 y sus excedentes antes de impuestos de \$53.971.644.

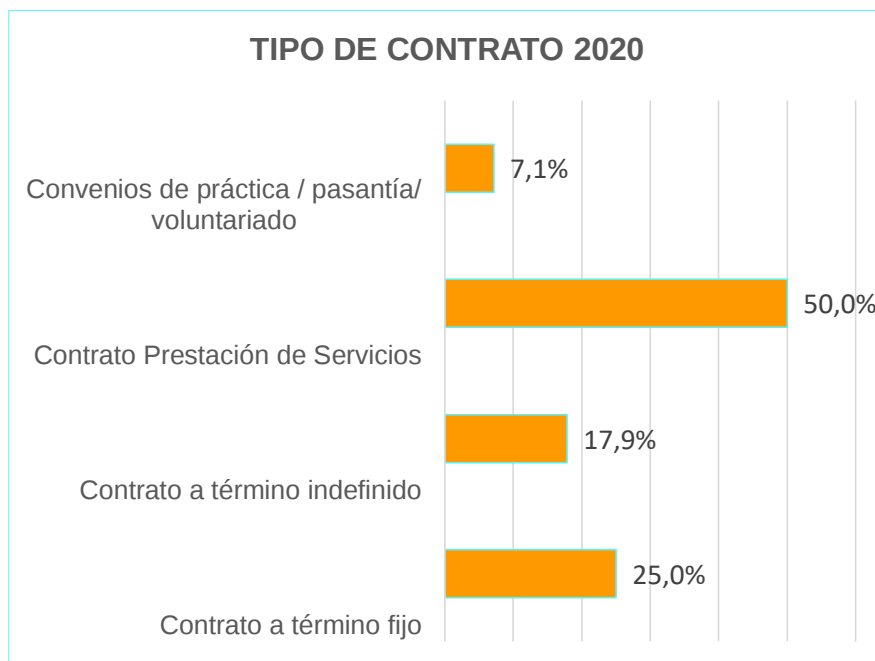
3.2 Talento Humano

Durante este año el equipo de trabajo de la Fundación estuvo conformado por 28 personas que desde su experiencia y formación se identificaron con los valores institucionales aportando su conocimiento, su compromiso y su sentido de pertenencia en el desarrollo la misión de la organización.

Según su nivel académico, se presenta la composición del equipo:



El 50% del equipo tuvo una relación contractual mediante prestación de servicios especialmente para la ejecución de proyectos de la gestión social, el 43% mediante contrato laboral y el 7% restante, mediante convenios de práctica (áreas de Trabajo Social y Psicología), según se presenta en la gráfica:



Durante el año 2020, la Fundación dio continuidad a la totalidad de los contratos del equipo de trabajo, al igual que implementó estrategias que permitieron responder al desarrollo de las actividades según las necesidades organizacionales y a las condiciones de los ajustes presupuestales del año, así:

- Se contrató la comunicadora por productos mediante prestación de servicios.
- La directora ejecutiva continuó desarrollando las responsabilidades de su cargo, al igual que las de la coordinación de la gestión social.
- A partir del trabajo desde la virtualidad, la secretaria brindó apoyo administrativo a la Coordinación, sin recurrir a contratación externa para este fin.

Adicional, la Fundación contó con el apoyo de empresas como:

- Psico Citivas para los temas del Sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST-
- CAI Contable y Jurídico: contabilidad
- Abako's: Revisoría Fiscal.

Desde el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo -SGSST- se hizo énfasis en el bienestar integral del equipo, con las siguientes acciones:

- ✓ Identificación de síntomas que produce el estrés laboral:
 - El 63% manifestaron presentar algún tipo de síntoma físico, siendo el dolor de cabeza el más notorio
 - Modificación de hábitos como la dificultad para conciliar el sueño e incremento de la ingesta de alimentos.
- ✓ Se diseñaron e implementaron los protocolos de bioseguridad

- ✓ Se dotaron, tanto la sede como las personas, con los elementos de bioseguridad necesarios.
- ✓ Adecuación de los lugares de vivienda con equipos de cómputo, sillas y conectividad adecuada.
- ✓ Implementación de pausas activas.
- ✓ Seguimiento personal y laboral a cada profesional para asegurar el bienestar emocional y equilibrio frente al trabajo.

En este sentido, fue necesario emprender un proceso de acompañamiento y capacitación para el equipo humano para realizar los ajustes metodológicos requeridos en los proyectos y para ganar eficiencia en el trabajo en modalidad virtual.

El equipo recibió 732 horas de formación entre otorgadas por FBH y en tiempo autónomo, el cual incluyó:

- Capacitación tecnológica: herramientas digitales para el trabajo virtual; gestión documental en la nube organizada y segura
- Herramientas Web para la enseñanza virtual
- Cooperación internacional
- Desarrollo de competencias organizacionales
- Participación en espacios de formación interinstitucionales
- Formación complementaria en temáticas orientadas a la prevención de la afectación de la salud mental en el contexto actual

La inversión en procesos de formación y entrenamiento fue de COP \$5.567.750

La Fundación cuenta con un Comité de convivencia enfocado a la prevención del acoso laboral de acuerdo la Ley 1010 de 2006 y promover un buen ambiente de trabajo. Adicional, participa de la brigada de emergencias del edificio Lucrecio Vélez, en el que la Fundación tiene su sede administrativa.

Desde la participación en el Fondo de Empleados de las ONG -FEDONG-, 4 empleadas se beneficiaron promoviendo así el hábito del ahorro y ofreciendo una buena alternativa para la financiación de necesidades personales o familiares.

3.3 Gestión por procesos

Frente a los procesos se actualizó la documentación de los siguientes manuales:

- Manual para adquisición de bienes y servicios
- Manual de finanzas
- Manual de facturación
- Manual de cartera
- Manual de gestión de recursos
- Manual de caja menor
- Manual de activos fijos.

Así mismo se cumplió con la gestión para la permanencia en el Régimen Tributario Especial y se atendió el proceso de auditoría administrativa y financiera al proyecto Mujeres Dignidad y Trabajo otorgando un concepto satisfactorio y adecuado cumplimiento de las políticas de control interno establecidas.

CONCLUSIONES DE 2020

- 2020 fue un año que retó a cada uno de los integrantes de la Fundación, a la Junta Directiva, a los grupos internos y comités, a adaptarnos a nuevas modalidades de interacción y de trabajo. Todas y todos mostramos gran capacidad de adaptación y positivismo fundamentales para haber culminado el año con buenos resultados técnicos y económicos.
- El desarrollo de proyectos en medio de la incertidumbre permitió afianzar lazos de solidaridad y confianza con nuestros usuarios y cooperantes. Fue una oportunidad para fortalecer el trabajo en equipo y elevar el sentido de pertenencia hacia nuestra organización. El papel de la Junta Directiva y los comités fue esencial para avanzar con seguridad en este contexto tan retador.
- La capacidad de reacción fue esencial para reajustar lo inicialmente planeado, acompañado de la flexibilidad para adaptarse a las nuevas circunstancias y la creatividad de las profesionales para lograr incorporar rápidamente nuevos conocimientos y el desarrollo de nuevas competencias para hacer el cambio con calidad, de la presencialidad a la virtualidad.
- Encontramos oportunidades para desarrollar ideas innovadoras que podemos seguir implementando para ampliar el alcance de nuestra intervención. La adaptación de todas las metodologías a la virtualidad y los sistemas de evaluación y monitoreo que hacen parte del proyecto MDT deja como resultado insumos valiosos para la gestión de la organización.
- Se ha ratificado que los temas relacionados con el cuidado y el trabajo doméstico en el hogar son centrales en la vida de las familias; continuar trabajando en esta línea tiene sentido para la Fundación por su incidencia en el bienestar de las familias y por el aporte directo a la reivindicación de los derechos humanos, familiares y laborales de las mujeres que lo ejercen.

RETOS PARA 2021

- Abrir nuevos campos de cooperación internacional, fortalecer las alianzas de cara a la contratación con el sector público y privado. Dar continuidad y ampliar el alcance de los proyectos más representativos.
- Cumplir las metas de venta del coworking contando con una estructura interna administrativa adecuada y con apoyo en herramientas de mercadeo.
- Seguirnos fortaleciendo académicamente como organización especializada en conocer y acompañar a las FAMILIAS. En este sentido, fortalecer la investigación y sistematización de experiencias relativas a los proyectos.
- Continuar con una activa participación e interacción en espacios público-privados desde donde aportar a las políticas públicas y al fortalecimiento de las entidades sin ánimo de lucro.
- Iniciar la participación en espacios de interinstitucionales que nos permitan incidir como agentes transformadores del centro de Medellín.
- Continuar elevando el reconocimiento y posicionamiento de Bien Humano por medio de las comunicaciones digitales y en prensa.